

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**NEGACIÓN AL ACCESO DE UN SALARIO MÍNIMO PARA LAS
MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN CONTRAPOSICIÓN A LOS
DERECHOS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ROSALINDA DEL ROSARIO PABLO JIMÉNEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2024

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:		Vacante
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

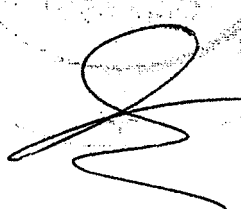
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
19 de junio de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional, **EIDA MATILDE COUTIÑO ALVARADO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ROSALINDA DEL ROSARIO PABLO JIMÉNEZ**, con carné 201502435 intitulado: **NEGACIÓN AL ACCESO DE UN SALARIO MÍNIMO PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN CONTRAPOSICIÓN A LOS DERECHOS LABORALES**.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

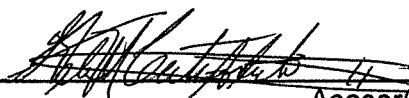
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO



Fecha de recepción 18 / 08 / 2023

(f)



Asesor(a)
(Firma y sello)

Eida Matilde Coutiño Alvarado
ABOGADA Y NOTARIA





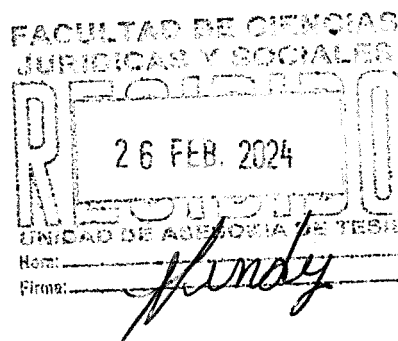
Licenciada Eida Matilde Coutiño Alvarado
Abogada y Notaria
15 calle B 37-76 zona 5 Jardines Asunción Sur
Colegiada: No. 17066
alvaradoeida@gmail.com
Cel.: 41255021

Guatemala 22 de septiembre 2023

Doctor:

Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Distinguido Doctor Herrera:



Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 19 de junio 2023, por medio de la cual fui nombrada ASESORA de Tesis de la bachiller ROSALINDA DEL ROSARIO PABLO JIMÉNEZ, titulada: "NEGACIÓN AL ACCESO DE UN SALARIO MÍNIMO PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN CONTRAPOSICIÓN A LOS DERECHOS LABORALES".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.



Licenciada Eida Matilde Coutiño Alvarado
Abogada y Notaria
15 calle B 37-76 zona 5 Jardines Asunción Sur
Colegiada: No. 17066
alvaradoeida25@gmail.com
Cel.: 41255021

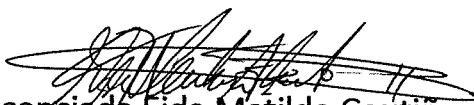
La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller ROSALINDA DEL ROSARIO PABLO JIMÉNEZ . En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

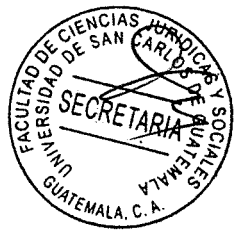
Atentamente,


Licenciada Eida Matilde Coutiño Alvarado
Abogada y Notaria
Colegiada: No. 17066

Eida Matilde Coutiño Alvarado
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

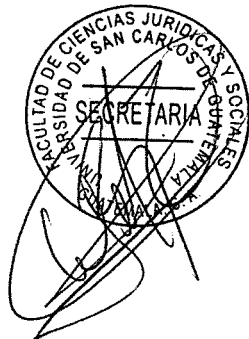
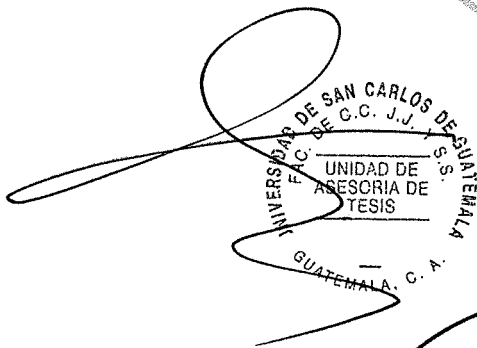


D.ORD. 710-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintisiete de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ROSALINDA DEL ROSARIO PABLO JIMÉNEZ**, titulado **NEGACIÓN AL ACCESO DE UN SALARIO MÍNIMO PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN CONTRAPOSICIÓN A LOS DERECHOS LABORALES**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Mi principal agradecimiento a Dios por permite alcanzar este logro a través de la sabiduría para terminar esta etapa de mi formación profesional.

A MIS PADRES:

Aurelia Francisca Jiménez Baltazar y Hermelindo Pablo Matías, que me han sabido formar con buenos hábitos y valores; por ser mi apoyo y no rendirme ante los momentos difíciles.

A MI HIJA:

Kely Rubí Otzoy Pablo por ser el regalo más grande que Dios me supo entregar; por ser una bendición e inspiración en mi vida.

A MIS HERMANOS:

Por ser parte especial de mi vida y por los maravillosos momentos compartidos.

A MIS SOBRINOS:

Por su cariño incondicional



A MIS AMIGOS:

Por su amistad y apoyo moral,
especialmente a William Ivan Iquique
Rabanales, por ser un ejemplo que seguir y
por todo su apoyo y cariño incondicional.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Por los conocimientos compartidos.

A:

La Universidad San Carlos de Guatemala
por abrirme las puertas y formarme como
profesional.

A:

La Facultad de Ciencias jurídicas y
Sociales.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo investigación es cualitativa en virtud que se buscó explicar las razones por las cuales surge la negación al acceso de un salario mínimo para las mujeres trabajadoras domésticas en contraposición a los derechos laborales, en virtud que según la Constitución Política de la República garantiza un salario en igualdad de condiciones que permita satisfacer las necesidades básicas del trabajador y la de su familia.

La rama cognoscitiva de la ciencia del derecho es competencia del derecho constitucional y derecho laboral, el contexto diacrónico y sincrónico se desarrolla durante el uno de enero de 2017 al 31 de diciembre del año 2019, específicamente en el municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

El objeto de estudio fue demostrar que el Código de trabajo al regular el régimen especial de trabajo doméstico no regula la implementación de un salario mínimo que permita a la mujer trabajadora doméstica cubrir sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar y como consecuencia conculca los derechos laborales regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes.

El aporte académico que contiene la presente investigación constituye la necesidad de modificar el actual código de trabajo, específicamente lo referente a la institución del régimen especial de trabajo doméstico, en virtud que a la presente fecha no se regula ni se implementa un salario mínimo para las trabajadoras domésticas.



HIPÓTESIS

La presente investigación estableció como hipótesis, la negación al acceso de un salario mínimo para las mujeres trabajadoras domésticas en contraposición a los derechos laborales ha traído como consecuencia el pago de salarios de una forma discrecional por parte de los patronos domésticos violentando así los derechos de las trabajadoras domésticas, y solo con la implementación de una norma jurídica que regule un salario mínimo para las trabajadoras domésticas se podrá solventar dicha problemática jurídico-laboral.

El objeto de estudio fue demostrar que el Código de trabajo al regular el régimen especial de trabajo doméstico no regula la implementación de un salario mínimo que permita a la mujer trabajadora doméstica cubrir sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar y como consecuencia conculca los derechos laborales regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La investigación se centró en demostrar que el actual Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no regula el salario mínimo para las mujeres que trabajan bajo el régimen especial de trabajo doméstico, lo cual conculca el derecho a devengar por lo menos un salario mínimo, ya que existe discrecionalidad a favor del patrono que es aprovechada en perjuicio de las mujeres trabajadoras domésticas, por lo que al reformar la ley al respecto, permitirá implementar una norma jurídica que regule un salario mínimo para las trabajadoras domésticas.

Por lo que, se comprobó que el régimen especial de trabajo doméstico no regula la implementación de un salario mínimo que permita a la mujer trabajadora doméstica cubrir sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar y como consecuencia conculca los derechos laborales regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes, para lo cual se utilizó el método de investigación inductivo y el método de investigación deductivo.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral y sus generalidades.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	2
1.2. Definición.....	12
1.3. Características.....	13
1.4. Fuentes del derecho laboral.....	15
1.5. Principios del derecho laboral guatemalteco.....	18

CAPÍTULO II

2. Los trabajos especiales en Guatemala	21
2.1. Generalidades.....	22
2.2. Definición de trabajo especial	23
2.3. Clasificación de los trabajos especiales	24
2.4. Características de los trabajos especiales	38
2.5. Objeto de los trabajos especiales	39

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo	43
3.1. Generalidades	43
3.2. Contrato individual de trabajo	46
3.3. Clasificación de los contratos de trabajo en Guatemala.....	50

3.4. Forma de los contratos de trabajo en Guatemala	52
3.5. Características de los contratos en Guatemala	56
3.6. Los contratos de trabajo en el trabajo doméstico	59

CAPÍTULO IV

4. Negación al acceso de un salario mínimo para las trabajadoras domésticas en contraposición a los derechos laborales	61
4.1. Condiciones de la mujer en el trabajo doméstico	63
4.2. Los derechos laborales de las trabajadoras domésticas	65
4.3. El salario mínimo en general en relación al trabajo doméstico	67
4.4. El salario mínimo de las trabajadoras domésticas.....	69
4.5. El derecho comparado del salario mínimo del trabajo doméstico	71
4.6. Situación actual del salario mínimo del trabajo doméstico.....	74
4.7. Consecuencias jurídicas por negar acceso al salario mínimo para la trabajadora doméstica.....	75
4.8. Consecuencias económicas y de desarrollo social que se causan al trabajo doméstico por no contar con un salario mínimo	79
4.9. Importancia de implementar el salario mínimo al trabajo doméstico...	81
4.10. Beneficios que se obtendrán al implementarse un salario mínimo para el trabajo doméstico	83
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	87
BIBLIOGRAFÍA	89



INTRODUCCIÓN

La justificación de la presente investigación, radica en el trabajo doméstico, es el elaborado en forma habitual y de forma continua que está orientado a realizar labores de aseo, asistencia y otras formas propias del quehacer dentro de un hogar o de otro lugar de residencia o habitación particular destinados al uso particular o comercial inclusive; la ley regula que, la prestación salarial a la cual tienen derechos las mujeres trabajadoras domésticas comprende el pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. Dejando así la posibilidad de que los patronos domésticos puedan pagar el salario de forma discrecional, esto debido a que la norma no es clara con respecto a la cantidad correspondiente al pago que debe realizarse.

La especificación del problema gira en torno a que el actual código de trabajo no regula la implementación de un salario mínimo vigente que permita a las trabajadoras domésticas poder vivir dignamente, mientras no se implemente un salario mínimo para las trabajadoras del régimen especial de trabajo doméstico, no se les prohibirá a los patronos pagar el salario de forma discrecional, siendo esto una clara violación a los derechos laborales de este grupo de trabajadoras.

Se estableció como objetivo general; comprobar los beneficios que se obtendrían al implementar un salario mínimo para las trabajadas domésticas, y así evitar la discrecionalidad que realizan los patronos al momento de hacer efectivo el pago de su salario, es evidente que con un salario mínimo para las trabajadoras domésticas les permitirá vivir de manera digna, podrían satisfacer las necesidades básicas, tanto para ellas como para su núcleo familiar, podrían contribuir al desarrollo sostenible del país por medio de sus adquisiciones derivadas del salario mínimo que devenguen.

El trabajo de investigación consta de cuatro capítulos en el primer capítulo se aborda el derecho laboral y sus generalidades desarrollando los antecedentes históricos del derecho laboral, su definición y características, así como las fuentes que lo conforman, como la Constitución y leyes específicas. También se detallan los principios



fundamentales del derecho laboral guatemalteco, incluyendo la tutelaridad, las garantías mínimas sociales, la gratuidad, la sencillez y la conciliación. En el segundo capítulo se desarrolla el tema los trabajos especiales en Guatemala. Se analiza el concepto de trabajos especiales, su clasificación, características y objeto. Este capítulo destaca las particularidades de estos trabajos y su regulación específica dentro del marco legal guatemalteco.

En tercer capítulo se trata lo referente al contrato de trabajo, se explora el contrato de trabajo, enfocándose en su definición, clasificación, formas y características. Se dedica especial atención a los contratos en el ámbito del trabajo doméstico, abordando sus peculiaridades y la normativa aplicable.

En el capítulo final se desarrolla el tema de la negación al acceso de un salario mínimo para las trabajadoras domésticas en contraposición a los derechos laborales, también se examina la situación de las trabajadoras domésticas respecto al acceso al salario mínimo, las condiciones laborales y los derechos laborales específicos. Se comparan las normativas internacionales, se analizan las consecuencias jurídicas y económicas de la falta de un salario mínimo, y se destaca la importancia y beneficios de su implementación para el trabajo doméstico. Los métodos utilizados en el proyecto fueron: inductivo y deductivo. Las técnicas utilizadas fueron bibliográficas y las documentales.

Desde un punto de existe una ambigüedad jurídica, en virtud que el Código de trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al regular la institución del régimen especial de trabajo doméstico, no regula un salario mínimo específico, lo cual al no especificar tal circunstancia queda la posibilidad de que el patrono aproveche en perjuicio de la mujer trabajadora pagar un salario que no se ajusta al salario mínimo; es por ello que se debe de realizar un proyecto de ley que autorice las reformas legislativas que aprueben las reformas al actual código de trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, a efecto se implemente un salario mínimo para las trabajadoras contratadas bajo el régimen especial de trabajo doméstico.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral y sus generalidades

Para el jurista Juan Pozzo se hace importante expresar que en materia laboral es régimen especial expresa que: "Obedece a la razón de sus circunstancias o condiciones de sus actividades que adquieren tipicidad. Por lo que el Estado en la promulgación de leyes, ha regulado a este trabajo como específico, por presentar caracteres que lo hacen distinto de los contratos de trabajo en general, tomando en cuenta factores que son determinantes para tal regulación, de lo que deviene que nuestra legislación laboral clasifica a este contrato de trabajo como sujeto a regímenes especiales aplicándole las normas del contrato en general y las específicas de su regulación."¹

Con lo anteriormente expuesto se permite verificar que el régimen especial en materia laboral es la relación que se da por sus propios elementos siendo estos el trabajador que presta el servicio y el patrono quien es el que contrata esos servicios, apegado así su regulación a cada caso concreto que se vaya presentando en la vida real y jurídica siendo sus disposiciones aplicadas únicamente en materia laboral. Por lo cual se establece que los regímenes especiales establecido en la legislación guatemalteca son:

- a) Trabajo agrícola ganadero.
- b) Trabajo de mujeres y menores de edad.

¹ Pozzo, Juan. **Derecho del trabajo**, Tomo II. Pág.106



- c) Trabajo a domicilio.
- d) Trabajo doméstico.
- e) Trabajo de Transporte.
- f) Trabajo de aprendizaje.
- g) Trabajo en el mar y vías navegables.
- h) Trabajadores del Estado y sus instituciones.

1.1. Antecedentes históricos

De manera general el derecho laboral, surge en base a las distintas épocas de la historia, dentro de las cuales se pueden resaltar:

- a) Época pro-colonial: Según la historia del derecho laboral guatemalteco, los españoles en la época de la conquista observaron que los nativos indígenas utilizaban lo que ellos consideran la fuerza de trabajo, bajo la esclavitud que eran sometidos aprovechando la fuerza humana para las diversas actividades que serían realizadas en el campo de trabajo, pues no existía una remuneración como tal para dichas actividades, reglamento alguno con el cuál tuvieran protección o garantía laboral alguna.



No obstante, se tuvo de conocimiento que eran obligados a prestar tal servicio y con ello trabajar de una manera gratuita, siendo el caso que esto era en contra de su propia voluntad.

- b) Época colonial: En sus antecedentes históricos de trabajo el Gobierno de España se organiza de tal manera que tenían a su disposición los hombres que habitaban en si la colonia española, basando su organización bajo la ley de Indias o en ciudades o gremios. Con ello se hace importante mencionar que la ley de Indias fue creada específicamente para los indígenas que laboraban de manera gratuita para los españoles y generaciones consanguíneas, obligados así por la corona española a estar sometidos bajo ese régimen siendo esto de manera legal en esa época.

De tal manera que las corporaciones gremiales se crearon con la intención de controlar las actividades de los hombres que poseían bajo su disposición, evitando así que se alzaran en contra de la corona, y con ello reprimían la libertad laboral, pues esto les servía como un instrumento laboral antes que beneficiar su organización política. Con ello se verifica que los reglamentos expresaban las disposiciones del gobierno real, en cuando al gobierno municipal era el encargado de gestionar los gremios y estatutos emitidos por los que perseguían y protegían los intereses propios.

- c) Leyes de indias: Se consideran como el mayor esfuerzo realizado en pro de los indígenas que fueron sometidos a la esclavitud laboral en épocas antiguas, en donde sufrían abusos de todo tipo por parte de los conquistadores españoles, siendo las disposiciones más importantes las siguientes:



- 1) "Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes.
- 2) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas.
- 3) El trabajo solamente podía ser diurno, aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche.
- 4) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales.
- 5) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos.
- 6) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados.
- 7) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes.
- 8) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte.
- 9) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés.
- 10) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo.
- 11) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes.



12) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo, si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones.

13) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar.

14) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.”²

Con lo cual se concluye que esta ley favoreció a los indígenas en todo aspecto laboral, ya que ello contaban con un respaldo legal el cual les permitía ya estar de cierta manera libres de la esclavitud laboral a la cual eran sometidos, siendo un precedente para las legislaciones actuales en las cuales se verifica que al hacer una comparación se puede establecer que el ser humano en la actualidad es un esclavo moderno debido a que aún sigue sufriendo abusos a sus derechos inherentes sociales mínimos que lo protegen en las distintas legislaciones positivas vigentes.

d) Época independiente: En este período se hace énfasis que marco un precedente expresándose de una manera netamente laboral debido a que las normativas legales que regulaban las posibles relaciones de trabajo no eran aplicadas en sí, sino que solamente se encontraban plasmadas en papel.

En Guatemala sucede este fenómeno al igual que toda América y surge desde la

² López Larrave, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo**. Pág. 102



independencia de muchos países siendo estos partidarios de ideas conservadoras y liberales, los cuales compartían la misma forma de pensar al no crear o una legislación que fuera de carácter social justa, la cual debiese ser cumplida de una forma obligatoria para los patronos, a pesar de existir normativas de manera escasa que regularan dicha conducta.

Se hace importante mencionar que cuando el Estado de Guatemala alcanza la independencia, no se emite por parte del Gobierno normativa alguna que regule las condiciones mínimas que deben de poseer los trabajadores, sino hasta el año de 1871 en el cual por medio de la revolución liberal se emite el Código Civil y con ello regulación alguna en materia laboral. Cabe mencionar que se estima una variedad de leyes que regularon al derecho laboral siendo estas:

- 1) La Ley de Trabajadores Rurales: Que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- 2) La Ley Protectora de Obreros, de 1906.
- 3) Ley del Trabajo: Contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación.
- 4) Tribunales de Arbitraje.

- 5) La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40: Que contiene normas de trabajo y previsión social.
- 6) La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores: Aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.
- 7) La Ley de Accidentes: Emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

Cabe resaltar que para tal efecto el autor López Lavarre resalta un hecho histórico en el país haciendo alusión a la primera vez que en Guatemala se ejerce por primera vez el derecho laboral siendo lo siguiente: "Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales."³

Se establece que con el transcurrir del tiempo y los cambios que se fueron dando en la normativa que regula el ordenamiento territorial de Guatemala fue creada conforme

³ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38



fueron surgiendo las necesidades de trabajo, debido a que con las formaciones de los sindicatos quedo resaltado en el hecho histórico de que en el territorio guatemalteco se empezaron a relucir los conflictos que poseían los trabajadores y los patronos de forma colectiva.

No fue entonces que se tomó como precedente para seguir creando y estipulando las normativas vigentes y positivas que actualmente se utilizan como medios de protección que el Estado de Guatemala brinda a sus trabajadores.

En Guatemala surgieron distintos antecedentes históricos en los cuales se realizó por primera vez el uso del derecho laboral siendo uno de ellos el período revolucionario en fecha 30 de junio del año de 1944 cuando el presidente Ubico dejo de ser presidente al año de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Árbenz y para tal explicación la doctrina expresa.

“Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y



cumplida aplicación).”⁴

Se verifica que en el período de la revolución del año de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, siendo este tutelar para los trabajadores trayendo así una asistencia jurídica que estuviese frente a la desigualdad que existe entre trabajador y patrono. Se crea una legislación que trae de manera inmersa un cúmulo de derechos y garantías para los trabajadores guatemaltecos cumpliéndose así tal finalidad debido a que fueron implementados los tribunales y los órganos de Trabajo y Previsión Social.

En ese sentido, la: “Constitución Política de la República de Guatemala (15 de Marzo de 1945) en la cual el Autor López Navarre expresa de la siguiente manera su opinión: “Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público.”⁵

En dicha Constitución se verifica que los artículo 55 al 71 se regulaba todo lo relacionado a la materia laboral , contrato de trabajo individual y colectivo, trabajo doméstico, fijación periódica del salario mínimo y con ello la obligación que contraía el patrono a pagarlo en

⁴ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Pág. 73

⁵ López Larrave, Mario René. **Op. Cit.** Pág. 13



la moneda que estuviese en curso , quedando así establecidas las jornadas de trabajo siendo estas de un máximo de 8 horas de trabajo diarias y de 48 horas laborales a la semana; consigo regulo lo referente a las vacaciones de forma anual y con goce de salario, la libre sindicalización y el derecho a huelga, con ello se adhiere la creación de lo que hoy se conoce como seguro social , el cual era responsable de cubrir cualquier emergencia por accidente de trabajo, muerte o invalidez.

En ese mismo sentido, el Decreto número 64 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 09 de Abril de 1945; con la existencia de este decreto se verifica que se regulaba el sometimiento a los conflictos que surgieron de carácter netamente económico y con ello se regularon los arbitrajes y conciliaciones que en su momento prohibieron el derecho a realizar la huelga por parte de los trabajadores, puesto que para ellos no existía el derecho de trabajo como tal debido a que el Código de Trabajo no se encontraba de manera vigente

Ahora bien, la Ley Provisional de Sindicalización de fecha 26 de Marzo de 1947, Se hace necesario el uso de la Doctrina para entender de mejor manera esta ley y para tal efecto el autor Sandoval Cardona expresa que: "Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)."⁶

⁶ Sandoval Cardona, Mario René. **Op. Cit.** Pág. 78



Con ello se verifica que empezó a tomar auge la regulación de los derechos en materia laboral y que fue de beneficio para las organizaciones sindicales el poder tener un respaldo y soporte legal que revistieran de manera legal su actuar frente a los patronos y con ello velar en si para que se garantizara el derecho de los trabajadores.

Por su parte, el Código de Trabajo; nace a la vida jurídica en el año de 1947 específicamente el 1 de Mayo, por estar conmemorando el día internacional del trabajo, plasmado así por el Congreso de la República de Guatemala por medio del Decreto número 330, teniendo a bien plasmar lo contenido en la Constitución Política creada en el año de 1945 lo referente y relacionado a materia laboral, de tal manera que su autoría e inspiración se basa en países cercanos a la región siendo estos Costa Rica y México. Se hace importante mencionar que los principios con que fue creada esta ley eran de carácter democrático y con ello lo que se pretende es que se le brinde la protección necesaria al trabajador.

Se hace importante mencionar que el día 16 de agosto del año de 1961 cobra vigencia el Código de trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual contuvo las reformas necesarias del Decreto número 330 que fue creado en la Revolución y al Decreto número 570 emitido por Castillo Armas el cual brindo beneficio a los trabajadores de una forma precaria. No obstante, en el año de 1966 cobro vigencia la nueva Constitución Política de la República de Guatemala la cual en su contenido expresa los principios fundamentales que contienen las garantías y derechos inherentes sociales mínimos de los trabajadores.

1.2. Definición

Para emitir una definición se hace necesario el uso de la doctrina y para ello el Autor Cabanellas expresa lo siguiente: “Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”⁷

Para tal efecto el Autor Rolando Echeverría expresa que: “El derecho de trabajo se define como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.”⁸

Así mismo: “Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados trabajadores intelectuales e independientes.”⁹

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 119

⁸ Echeverría, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Pág. 8

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 176

Con ello se concluye que el derecho laboral regula todo lo relacionado a la relación jurídica-económica que se da entre el patrono o empleador y el trabajador o empleado siendo el Estado garante de velar por que esa relación entre ambas partes sea ecuánime y equitativa cumpliendo así cada cual con sus derechos y obligaciones correspondientes. Siendo esto por medio de principios y reglas previamente establecidos y plasmados en ley, lo cual permite que el trabajador posea la condición mínima de trabajo necesaria para su buen desempeño, mejorando así su condición económica y con ello poder obtener los medios necesarios para su subsistencia.

De tal manera que se verifica que cumple con su función reguladora de las relaciones jurídicas que se dan entre trabajadores y empresarios, no obstante, la relación de estos con el Estado de Guatemala referente a la materia laboral dejando clara sus pretensiones y relaciones de índole laboral detallando la forma de prestación de los servicios puesto que se regula las sanciones pertinentes para quien incumpla lo que está plasmado en ley.

1.3. Características

El derecho laboral en otras palabras se entiende que actúa entorno a las actividades humanas que se desarrollan en un vínculo laboral, permitiendo así que una persona obtenga los medios necesarios para su subsistencia, y el patrono obtenga el beneficio de la fuerza física que emplea el trabajador para cumplir con sus actividades en una relación libre y de mutuo acuerdo por ambas partes. Se hace importante mencionar que las características del derecho laboral pueden ser las siguientes:



- a) Formación: Se puede establecer que el derecho laboral se considera una rama de derecho de reciente formación y que se desarrolla de manera evolutiva y expansiva, es decir que de manera cambiante y permanente se van expresando nuevos conocimientos de esta rama del derecho y que con ella se garantiza de una manera eficaz el derecho del trabajador por parte de los Estados.
- b) Sujetos: En una relación laboral debe de cumplirse el presupuesto de que existan dos partes, el patrono (empleador) y el trabajador (empleado), siendo estos de forma individual o de una manera colectiva para el caso de los trabajadores.
- c) No obstante, para el patrono no se debe de comparar con el empresario ya que para este no aplica la disposición de contar con un o más trabajadores en relación de dependencia laboral.
- d) Autonomía: Se concluye que para el derecho laboral más haya de ser positivo y vigente se establece que es una amplia rama del derecho de carácter autónoma e independiente puesto que cuenta con sus propios principios, fuentes y normas que hacen posible su regulación de tal manera que no necesita de otra normativa que lo regule, sino que basta con las propias que surgen en material netamente laboral.
- e) Fuentes: A criterio del autor se considera que la fuente principal del derecho laboral, son las leyes que lo regulan, pues con ello se verifica la intervención del Estado con la finalidad de garantizar los derechos y obligaciones de los trabajadores como tal. Por ello las leyes emitidas en materia laboral se consideran autónomas e

independientes debido a que su aplicación y regulación encuadra solo en dicha materia.

- f) Naturaleza obligatoria: Básicamente con la existencia de la normativa legal que regula dicha materia en las distintas actividades laborales, obligan a las partes a acatar y cumplir con los procesos que estrictamente se encuentran regulados en la normativa para el efecto, sin embargo, tanto los trabajadores como los patronos gozan con la libertad de poder negociar y llegar a un acuerdo previo acerca de las condiciones de trabajo que crean resulten convenientes para ambas partes.
- g) Significado protector y profesional específico: La normativa en materia laboral se centra específicamente en el sujeto más vulnerable de un vínculo jurídico-económico previamente establecido entre ambas partes, siendo este el trabajador, cumpliendo así con su función tutelar que suplan las necesidades del mismo trabajador. Al hacer referencia de un profesional específico se hace mención que el derecho laboral únicamente regula una parte en específico de la población ya que únicamente tiene competencia para las relaciones laborales que se suscriban entre patrono y trabajador.

1.4. Fuentes del derecho laboral

Para la mejor comprensión de este tema y con el objeto de brindar una mejor explicación se considera necesario el uso de la doctrina y con ello se cita al autor Méndez Salazar el cual en su obra literaria expresa: "La ley como expresión positiva del derecho, rige de



acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común.”¹⁰

Se considera que como rama del derecho en sí debe tener una génesis, un origen el cual le de esa certeza jurídica de la cual emana su esencia y para tal efecto el autor Carlos Valdez expresa que: “Se entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su aparecimiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad.”¹¹ Se detalla la siguiente división de las fuentes del derecho laboral siendo estas:

a) Fuentes directas: Se da cuando existe una relación real entre el sujeto y el objeto, fuentes indirectas; nace cuando en sí no existe una relación y tampoco datos que sean concretos que tengan relación al objeto. Por lo cual se establece que las fuentes del derecho laboral se clasifican en:

¹⁰ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Pág. 23

¹¹ Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo.** Pág. 35

- Fuentes formales: Las que tienen como objetivo primordial la creación de la normativa jurídica y con ello regir su aplicabilidad en el territorio, siendo esto importante para para que se dé el surgimiento de un derecho y con ello vaya surgiendo la necesidad de ir regulando con la creación de nuevas normativas y cuerpos legales para el efecto.
 - Fuentes reales: Para tal efecto el autor Fernández Molina establece que: “En el Derecho Laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales.”¹²
- b) Fuentes no escritas: Son las que no se encuentran plasmadas como normativa, pero en su aplicabilidad se hace como que, si fueses una ley, siendo en su máxima la expresión de aplicabilidad la costumbre, siendo esto determinante para la realización de determinados actos que con el transcurrir del tiempo se convierten en ley por el hecho de haber sido practicado por un largo tiempo.
- c) Fuentes históricas: Establecen el origen de las normativas legales puesto que por medio de estas se regula lo referente a la materia de derecho laboral y con ello se fundamenta la creación de cuerpos legales y de leyes para lo que en efecto se debe regular en materia laboral.

¹² Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 80



d) Fuentes escritas: Son las que regulan las condiciones y las garantías que posee el trabajador al momento de ser contratado siendo un ejemplo de estos los contratos, pactos colectivos y reglamentos a los cuales el trabajador estuviese sometido para la realización de su esfuerzo físico.

1.5. Principios del derecho laboral guatemalteco

Para la realización de este ítem se hace necesario un análisis del Código de Trabajo para poder establecer que a criterio de este autor los principios del derecho laboral guatemalteco más influyentes son los que a continuación se detallan:

a) Principio de tutelaridad: Se hace necesario el uso de doctrina para poder establecer que el principio de tutelaridad a criterio del autor Cabanellas el cual detalla que: “Que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados.”¹³

Teniendo a bien hay que considerar que el derecho de trabajo es un derecho inminente tutelar del trabajador el cual otorga una protección jurídica necesaria preferente como tal. Por lo cual se concluye que el principio tutelar protege al trabajador brindando las garantías mínimas necesarias frente al patrono, lo cual se considera la relación entre trabajador y patrono se da de manera igualitaria teniendo a bien las mismas condiciones ambas partes.

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 318

Se verifica que en la legislación positiva vigente del Estado de Guatemala en sí, lo que busca definir con el principio de tutelaridad es que sea compensada la desigualdad económica que enfrentan los trabajadores frente a los patronos con lo cual se les brinda la protección jurídica necesaria y preferencial que en todo momento ira a beneficiar a los trabajadores teniendo así con ello el patrono esa libertad necesaria para la contratación de los trabajadores que el considere les sean de utilidad, quedando así favorecido por cualquier tipo de abuso que pudiese existir por parte del patrono hacía el trabajador.

- b) Principio de garantía mínimas sociales: Este principio es el encargado de regular lo referente a las condiciones de trabajo en que el trabajador deberá ser contratado, así mismo goza de un fundamento elemental establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala la cual en el Artículo 106 literal “B” expresa que: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Emanando de este fundamento todas las leyes ordinarias complementarias que lo regulan a excepción de los convenios y tratados internacionales firmados y ratificados por Guatemala.

- c) Principio de gratuidad: Se establece que para el derecho laboral no se necesita de una asistencia técnica, puesto que su objetivo primordial es velar por los intereses y

derechos del trabajador como tal esto bajo el principio de economía procesal, no obstante, el Artículo 11 del Código de Trabajo regula lo referente a la exoneración de impuestos los actos jurídicos que se tramiten ante una autoridad judicial de trabajo o una autoridad administrativa.

- d) Principio de sencillez: De tal manera se considera que este principio debe agilizar el proceso y con ello tratar de resolver de una manera breve las necesidades que se vean con algún perjuicio por parte del trabajador y patrono teniendo a bien no propasarse con los recursos establecidos para que con ello el trabajador no se vea afectado y con ello el trabajador pueda asimilar el proceso de una manera práctica.

Aunado a ello el proceso laboral se considera sencillo puesto que se encamina más a las personas que no cuentan con una escolaridad o preparación profesional, lo cual obliga a que bajo este principio se determine la sencillez del proceso en sí.

- e) Principio conciliatorio: Este principio se considera de los más elementales o fundamentales que rigen en el derecho laboral puesto que es inminente mente conciliador y que no busca intimidar al empleador puesto que siempre existirá una contraparte en todo proceso, no obstante, el derecho laboral se encuentra encaminado a cumplir con su objetivo primordial de beneficiar a la sociedad en general. Estos principios no solo establecen un marco normativo, sino que también reflejan la filosofía y el propósito del derecho laboral guatemalteco, que es equilibrar las relaciones laborales y proteger a la parte más vulnerable, que es el trabajador.



CAPÍTULO II

2. Los trabajos especiales en Guatemala

Se establece que estos regímenes de trabajo agrupan todos los trabajos que por la necesidad del servicio que poseen fue necesario crear una protección distinta cuya naturaleza era acorde lo que el trabajador hiciese.

Con relación a los vulnerables vale la pena mencionar que, hoy en día se presenta una variación algo distinta debido a que se les otorga una protección muy particular a las mujeres y a los menores de edad siendo complejos y amplios como los de un trabajador común y corriente, no obstante por su condición y esfuerzo físico merecen un trato distinto a los de los demás puesto que bajo ninguna circunstancia se debe de poner en riesgo la salud de la mujer debido a que la maternidad posee un trato especial antes y después del parto lo cual limita la función y desempeño en el trabajo.

De tal manera que se hace importante mencionar que la atención y educación que la mujer brinda a los hijos en casa hace necesaria la protección y resguardo de los mismos siendo el caso que para el trabajador menor de edad existen disposiciones que regulan que sean cubiertos los derechos inherentes del menor siendo estos la educación, la salud y el desarrollo integral y físico del menor trabajador.

Con ello se verifica que la necesidad de regular este tipo de trabajo especial se dio puesto que fueron durante mucho tiempo objeto de tratos brutales, siendo más específico en las



mujeres y los menores de edad, quedando así de cierto modo desprotegidos ante el patrono, no obstante se considera que el derecho laboral es autónomo puesto que cuenta con su propia normativa legal, surgiendo así de la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 las generalidades y lo referente a la materia laboral.

2.1. Generalidades

A grandes criterios se puede establecer que el régimen de trabajos especiales tiene beneficio particular y específico debido a que solo es aplicable para ciertos sectores de la población, lo cual de cierta manera hace referencia a la preferencia en ley pero si se observa de un punto vista analítico y objetivo se establece que son los sectores que más desfavorecidos en materia laboral se encuentran, con ello se puede observar que el derecho laboral es autónomo debido a que se rige bajo su propia normativa la cual emana únicamente de la Constitución Política de la República de Guatemala la cual en su Artículo 106 regula lo referente a las garantías Constitucionales que todos los trabajadores poseen en el territorio guatemalteco.

Asimismo, se establece que en la ley ordinaria del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Título Cuarto de los Artículos 138 al 196 se encuentra estipulado lo referente a los trabajos sujetos a regímenes especiales, así mismo detalla lo referente al trabajo agrícola y ganadero regulado en los artículos 138 al 145, trabajo de mujeres y menores de edad regulado en los artículos 147 al 155, trabajo a domicilio regulado en los artículos 156 al 160, trabajo doméstico regulado en los artículos 161 al 166, trabajo de transporte regulado en los artículos 167 al 169, trabajo de aprendizaje regulado en los artículos 170



al 174, trabajo en el mar y en las vías navegables regulado en los artículos 175 al 190, régimen de los servidores del Estado y sus instituciones regulado en los artículos 191 al 198.

2.2. Definición de trabajo especial

Para el desarrollo de este tema se hace necesario el uso de la doctrina y en tal circunstancia el autor Juan Pozzo hace referencia que se entiende como régimen especial de trabajo a: “Lo que Obedece a la razón de sus circunstancias o condiciones de sus actividades que adquieren tipicidad. Por lo que el Estado en la promulgación de leyes, ha regulado a este trabajo como específico, por presentar caracteres que lo hacen distinto de los contratos de trabajo en general, tomando en cuenta factores que son determinantes para tal regulación, de lo que deviene que nuestra legislación laboral clasifica a este contrato de trabajo como sujeto a regímenes especiales aplicándole las normas del contrato en general y las específicas de su regulación.”¹⁴

Lo cual establece que los regímenes especiales de trabajo en Guatemala se consideran todas aquellas relaciones que contienen sus propios elementos de y partes que conforman dicha relación estableciendo así la forma y el tiempo en que el trabajador presta sus servicios al patrono ejerciendo ese desgaste de fuerza para poder producir o cumplir con lo que se le está exigiendo , teniendo a bien regular las condiciones que ostenta en sus garantías de este derecho social inherente de la persona y con ello la

¹⁴ Pozzo, Juan. **Derecho del trabajo. Tomo II.** Pág.106

correcta aplicación de las normas que regulan las relaciones laborales especiales en el territorio guatemalteco siendo sus disposiciones diversas a las que regula la norma general.

Desde otra perspectiva se considera que los trabajos especiales son actividades que se dan de manera económica específica por la naturaleza misma en que se desarrollan y por lo tanto necesitan de una normativa específica que devenga de una norma general con la finalidad de que se garantice de manera eficaz sus derechos sociales inherentes puesto que se consideran un sector vulnerable de la sociedad trabajadora en el territorio guatemalteco.

No obstante por las mismas necesidades que van surgiendo por constante cambio de circunstancias de trabajo se ha dado la moción de la creación de la legislación específica para determinadas actividades económicas que devienen de las distintas profesiones u oficios que se han aprendido de diversas maneras, siendo importante hacer la observación que lo especial no deviene de la realización del trabajo sino que por lo tutelar que la normativa llegase a ser para el trabajador que se encuentre bajo este régimen laboral especial.

2.3. Clasificación de los trabajos especiales

Se verifica que este régimen de trabajo surge a raíz de las distintas diferencias que se pudieron observar en su momento debido a que de forma general no era posible garantizar los derechos a este grupo vulnerable por lo cual los legisladores optaron por

especificar la regulación de este tipo de trabajos debido a la naturaleza de realización haciendo un énfasis en el trabajo realizado por las mujeres y los menores trabajadores.

De tal manera que se desarrollan los siguientes regímenes de trabajos especiales que regula el Código de Trabajo:

a) Trabajo agrícola y ganadero: Para el autor Guillermo Cabanellas se entiende al respecto que: “Por trabajo rural expresión más exacta por su amplitud- o por trabajo agrícola –locución más usual, aunque menos correcta- se hace referencia al de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares. Por tanto, la generalidad de las actividades de la agricultura, las ganaderas y forestales, están incluidas en la denominación de trabajo agrícola; con enorme variedad de prestadores: sembradores, segadores, molineros, pastores, guardias forestales, mayorales, manijeros, entre otros (...).”¹⁵

Con ello se establece, que el análisis que realiza el autor citado determina que este tipo de régimen no solo se aplica para el trabajo de agricultura y de ganadería, sino que posee un campo abierto y abarca al trabajo de campo que sea de cualquier índole su naturaleza de realización, siendo amplio su campo de aplicación normativa debido a las distintas profesiones que son sometidas bajo el presente régimen.

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral. Tomo II.** Pág. 285

Por otro lado, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o más conocida como Declaración de los Derechos Sociales del trabajador regula en su artículo 38 lo siguiente: “Los trabajadores rurales o campesinos tienen derecho a que se les garantice el mejoramiento de su actual nivel de vida, se les proporcionen adecuadas condiciones de higiene y se les organice, tanto a ellos como a sus familias, una asistencia social eficaz. El Estado realizará una acción planificada y sistemática encaminada a racionalizar la explotación agropecuaria, a organizar y distribuir el crédito, a mejorar las condiciones de vida del medio rural y a la progresiva emancipación económica y social de la población campesina.”

En ese mismo sentido, la Ley determinará las condiciones técnicas y los demás acordes con el interés nacional de cada Estado, mediante las cuales hará efectivo y eficaz el ejercicio del derecho que el Estado reconoce a las asociaciones de campesinos y a los individuos aptos para el trabajo agrícola y pecuario y que carezcan de tierras o no las posean en cantidad suficiente, a ser dotados de ellas y de los medios necesarios para hacerlas producir.

En virtud de lo anteriormente escrito se considera que lo que se busca primordialmente es la protección en todo momento del obrero trabajador otorgando las condiciones mínimas y adecuadas para la debida realización de este tipo de trabajo el cual se desarrolla de una manera tosca siendo un trabajo pesado y arduo que requiere de un desgaste y esfuerzo físico por lo que se considera importante que posea su propia normativa, aunque se debe de mejorar ciertos aspectos que deben de favorecer más.

Por su parte la ley ordinaria del Código de Trabajo en su Artículo 138 establece que:

“Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.”

Se concluye que este tipo de trabajo especial es de mucho beneficio para los trabajadores que desarrollan su labor en el campo , provenientes de las zonas rurales donde las actividades económicas no devienen más de lo que ellos mismos cultivan y crían por lo cual se ven situaciones desfavorecidas para los trabajadores o mozos como se les conoce de manera coloquial puesto que por la naturaleza misma del trabajo que desarrollan es complicado que puedan tener acceso a una institución que realmente se dedique a velar porque se cumplan con las garantías mínimas que todo ser humano debe de poseer para elaborar de una manera productiva su trabajo.

No obstante, se considera a criterio del autor que el Estado de Guatemala en cumplimiento de su función tutelar debería implementar instituciones que se dediquen a garantizar los derechos humanos inherentes a las personas de específicamente a este sector laboral que se encuentra de algún modo marginado de la sociedad.

- b) Trabajo de mujeres y menores de edad: Se establece que el régimen de trabajo de las mujeres y los menores de edad tienen una acepción distinta y para ello el autor Montes Barjas expresa lo siguiente: “La suma de las normas jurídicas que tiene por



finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores.”¹⁶

De tal manera que el tópico objeto de análisis de lo anteriormente escrito se establece que el trabajo de las mujeres y de los menores de edad presentan similitudes debido a que por la naturaleza de su trabajo se les debe brindar una protección específica otorgando así las herramientas necesarias para su capacidad laboral implicando en algunos casos el uso de fuerza racional de su cuerpo.

Asimismo, el Código de Trabajo el Decreto Número 1441 en su Artículo 147 establece lo referente al trabajo de mujeres y de menores de edad el cual expresa que: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

Lo que verifica que es importante que este trabajo especial cuente con su propia normativa puesto que desde tiempo atrás han sido los sectores laborales más afectados de tal manera que los derechos mínimos sociales inherentes de las madres trabajadoras y de los niños menores de edad sean violentados quedando así a la intemperie frente al patrón.

Dentro de la misma normativa legal en su Artículo 152 se regula lo referente a los derechos de la madre trabajadora y para tal efecto se establece que: “La madre

¹⁶ Montes, Barajas. **Los contratos especiales de trabajo**. Pág. 219



trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.”

Lo referente al trabajo que realiza el menor de edad se verifica que de manera significativa se puede ver afectada su educación, su salud, su condición de vida por razones netamente pedagógicas y por causas que el mismo irá descubriendo conforme su formación social y humana se esté dando, siendo su edad mínima considerable para poder laborar de 14 años ya que con ello se establece que le menor de edad cuenta con la dureza mental suficiente como para poder sobrellevar una carga laboral.

Se concluye que este tipo de trabajo especial es el que más sustento y fundamento legal nacional e internacional cuenta puesto que raíz de diversos problemas sociales surgidos a lo largo de la historia se han ido elaborando de manera específica las normativas que protegen y velen por los intereses superiores de las mujeres trabajadoras, pero sobre todo por aquellas que se encuentren en el proceso de ser madres puesto que en el territorio guatemalteco aún se sufre de mucha discriminación por la preferencia de genero para cubrir los puestos que estén vacantes, pese a que la misma ley regula la prohibición de preferencia sexual para la contratación de personal esto se obvia en la práctica lo cual hace creer que no existe una equidad de género para la materia laboral.

El Estado de Guatemala ha ratificado diversos convenios internacionales con la finalidad



de que los intereses superiores de los menores que sean trabajadores sean tomando en cuenta debido a que por su edad no cuentan con la misma capacidad de razonamiento que se necesita en el campo laboral pese a tener pleno conocimiento de los que desarrollan en su actividad laboral, con ello lo que prevé el Estado es tratar de no incurrir en el trabajo forzado de menores de edad.

Siendo esto una práctica muy común en las calles y avenida de las grandes ciudades o lugares céntricos lo cual pone en riesgo los intereses del menor, por lo que se considera necesario que las especificaciones que están debidamente establecidas en la normativa guatemalteca se apliquen de carácter oficial y que los contratos que sean estipulados entre patronos y menores de edad sean de carácter oficial y por escrito , puesto que con ello se tendrá esa certeza jurídica de que no se violenten los derechos mínimos sociales.

- c) Trabajo a domicilio: Para entender de mejor manera se hace necesario el uso de la Doctrina y para ello el Autor Cabanellas expresa en su obra literaria que: “Aquel que realiza el trabajador en su propio hogar, por orden y cuenta de un patrono, sin relación de dependencia con éste en cuanto a la ejecución del trabajo, y con normal percepción de un salario en razón a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado.”¹⁷

Según lo estipulado en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 en el Artículo 156 se establece lo relacionado a este tipo de trabajo en especial y se entiende que:

¹⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral, Tomo II.** Pág. 918

“Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sino elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste, La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.”

Lo cual establece que se refiere aquel trabajador que llega a pactar con la otra parte el lugar y las circunstancias de movilización que se irán dando en el ambiente laboral por la propia naturaleza misma del trabajo, siendo así directa la comunicación no dependiendo de un intermediario o supervisor que se encargue de ser un enlace entre ambas partes. Siendo de beneficio para ambos debido a que se considera un trabajo sencillo y sin tanto formalismo quedando de forma libre lo referente al pago por la prestación y la necesidad del servicio.

d) Trabajo doméstico: Se estipula que el trabajo doméstico es el que desarrolla una persona la cual ofrece sus servicios de trabajo en los hogares bajo el mando de un patrón siendo este trabajo relativamente cambiante debido a que puede ser realizado por día, mes y hora o según sea estipulada su duración de acuerdo con la voluntad plasmada por el empleador y el empleado.

Por lo consiguiente la Organización Internacional del trabajo por medio del convenio 189 regula lo referente al trabajo doméstico expresando lo siguiente: “La expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; (b) la

expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.”

De tal manera que por ser de reciente creación el Estado de Guatemala no lo ha ratificado por lo cual el único que goza de fundamento por el Estado de Guatemala es el Convenio 182.

En congruencia con lo anterior, el Artículo 161 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 expresa que: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

El trabajo doméstico se considera uno de los trabajos especiales que más vulnerable, puesto que a pesar de existir una norma específica que lo regule, esta no es cumplida por parte de los patronos siendo un claro ejemplo las áreas rurales y marginales del territorio guatemalteco en donde se comprueba la pobreza extrema, no obstante, estas personas por la necesidad que aquejan en el momento aceptan de forma verbal la contratación que le hacen los distintos patronos.

Tales casos que trabajan en jornadas extensas que pueden llegar a superar las doce horas de trabajo diarias y con ello la retribución económica que otorgan apenas supera

la compra de su alimentación del día, lo cual hace pensar a criterio del autor que este trabajo especial debería ser aún más específica su regulación y con ello estipular lo referente a los salarios a percibir por parte de los trabajadores de este trabajo especial, así como lo referente a las jornadas de trabajo y con ello hacer que los patronos le brinden al trabajador las herramientas necesarias y las comodidades que este necesita para el buen desarrollo y rendimiento laboral.

Es importante mencionar que el Código de trabajo no regula lo referente a un salario mínimo, para los trabajadores contratados bajo el régimen especial de trabajo doméstico, siendo evidente que existe una discrecionalidad que puede ser aprovechada en determinado momento por el patrono, razón por la que es necesario realizar un estudio jurídico porque esto puede estar vulnerando derechos Humanos.

e) Trabajo de transporte: Para la realización de este ítem se hace necesario el uso de la doctrina por lo que el Autor Borromeo Valdez en su obra literaria expresa lo siguiente: “El trabajo de transporte es el contrato celebrado entre patrono y trabajador mediante el cual este último se compromete a guiar o conducir el medio de transporte de carga o pasajeros a cambio de una retribución, pactada por viaje, semana o mes.”¹⁸

Asimismo, el artículo 167 del Código de Trabajo Decreto 1441 expresa lo referente al trabajo de transporte el cual desarrolla que: “Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros,

¹⁸ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 121

sea por tierra o por aire.”

Por la naturaleza misma del trabajo no se encuentra regulada como tal una jornada de trabajo específica para este régimen, no obstante, hay muchos vacíos legales los cuales aún no han sido suplidos por los legisladores del territorio guatemalteco poniendo así en duda la credibilidad que posee el Estado de Guatemala al ser el responsable de garantizar las condiciones mínimas en que las personas puedan tener de cierta manera sus recursos necesarios para poder sobresalir.

Asimismo, se hace referencia que para este tipo de trabajo se cree conveniente reformar los artículos que lo regulan puesto que por las jornadas indefinidas de trabajo los conductores no gozan de un pleno descanso lo cual influye en la pericia que tienen para poder maniobrar el vehículo de transporte que conducen pudiendo así evitar malos infortunios y con ello no se provoquen accidentes viales o de cualquier índole, garantizando así el bienestar físico y la salud del trabajador que se dedique a este tipo de labor.

f) Trabajo de aprendizaje: Para este régimen en especial aún no se ha regulado convenio a nivel internacional en específico no obstante existen convenio que por la misma naturaleza del trabajo tienen similitudes y regulan dicho trabajo trayendo a Colación el Convenio 140 de la OIT el cual establece de las licencias que poseen los trabajadores con el propósito de preparación académica y estudiantil. Sin embargo, este convenio aún no ha sido ratificado por el Estado de Guatemala por lo tanto se hace uso referencial del mismo.

Asimismo, en la normativa que regula el ordenamiento territorial guatemalteco establece en la ley ordinaria el Decreto Número 1441 Código de Trabajo en su Artículo 170 lo referente a este tipo de trabajo el cual expresa lo siguiente: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

Se hace importante hacer mención que el Estado de Guatemala debe fomentar políticas de Trabajo en las cuales se fortalezca los trabajos especiales como lo es el de aprendizaje debido a que es poco usual poder determinar que realmente a la persona no se le esté vedando su derecho social inherente, de tal manera que no se incurra en la explotación laboral a cambio de una enseñanza que servirá para el desarrollo social e integral del trabajador que se encuentre laborando bajo este régimen, lo cual puede incurrir en una afectación severa a su patrimonio puesto que los patronos entenderán de forma errónea que el trabajo que realiza el trabajador será la forma de pago por la enseñanza y conocimiento que está adquiriendo por el arte o profesión y oficio que este irá a desarrollar.

g) Trabajo en el mar y en las vías navegables: Es el tipo de trabajo que se da sobre las aguas de los mares prestando sus servicios a bordo de una nave en las vías navegables del mar siendo conocido también dicho trabajo como contrato de embarco. Para tal sustento legal se verifica que el Estado de Guatemala ha ratificado varios convenios respecto a este tema y de los cuales se puede mencionar:



- 1) Convenio Número 112, Relativo a la Edad Mínima de Admisión al Trabajo de los Pescadores, fecha de promulgación 1959, fecha de ratificación por Guatemala 22 de junio de 1961, fecha de publicación 23 de octubre de 1961.
- 2) Convenio Número 108, Relativo a los Documentos de Identidad de la Gente de Mar, fecha de promulgación 1958, fecha de ratificación por Guatemala 10 de noviembre de 1960, fecha de publicación 29 de diciembre de 1960.
- 3) Convenio Número 109, Relativo a los Salarios, Horas de Trabajo a Bordo y Dotación, fecha de promulgación 1958, fecha de ratificación por Guatemala 22 de junio de 1961, fecha de publicación 14 de noviembre de 1961.

Para efectos de su regulación en la normativa ordinaria el Decreto Número 1441 Código de Trabajo en su Artículo 175 establece lo referente al trabajo en el mar y vías navegables de tal manera que expresa que: “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. Se llama contrato de embarco al contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.”

- h) Régimen de los Servidores del Estado y sus Instituciones: Para una mejor comprensión de análisis del presente tema se hace necesario el uso de la doctrina y para tal efecto el autor wolfgang Daubler expresa en su obra literaria que: “La doctrina



mayoritaria están comprendidas en el Servicio Público todas las personas que tengan una relación laboral con el Estado o con un municipio parte del mismo. También están comprendidos todos los que trabajen para una corporación, institución o fundación de Derecho Público.”¹⁹ Se hace importante mencionar que en este régimen solo se aplica su disposición legal para las personas que trabajen exclusivamente para el Estado y por ende se consideran servidores públicos.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 107 establece que: “Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna”. De igual forma siempre en el mismo cuerpo legal en su artículo 108 regula lo referente a la normativa aplicable a los trabajadores del Estado estableciendo que. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.”

El sustento legal de este régimen de trabajo se encuentra estipulado en la normativa ordinaria el Decreto Número 1441 Código de Trabajo en el Artículo 191 el cual establece que:” Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas

¹⁹ Wolfgang, Daübler. **Derecho del trabajo**. Pág. 658



con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.”

De tal manera que, para los trabajadores del Estado aparte de esta normativa, posee su normativa específica siendo la ley de servicio civil la cual regula únicamente al trabajado desarrollado por los trabajadores del sector público, en el artículo 192 del Código de Trabajo expresa lo referente a dicha ley puesto que la misma establece los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como de sus derechos irrenunciables como trabajadores del Estado.

2.4. Características de los trabajos especiales

Una de sus características principales se da en las condiciones en que se realiza su trabajo puesto que las jornadas laborales que estos realizan son distintas a las de los demás en el sector laboral puesto que por la misma naturaleza del trabajo estas pueden ser nocturnas, diurnas o mixtas se verifica que es una variable constante debido a que se hace ver las ubicaciones y las condiciones que estas personas desarrollan su trabajo, por lo que se considera que es de mucho beneficio el que este sector laboral cuente con su propia legislación y con ello el trabajador no quede desfavorecido frente al patrono.

De tal manera que la característica que más influencia tiene en este tipo de trabajo se da en lo especial en sí que fuese el trabajo, puesto que no recae sobre la relación laboral que ostentan entre el empleador y el empleado debido a que esta relación se rige bajo la

normativa establecida para el presente caso, aunado a ello irá dirigida hacia los aspectos propios de las condiciones humanas en que pudiesen llevarse a cabo dichas actividades de trabajo teniendo a bien considerar lo referente a las medidas de seguridad, las jornadas de trabajo y las obligaciones que posee el trabajador frente al patrono y las garantías que debe ofrecer el patrono a sus trabajadores.

Se hace importante hacer énfasis en que los trabajos especiales poseen una finalidad concreta la cual se puede verificar fehacientemente debido a que con la normativa específica que existe resulta ser de mucho beneficio para el trabajador puesto que mejora las condiciones mínimas de trabajo a las cuales son sometidos los trabajadores velando así para que posean un trabajo digno para estos.

Se establece otra característica importante puesto que en el país no existen políticas concretas que le den auge a este tipo de empleos puesto que en su mayoría coadyuva con el desarrollo integral del territorio guatemalteco, de tal manera que se fomente en el mismo la estabilidad laboral cumpliendo tanto así el patrono como el trabajador con sus derechos y obligaciones.

2.5. Objeto de los trabajos especiales

Siendo determinante el punto de vista objetivo y de carácter social debido a que el trabajo es considerado como una garantía mínima social que todo ser humano posee de manera inherente, por lo cual para el autor Méndez Salazar considera lo referente al objeto de los trabajos especiales lo siguiente: "El objeto del derecho del trabajo es el de estudiar y



regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o de la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes, en la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses, la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso por el desarrollo.”²⁰

Con lo cual se establece que el objeto determinante de los trabajos especiales es el de regular los derechos y obligaciones tanto como de los trabajadores y de los patronos, teniendo a bien estipular lo referente a los salarios percibidos, las horas de las jornadas de trabajo, los despidos que posean justificación así mismo lo que no posean justificación, la forma en que se llevara a cabo el contrato si será de forma verbal o escrita cumpliendo lo que por ley está debidamente establecido, de tal manera que también la misma ley ordinaria será la encargada de regular los conflictos que surjan en la relación jurídica-económica y laboral que se da entre el trabajador y el patrono.

A criterio del autor se considera que el objeto en sí de la normativa que regula lo referente a los trabajos especiales se da con el propósito de regular de manera preferente este sector laboral debido a que por las mismas circunstancias propias de la naturaleza de su trabajo no es posible regularlo únicamente con una normativa legal ordinaria sino que ve

²⁰ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Op. Cit.** Pág. 17



la necesidad de que exista una normativa en específico siendo así su objeto primordial garantizar los medios necesarios y adecuados para que cada uno de los distintos regímenes de trabajo cuenten con las garantías mínimas sociales que la normativa general emana bajo el principio de igualdad el cual se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Así mismo cumple con su función tutelar puesto que el Estado de Guatemala fiscaliza la relación laboral que existe entre el patrono y el trabajador dentro de los distintos regímenes especiales los cuales su regulación fue creada con la finalidad de que las relaciones que existieren fueren de forma igualitarias debido a que cada uno de ellos cuenta con una característica particular.

Se concluye que la existencia de esta normativa específica coadyuva de gran manera la finalidad tutelar que posee el Estado de Guatemala sobre la clase trabajadora del territorio no quedando así desprotegidos frente al patrono empleador, debido a la naturaleza misma del trabajo que desarrollan se logra establecer que sus derechos sociales mínimos son los que más se vulneran por lo cual se hace necesario que dicha normativa específica pueda sufrir reformas puesto que se considera cambiante las condiciones y las necesidades mismas de este tipo de trabajo que en su mayoría se realiza en el área rural, teniendo a bien considerar estipulaciones más considerables en la protección del trabajador al momento de que este se someta a una relación jurídica-económica a cambio de su fuerza física.





CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo

El instituto del contrato de trabajo consiste en la prueba material y real de la existencia de una relación laboral, entre patrono y trabajador y en él se establecen las condiciones mínimas por las cuales se desarrollará la relación de trabajo que ha nacido a la vida jurídica, se dice que el contrato de trabajo representa un pacto entre dos partes que convienen en crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

3.1. Generalidades

El contrato de trabajo, según el estudio doctrinario, ha indicado que: “Es aquel por medio del cual una persona que tiene las características de proveer suministra un servicio de forma personal a otra persona que esta puede ser natural o jurídica, que indistintamente la primera persona estará bajo la dependencia o subordinación continuada a la última por una remuneración o un salario.”²¹

El contrato de trabajo en Guatemala tiene sus bases o raíces, en la época colonial, se en dicha etapa, se establecieron aspectos relacionados al derecho del trabajo, específicamente en la explotación del derecho del trabajo como tal derivado que no existían acuerdos de voluntades que se plasmaran como lo que hoy día se regula como

²¹ González, Luis. **Los derechos humanos laborales**. Pág. 88

contrato de trabajo.

Derivado del análisis retrospectivo se establece que: “Esclavistas de trabajo que aseguraban la mano de obra gratuita o mal pagada, como por ejemplo: trabajos de caminos, obras públicas, agricultura y el cultivo de café, dejándose por un lado el verdadero contrato de trabajo, y menciona en el Código Civil de 1877 el arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o reconociéndose únicamente derechos al patrono y no al trabajador.

Luego, en 1920 con el derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera, por primera vez en Guatemala se contemplaban disposiciones relativas al contrato de trabajo, estableciendo jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal, y la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, como también se admite el derecho de huelga. En 1931 se pierde la mayoría de los derechos antes mencionados con el Régimen dictatorial del General Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, no encontrándose ninguna relación lógica entre ambas, pasando a ser un organismo de represión durante el tiempo que duró la dictadura, ahogando por completo la legislación social, reprimiendo e ignorando a los trabajadores de ese entonces.”²²

Más tarde, derivado de los movimientos revolucionarios motivados por grupos de lucha el día 20 de octubre de 1944, fue una fecha monumental, toda vez que crean nuevas

²² Vázquez González, Ana Lily. **Análisis jurídico de los contratos laborales de los trabajadores del Estado en el departamento de Guatemala.** Pág. 7



ideas sobre el derecho del trabajo, ya que los regímenes anteriores no permitían dignificar la acción de prestar la fuerza de trabajo en favor de una persona denominada amo, por lo que dicha dictadura se deja en desuso y se crea un régimen de seguridad social obligatorio, toda vez que surge un régimen del derecho del trabajo y como tal permitió las reformas a la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo específicamente en el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo y es aquí donde efectivamente se regula el Contrato de trabajo de manera individual y colectiva, siendo regulado como una institución de derecho del trabajo.

Por último, durante el gobierno administrado por el presidente Idígoras Fuentes, se emite el Código de Trabajo mediante Decreto del Congreso de la República de Guatemala Número 1441, derogando disposiciones que no se apegaban a lo que realmente se debía regular, es decir que en ese entonces el código de trabajo permitió crear nuevas regulaciones dirigidas a dignificar el trabajo de las personas.

Al existir la institución de contrato de trabajo en el derecho laboral, han sido varios los estudios que han realizado los jurisconsultos lo cual deviene importante hacer referencia a definiciones, ya que esto permitirá conceptualizar de mejor manera la referida institución tan importante de derecho del trabajo.

En ese sentido: “El contrato de trabajo se caracteriza por ser convencional porque existen dos o más personas que se constriñen al cumplimiento de obligaciones a favor de otras personas a cambio de una paga o remuneración que debe cubrir la satisfacción de las

necesidades de la persona que realiza determinada función.”²³

Otra máxima del derecho del trabajo refiere que el contrato de trabajo: “Debe cumplir una finalidad, la cual consiste el cumplimiento de la prestación continuada de servicios de carácter meramente privado y económico por medio de la que una de las partes que se caracteriza por ser propietario o dueño da en concepto de remuneración o recompensa a cambio de prestar su fuerza mental o física bajo la dirección y dependencia inmediata.”²⁴

En sentido de lo antes expuesto, al concebir a la institución del contrato de trabajo, es importante mencionar que este cumple una función muy importante, la cual es dejar constancia de la existencia del pacto entre patrono y trabajador, asimismo las condiciones laborales, el respeto de los Derechos labores, porque en dicho contrato se deben respetar todas las garantías labores asimismo el cumplimiento de las obligaciones que el trabajador debe cumplir al estar sujeto y bajo la dependencia de determinado patrono; el contrato de trabajo servirá de plena prueba de la real existencia de la relación de trabajo.

3.2. Contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo, deviene de un acuerdo materializado por la voluntad de las partes que desean que determinadas circunstancias nazcan a la vida jurídica y como tal se desprendan sus efectos legales dentro del contexto del trabajo, vale la pena

²³ Logormarsino, Humberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 187

²⁴ Nájera, Alejandro. **Derecho laboral**. Pág. 19

mentonar que el contrato de trabajo no debe mediar bajo ninguna circunstancia para sus suscripción, dolo, violencia o coacción, toda vez que por ser un acuerdo de voluntades el mismo debe estar libre de vicios que afecten la voluntad de las partes.

Es decir que el contrato de trabajo ya se de forma individual o colectiva, en el mismo, debe prevalecer el consentimiento de las partes, que evidentemente deben encontrarse en plena capacidad para contraerlo, ya que lo que se busca con el contrato, es dejar constancia de la existencia de una relación dentro del trabajo existente entre dos partes, siendo estas trabajador y patrono, ya que lo que se necesita es tener la certeza y la seguridad de la existencia de esa relación laboral.

Existen discursos que afirman que el derecho del trabajo se define como: "Es el acuerdo de voluntades que se establece entre patrón y trabajador para llevar a cabo determinada actividad en que la parte llamada trabajador puede tener o no cierta habilidad a cambio de un beneficio económico que le permitirá atender necesidades personales o familiares. Por lo tanto, el esfuerzo productivo derivado de la actividad desarrollada es el elemento constitutivo de la contratación esfuerzo que puede ampliarse disminuirse o diversificarse, sin que cambien las características de la forma en que el trabajo se realice."²⁵

El contrato individual de trabajo, según Guillermo Cabanellas: "El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación bajo la dependencia o dirección ajena de servicios de carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa

²⁵ Barajas, Santiago. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 7

a cambio de disfrutarlo de utilizar la actividad de otra.”²⁶

De la referida definición se establece, que en toda la relación jurídica de trabajo se encuentra una mixtificación que se da entre el fenómeno social de la prestación de un servicio por una persona subordinada a otra, a cambio de un salario, y la formalidad que para ello establece el derecho.

Por lo que el contrato individual de trabajo hace referencia a la existencia unipersonal de patrono y trabajador para constituir una relación de trabajo, la doctrina este respecto indica que: “Cuando se habla de contrato individual de trabajo, necesariamente se origina por un acuerdo de voluntades (consentimiento) en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro trabajo personal una remuneración.”²⁷

En sentido de lo antes expuesto, es importante mencionar que el contrato individual de trabajo contiene elementos y características que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza, tal el caso de los contratos de obra o de servicios profesionales regulados en el Código Civil, Decreto Ley 106; es importante tomar en cuenta que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y la falta de alguno de ellos produce su inexistencia.

Los elementos aludidos se encuentran debidamente regulados en la norma,

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Pág. 264

²⁷ Garrido, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 52

específicamente en el Artículo 18 del Código de Trabajo, en su parte conducente literalmente establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo-económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

En tal sentido el contrato individual de trabajo es la relación de una persona frente a otra, la primera presta sus servicios, su mano de obra, su inteligencia o sus conocimientos a otra que, por tales prestaciones, pagará una remuneración o pago en cualquier forma en que lo pacten, el primero se denomina trabajador y el segundo patrono, definición de la cual también se desprenden varios elementos y características únicamente propios de una relación laboral y de un contrato de naturaleza laboral.

Asimismo, se establece por medio de los estudios doctrinarios que “el derecho laboral, es un protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.”²⁸

El Código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que, Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a

²⁸ Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 13

prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

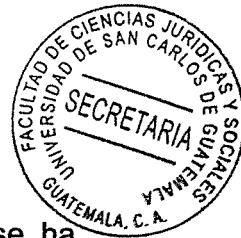
3.3. Clasificación de los contratos de trabajo en Guatemala

Jurídicamente los contratos de trabajo se pueden clasificar, en contrato por tiempo indefinido, contrato por tiempo determinado y contrato por plazo fijo, sin embargo, no obstante, la clasificación jurídica, tiene por objeto dejar constancia de la relación de trabajo que existe entre patrono y trabajador, lo cual evidentemente se establece desde el día que las partes procedieron a celebrar y suscribir el contrato correspondiente.

De lo anterior, es importante referir que la doctrina, ha indicado que: “En relación a la clasificación de los contratos de trabajo, puede revelarse que, en cuanto a su duración, el contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado y este último puede ser a plazo fijo y para obra determinada.”²⁹

Es decir, que los contratos individuales de trabajo celebrados entre patrono y trabajador puede ser suscrito por un tiempo de vigencia, esto quiere decir que durante este tiempo el patrono y trabajador tendrán derechos y obligaciones que deberán cumplir, una vez que finalice la relación de trabajo se extinguen los mismos, puede celebrarse el contrato por un tiempo fijo, esto quiere decir que se sabe cuándo finalizará la relación de trabajo.

²⁹ López Larrave, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 858



El contrato de trabajo cuando ha sido celebrado por patrono y trabajador y se ha establecido una duración, se verifica una excepción en lo regulado en el Artículo 26 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.”

Es decir que, no obstante, las regulaciones referentes al contrato individual de trabajo, en cuanto a su duración, todo contrato de trabajo se debe celebrar por tiempo indefinido, esta forma establece la ley, la doctrina al respecto, ha indicado que: “Esta clasificación responde a las legítimas pretensiones del principio tutelar de los trabajadores, porque se suscribe la relación de trabajo por medio del contrato tipo.”³⁰

Por otro lado también se encuentra enmarcado en la legislación, el Contrato por tiempo determinado, según el Artículo 26 del Código de trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se infiere, que las dos figuras específicas que se incluyen en este género a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con la ley constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar.

Por último, se verifica que, el contrato individual de trabajo a plazo fijo, en consonancia

³⁰ Reyes Mendoza, Libia. **Op. Cit.** Pág. 89



con el Artículo 25 literal “b”: “Plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.”

Esta forma de contratación exige, que cuando se suscribe el contrato individual de trabajo entre patrón y trabajador, el mismo para que tenga fuerza legal es necesario que se establezca que tenga una fecha de finalización de la relación de trabajo, de lo contrario se tomaría también como contrato por plazo indefinido.

3.4. Forma de los contratos de trabajo en Guatemala

La Clasificación de los contratos individuales de trabajo, también puede ser atendida desde la forma en que fue creado, o emitido, se dice lo relacionado a la forma, ya que el contrato de trabajo, también al ser un medio para hacer constar la relación de trabajo, este se puede suscribir de forma verbal o por escrito, sin embargo, ambos según la legislación tienen particularidades que se deben observar al momento de su perfección.

Derivado de lo anterior, el contrato individual de trabajo puede ser verbal, es decir, verbalmente a viva voz también se puede dejar constancia de la relación de trabajo entre patrono y trabajador, de conformidad con el Artículo 27 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que las actividades de trabajo que se pueden celebrar mediante contrato de trabajo verbal, consistiendo este como una forma muy excepcional de celebrarlo las siguientes actividades:

- a) "Las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días, y,
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días."

Según la ley, al celebrarse este tipo de contratos el patrono debe proveer una tarjeta o constancia en el cual se hará constar lo referente a la fecha de que inició la relación de trabajo, asimismo lo del salario establecido y el vencimiento de los periodos de pago, el número de días o jornadas trabajadas.

Se verifica, entonces, que no todas las actividades pueden ser objeto de celebrarse de manera verbal, y esta forma de celebrarse constituye una forma excepcional, porque la regla general según el Código de trabajo es el contrato por escrito, el cual deja constancia de la relación de trabajo por medio del cumplimiento de ciertas formalidades.

El contrato individual de trabajo, como institución del derecho del trabajo se encuentra regulada en el Artículo 28 del Código de trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que



el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”

En sentido de lo antes expuesto se establece que existe contrato de trabajo individual cuando se cubren las formalidades siguientes, se debe extender el contrato por escrito, en tres ejemplares, lógicamente porque son tres partes las que se involucran, es decir un ejemplar para el patrono, otro ejemplar para el trabajador y uno más para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El último, se deberá enviar en un plazo no mayor de quince días, que se empiezan a contar después de su suscripción entre patrono y trabajador, asimismo como parte de las formalidades del contrato de trabajo, se debe regular algunas condiciones mínimas en el contrato, según lo establecido en el Artículo 29 del Código de Trabajo son:

- a) “Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características de trabajo, y las condiciones.

- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se es pule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y ú les que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.

El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo. i) j) k) Las demás es partes. estipulaciones legales en que convengan El lugar y la fecha de celebración del contrato; y Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas

de vecindad.”

3.5. Características de los contratos en Guatemala

Las características del contrato de trabajo lo distinguen dentro de otros contratos de diferente naturaleza, por lo que en ese sentido vale la pena mencionar que una de las características es, una de las principales características, radica en lo que se aplica al contrato que se perfecciona por el solo consentimiento contrato consensual.

De lo anterior se verifica que, con el libre consentimiento de las partes, se perfecciona el contrato individual de trabajo, es decir que lo demás es meramente formalidad, ya que basta que exista consentimiento de ambas partes de la relación laboral, por lo que se puede establecer que la característica consensual se basa y fundamenta en la voluntad de ambas partes para que nazca a la vida jurídica como tal la institución del contrato de trabajo quedando así sujetos a derechos y obligaciones ambas partes.

Otra de las características que se verifican son, la de Bilateral, es necesario referir lo que para el efecto ha regulado la doctrina, a este respecto ha indicado que: “En derecho se aplica a los contratos en que ambas partes quedan obligadas a dar, hacer o no hacer alguna cosa, que compensa la prestación de la otra parte con mayor o menor igualdad; como en la compraventa (cosa y precio), en la permuta (cosa por cosa distinta), en la sociedad (aportación contra eventual ganancia).”³¹

³¹ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 98

En sentido de lo antes expuesto, se verifica que, a cerca de la característica bilateral del contrato de trabajo y establece que: “De él se derivan las obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmático.”³²

Particularmente se puede establecer que de esta característica derivan derechos y obligaciones de ambas partes puesto que el trabajador está obligado a cumplir con la prestación del servicio y el patrono queda sujeto a la obligación de remunerar por las actividades que el trabajador realice, quedando con la obligación permanente que cada trabajo realizado debe ser remunerado por el mismo.

Se considera que el contrato de trabajo es oneroso, en virtud que, en concordancia con, Guillermo Cabanellas de Torres, define la característica de contrato de trabajo Oneroso como: “cuando las ventajas que procuran a una u otra de las partes no le es concedida sino por una prestación que ella le ha hecho o que se obliga a hacerle a la otra. Lo que supone gravamen, carga u obligación. Conmutativo, o con recíprocas prestaciones. En las relaciones y negocios jurídicos, lo opuesto a lucrativo (v.); lo que incluye, compensado o no, obligación positiva o negativa.”³³

Se comprende como onerosa la característica que lleva por medio de su existir jurídico un interés económico entre ambas partes, puesto que el trabajador realiza su fuerza física

³² Luis Fernández, Molina. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 96

³³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit**, Pág. 58



de producción a cambio de un salario el cual sirve como medio de subsistencia, y el patrono empleador a cambio de los servicios prestados desembolsa el pago del salario del trabajador, quedando así al descubierto el interés entre ambas partes; es por ello que se deduce, que el contrato de trabajo lleva implícito un interés y por ende es oneroso.

Asimismo, es, conmutativo, particularmente se establece que la característica de conmutativo en un contrato de trabajo se da en la vida real cuando existe una proporción de actividades a realizar por el trabajador y el salario competitivo a devengar, siendo racional y proporcional a la experiencia y aporte que el trabajador realice en la prestación de servicios que le brinda a la empresa que fue contratado.

Asimismo, el contrato de trabajo se caracteriza por ser principal, toda vez que el trabajo es la más importante puesto que de esta surge a la vida jurídica la institución del contrato de trabajo debido a que no necesita de un contrato accesorio para poder resurgir sino basta con su propia validez para que surta los efectos legales que se estipulan en dicho contrato de trabajo, plasmando la voluntad de ambas partes con la finalidad de crear un vínculo económico-jurídico que sea de beneficio para ambos, no obstante quedan así los actores principales de dicho contrato sujetos al cumplimiento del mismo.

Por otro lado, también se encuentra la característica de tracto sucesivo, tal y como lo menciona el autor del diccionario jurídico panhispánico del español jurídico que define la característica de contrato de trabajo de tracto sucesivo como: "Aquel por el que un proveedor se obliga a realizar una sola prestación continuada en el tiempo o pluralidad de prestaciones sucesivas, periódicas o intermitentes, por tiempo determinado o

indefinido, que se repiten, a fin de satisfacer intereses de carácter sucesivo, periódico o intermitente de forma más o menos permanente en el tiempo, a cambio de una contraprestación recíproca determinada o determinable, dotada de autonomía relativa dentro del marco de un único contrato.”³⁴

Se puede establecer que la característica de tracto sucesivo queda sujeta a realizar el pago de una prestación derivada de una relación laboral continuada, la cual garantiza el pago de las prestaciones sucesivas, es decir que mientras haya un contrato vigente y una relación continua de trabajo el patrono estará sujeto al pago de una prestación laboral.

3.6. Los contratos de trabajo en el trabajo doméstico

Como se ha analizado en líneas anteriores, en la legislación guatemalteca, específicamente en el Código de trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula las instituciones del contrato individual de trabajo escrito y este también puede ser celebrado de forma verbal, no obstante cumplimiento con ciertas formalidades en ambos contratos.

De conformidad con el Artículo 161 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen

³⁴ Diccionario panhispánico del español jurídico. 2020. Pág. 89



lucro o negocio para el patrono.”

Conforme a la norma aludida, el trabajo doméstico tiene su particularidad de que se desempeña en residencias o casa de habitación, la función que se desempeña consiste en labores de aseos en los lugares que se desempeña, tiene otra particularidad esta forma de trabajo, que no basta solo la retribución económica, sino también el pago de dinero, el suministro de habitación y manutención.

Sin embargo, no obstante, lo anterior, con relación a la forma de contratar según el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no se regula la forma de contratación, entendería cualquier persona aun la que no conoce las leyes, que estos contratos se celebran de forma verbal, pero como se dijo anteriormente, hay que cumplir con formalidades que establece la ley, por lo tanto la figura del contrato individual de trabajo verbal si legalmente permitida, ya que por el principio de legalidad existe, pero siempre que se cumplan con las prescripciones reguladas en la norma, de lo contrario no se pudiese hablar de contrato individual verbal.

Por lo que se establece que no existe regulación al respecto de la forma de contratación especial del trabajo doméstico en Guatemala, ante ello, es importante mencionar que la Constitución Política de la República de Guatemala, tiene la obligación legal preferente de proteger a la persona otorgando seguridad jurídica, de esto deviene que no existe seguridad jurídica ya que el ciudadano no puede reconocer la normativa siendo que evidentemente no existe regulación al respecto.



CAPÍTULO IV

4. Negación al acceso de un salario mínimo para las trabajadoras domésticas en contraposición a los derechos laborales

Las condiciones laborales en relación al salario para las trabajadoras domésticas, se encuentra en un estado crítico y deplorable, toda vez que en nuestra realidad social existe mucha migración interna, es decir, que por la falta de oportunidades laborales que se dan en el interior de la República de Guatemala (departamentos); las mujeres en su mayoría analfabetas o que no cuentan con mayor preparación académica, además de no contar con las herramientas necesarias para desenvolverse y tener mejores condiciones de vida, necesitan salir de sus hogares para buscar fuentes de trabajo que les ayuden a satisfacer sus necesidades básicas, sostener a su familia y poder llevar una vida digna.

Es el caso que, en la búsqueda de mejores oportunidades laborales, se encuentran con la limitación que para obtener un empleo digno necesitan llenar ciertos requisitos como lo son principalmente, el tener un estudio básico o de diversificado además de tener experiencia laboral inclusive.

Todo trabajador tiene el pleno derecho de percibir un salario digno y acorde a sus capacidades, esto a cambio de la prestación de servicios o trabajo realizado con respecto de su patrono. Es el caso que el Estado de Guatemala deber velar precisamente porque sus habitantes, cuando estén al servicio de un patrono, reciban un salario que pueda dignificar su esfuerzo y ayude al sostenimiento de su familia, sin embargo, por la

desatención en materia de derechos laborales, el Estado ha sido incapaz de poder regular que no exista ningún aprovechamiento por parte de los patronos en cuanto al pago de salarios de los trabajadores contratados.

En este orden de ideas nos encontramos con un sector aún más desprotegido por parte del aparato Estatal, siendo el caso específico de las trabajadoras domésticas que se encuentran en una vulneración total, ya que al existir mucha ambigüedad con respecto a la normativa ordinaria laboral; considerando al salario que devengarán por la prestación de sus servicios en algo muchas veces inferior al propio salario mínimo establecido de forma general para todo trabajador, violentando así sus derechos laborales ya que los patronos de las trabajadoras domésticas, al no tener una cantidad pecuniaria establecida para hacer efectivo el pago de salario, lo hacen de forma discrecional; convirtiéndose así en una arbitraria cantidad en concepto de pago de salarios para las trabajadoras domésticas, atentando de forma directa contra sus derechos laborales. A lo que los patronos domésticos argumentan que la normativa ordinaria laboral no especifica una cantidad adecuada para dignificar el trabajo de este sector vulnerado.

Al momento de que los patronos domésticos se aprovechan de la ausencia de una normativa laboral efectiva y específica que obligue a pagar de forma íntegra un salario mínimo por actividades puramente domésticas, a todas aquellas mujeres que se dedican a trabajar en este régimen especial de trabajo; dejando en una total discrecionalidad al pago de salarios por la prestación de sus servicios, lo cual está orientado eminentemente en contraposición a los derechos laborales que consagran nuestras leyes guatemaltecas, como lo son la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y

demás leyes vigentes en el país.

4.1. Condiciones de la mujer en el trabajo doméstico

Las condiciones laborales en relación al salario para las trabajadoras domésticas, se encuentra en un estado crítico y deplorable, toda vez que en la realidad social existe mucha migración interna, es decir, que por la falta de oportunidades laborales que se dan en el interior de la República de Guatemala, específicamente en los departamentos; las mujeres en su mayoría analfabetas o que no cuentan con mayor preparación académica, además de no contar con las herramientas necesarias para desenvolverse y tener mejores condiciones de vida.

Es evidente que necesitan salir de sus hogares para buscar fuentes de trabajo que les ayuden a satisfacer sus necesidades básicas, sostener a su familia y poder llevar una vida digna; es el caso que, en la búsqueda de mejores oportunidades laborales, se encuentran con la limitación que para obtener un empleo digno necesitan llenar ciertos requisitos como lo son principalmente, el tener un estudio básico o de diversificado además de tener experiencia laboral inclusive.

No obstante, lo anterior, la normativa del derecho del trabajo regula que todo trabajador, sin distinción alguna, tiene el pleno derecho de percibir un salario digno y acorde a sus capacidades, esto a cambio de la prestación de servicios o trabajo realizado con respecto de su patrono. Como se ha dicho anteriormente, el Estado de Guatemala deber velar precisamente porque sus habitantes, cuando estén al servicio de un patrono, reciban un

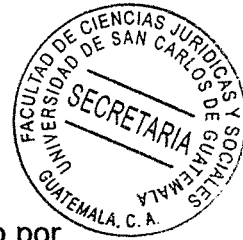


salario que pueda dignificar su esfuerzo y ayude al sostenimiento de su familia, sin embargo, por la desatención en materia de derechos laborales, el Estado ha sido incapaz de poder regular que no exista ningún aprovechamiento por parte de los patronos en cuanto al pago de salarios de los trabajadores contratados.

En este orden de ideas, las condiciones no se dan, y por ende se verifica que se encuentra con un sector aún más desprotegido por parte del aparato Estatal, siendo el caso específico de las trabajadoras domésticas que se encuentran en una vulneración total, ya que al existir mucha ambigüedad con respecto a la normativa ordinaria laboral; considerando al salario que devengarán por la prestación de sus servicios en algo muchas veces inferior al propio salario mínimo establecido de forma general para todo trabajador, violentando así sus derechos laborales ya que los patronos de las trabajadoras domésticas, al no tener una cantidad pecuniaria establecida para hacer efectivo el pago de salario, lo hacen de forma discrecional.

Siendo lo anterior con motivo de que vaya convirtiéndose así en una arbitraria cantidad en concepto de pago de salarios para las trabajadoras domésticas, atentando de forma directa contra sus derechos laborales. A lo que los patronos domésticos argumentan que la normativa ordinaria laboral no especifica una cantidad adecuada para dignificar el trabajo de este sector vulnerado, es decir, que al existir vacíos legales son aprovechados por quienes no quieren dignificar el trabajo de las personas que trabajan en empleo doméstico.

Por lo que los patronos domésticos se aprovechan de la ausencia de una normativa



laboral efectiva y específica que obligue a pagar de forma íntegra un salario mínimo por actividades puramente domésticas, a todas aquellas mujeres que se dedican a trabajar en este régimen especial de trabajo; dejando en una total discrecionalidad al pago de salarios por la prestación de sus servicios, lo cual está orientado eminentemente en contraposición a los derechos laborales que consagran nuestras leyes guatemaltecas, como lo son la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes vigentes en Guatemala.

4.2. Los derechos laborales de las trabajadoras domésticas

Los derechos laborales de los trabajadores en Guatemala se encuentran debidamente establecidos por el principio de legalidad, en la Constitución Política de la República de Guatemala, Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos debidamente ratificados por el Estado Guatemalteco, asimismo por el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y demás normativa ordinaria y reglamentaria en materia de trabajo y previsión social.

Sin embargo, al realizar un análisis de las disposiciones antes mencionadas, relacionadas con la mujer que trabaja desempeñando el trabajo especial doméstico, Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que son “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.”

Dentro de este catálogo de derechos se regula el derecho a la libertad de elegir el trabajo

que considere pertinente la persona, es decir existe libertad pero esa libertad se encuentra delimitada por las condiciones económicas que garanticen al trabajador y extensivo hacia su familia una existencia digna, asimismo se establece que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, siendo precisos con el referido postulado, que de acuerdo a la fuerza de trabajo prestada, así corresponderá pagar al trabajador contratado por el patrono.

Sin embargo, con relación a los derechos de las trabajadoras domésticas en la Constitución Política de la República de Guatemala, no se regula nada preciso que permita mejorar sus condiciones es decir la normativa laboral, a través de sus legisladores no prestaron la debida atención sobre todo para garantizar los Derechos Humanos laborales de la empleada doméstica.

Se establece que todo trabajador no puede devengar un salario mínimo del establecido por la ley, asimismo, conforme al principio de igualdad, se establece que el salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad, es decir todo trabajador o trabajadora puede efectivamente devengar un salario equitativo.

En el Artículo 161 del Código de trabajo se regula el trabajo doméstico como una forma de trabajo especial, "Trabajadores doméstico son los que se dedican en forma habitual y continuada a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono."

Establece la norma que a la trabajadora doméstica se le puede pagar un salario en

especie, tal y como lo regula el Artículo 162 del Código de trabajo: “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”

Asimismo, se establece el trabajo doméstico no está sujeto a una jornada de trabajo, no obstante, de ello, el Artículo 164 de la ley Ibíd., regula que los trabajadores domésticos gozan de los siguientes Derechos:

- a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y a) obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas.
- b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas”.

4.3. El salario mínimo en general en relación al trabajo doméstico

La institución del salario es aquella que se desprende del cumplimiento de las obligaciones fundamentales del trabajador y el cumplimiento de la función fundamental del patrono, consistente en la retribución que el elemento personal denominado patrono entrega al trabajador en razón de servicio o trabajo prestado, lo cual evidentemente excluye aquella concepción a los sinónimos de esclavitud.

Particularmente se concibe por este autor que la institución del salario es aquella



retribución que el elemento personal denominado patrono entrega al trabajador en razón de servicio o trabajo prestado, lo cual evidentemente excluye aquella concepción a los sinónimos de esclavitud.

Con relación a lo que es salario mínimo, es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos ese mínimo.

De lo anterior, el Código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que salario o sueldo es: “La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos.

En sentido de lo antes expuesto, se establece que, el salario mínimo constituye el poder adquisitivo para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar, se establece que el salario mínimo para las denominadas actividades agrícolas son las siguientes: Trabajo por hora de Q 11.27, pago mensual de Q 2742.37, más Q250.00 de bonificación incentivo, el trabajador recibe Q 2,992.37.

En el mismo orden de ideas, para las actividades no agrícolas, es otro el salario que no es tan significativa la variación, sin embargo, es necesario referirla a efecto de poder tener una mejor conceptualización del asunto objeto de estudio: Por hora, Q11.61, Pago Mensual de Q2825.10 y más bonificación de Q 250.00, el sueldo hace un total de Q 3075.10.

Por último, el sector exportador o de maquila, la hora se paga a Q10.61, pago mensual de Q 2,581.77 y bonificación incentiva de Q 250.00, lo que hace un total de Q 2831.77.”³⁵

Por lo que se establecen lo anterior los salarios mínimos a nivel general para las actividades ya referidas que constituye lo mínimo que una persona que presta su fuerza de trabajo debe devengar.

4.4. El salario mínimo de las trabajadoras domésticas

Es importante acotar que, con relación al trabajo doméstico en Guatemala ha sido estimado como una extensión natural del papel de la mujer dentro de la sociedad, así como la asistencia del hogar y el cuidado de la familia.

Varias son las causas, pero las más sobresaliente, se debe a ideologías impuestas desde ya hace tiempo en la sociedad con relación al trabajo que deben desempeñar las mujeres por su condición predominan en este tipo de trabajo, ya que dentro de la oferta laboral para el sector doméstico, son ocupadas casi con exclusividad a las mujeres.

En ese sentido: “Con respecto a un pequeño porcentaje de hombres que desempeñan dicho trabajo, esto según el informe exhibido por la Secretaría Presidencial de la Mujer en el año dos mil once, basado en estadísticas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006,

³⁵ <https://www.mollerlaw.com/es/salario-minimo-2021/> (Consultado: el 14 de mayo de 2022).

hay 97.89% de mujeres y el 2.11% son hombres.”³⁶

En la cultura social, en Guatemala, esta meramente influenciada por el tradicionalismo que existe al encasillar el trabajo doméstico, así como el cuidado de los hijos y demás funciones de las familias siempre orientadas al quehacer del hogar; esto volviéndose una actividad naturalmente fijada por la sociedad hacia las mujeres, siendo esta conducta en una especie de discriminación por parte de la sociedad así como de los mismo patronos domésticos, ya que catalogan con exclusividad a las mujeres para realizar labores domésticas resultando un mayor índice de contratación para desenvolverse en el trabajo doméstico.

En sentido de lo antes expuesto se puede verificar que ni el Estado ha intentado regular las condiciones mínimas de toda mujer trabajadora en el área doméstica, porque el mismo Código de trabajo, en el Artículo 162, ha regulado que la retribución económica para los trabajadores domésticos se permite un pago en dinero, que la misma ley no especifica, adicionalmente a esto de manera retrograda permite la ley que el suministro de habitación y manutención corre a cuenta del salario que devengará dicha trabajadora doméstica.

Es evidente que no han existido los más mínimos esfuerzos para modificar esta triste realidad, pareciera lo anterior, una pequeña parte de lo que fue la esclavitud real, es importante acotar, que el referido Artículo al regular que el pago en dinero, aunque no

³⁶ Secretaría Presidencial de la Mujer. **Informe nacional sobre el trabajo doméstico remunerado en Guatemala.** Pág. 21

indica realmente determinada cuantía, a mi considerar, se debe respetar lo establecido en la normas de trabajo referente al salario mínimo, sin embargo muchos patronos al saber que existe una laguna legal o un espacio no regulado tiende a ser aprovechado en su propio beneficio y obviamente en perjuicio de la trabajadora doméstica.

4.5. El derecho comparado del salario mínimo del trabajo doméstico

El derecho comparado permite establecer un análisis jurídico integral, toda vez que no solo se toma en cuenta la normativa local, sino la de otros estados, cotejando las mismas instituciones con los parámetros que se regulan en estados distintos, en ese orden de ideas, como se ha visto en Guatemala, lastimosamente no se regulan condiciones que mejoren la calidad y condiciones humanas de las trabajadoras domésticas.

Tal y como se mencionó en líneas anteriores, el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no regula efectivamente un salario mínimo establecido, aunque a considerar del autor, debería aplicarse el salario mínimo establecido por las comisiones del salario mínimo, sin embargo al tenor en cuanto a su sentido y alcance no se establece con precisión, por el contrario existen dudas, las cuales se pueden interpretar con base al principio de *indubio pro-operario* a favor del trabajador, es decir aplicarse el salario mínimo para las actividades no agrícolas regulas en la propia ley.

Con relación a otras legislaciones, en México, Ley Federal del trabajo, vigente desde el uno de octubre del año 1995, se regula específicamente las relaciones de trabajador y patrono para una armoniosa relación de trabajo, y específicamente al verificar y cotejar

la institución del trabajo doméstico con relación a Guatemala, se establece que en dicha legislación si se regula una fijación del salario mínimo para los que trabajen en el ámbito doméstico.

En sentido de lo antes expuesto, se verifica que, en el Artículo 335: “La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.”

Se establece que la comisión nacional de salario mínimo también debe fijar entre otros salarios mínimos, el de las trabajadoras domésticas, asimismo el Artículo 336, regula que los salarios mínimos se deben fijar tomando en cuenta las condiciones de la localidad en las que se debe regular.

Con relación a la legislación de otros Estados, se verifica el Código de Trabajo de Costa Rica, que regula la institución del trabajo doméstico remunerado, el cual de conformidad con el Artículo 101, se establece que: “Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida. Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el

Artículo 24 del presente Código y las leyes conexas.”

Es importante resaltar que Costa Rica como Estado, ha puesto esfuerzos y observancia a las normas de trabajo de las personas trabajadores, inclusive al que Guatemala no le presta mucha importancia, es decir, a las personas que trabajan en labores domésticas en determinados sitios o casas de habitación, es importante resaltar que en esta legislación, se regula también que la relación de trabajo deberá constar por medio de contrato de trabajo por escrito y de conformidad con su legislación, cuestión que en Guatemala lamentablemente no se observa.

Con relación a lo que perciben como retribución económica por la fuerza de trabajo prestado, según el Artículo 105, del Código de trabajo de Costa Rica: “Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios.”

Se establece que en Costa Rica si, se respeta de que el trabajador doméstico, por lo menos debe devengar por la fuerza de su trabajo prestado un salario mínimo establecido en la Ley, y desde luego porque al no respetarse tal circunstancia se estaría ante una evidente vulneración a Derechos Humanos laborales, tal y como sucede en Guatemala, en cuanto a la situación actual de las personas en su mayoría mujeres que prestan su fuerza de trabajo en tareas domésticas, que ni siquiera, dicha relación laboral se hace constar por escrito.

En conclusión en otras legislaciones internaciones, si hacen esfuerzos por dignificar las

relaciones de trabajo, máxime aquellas que son vulnerables, verbigracia las o los trabajadores domésticos, respetándose, por lo menos el pago del salario mínimo establecido por la legislación, situación que ejemplifica una verdadera dignificación de las condiciones humanas que se deben observar ante cualquier situación que se relacione trabajos domésticos, por lo que Guatemala, debe a través de su autoridades correspondientes verificar sus normas y actualizarse conforme a las disposiciones Constitucionales.

4.6. Situación actual del salario mínimo del trabajo doméstico

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula como una institución bajo régimen especial, el trabajo doméstico, asimismo, el trabajo agrícola, trabajo a domicilio entre otros, sin embargo es importante mencionar que lamentablemente el Código de trabajo entre tantas instituciones que buscan dignificar las condiciones humanas del trabajador y la de su familia, pero, jamás reguló el salarió mínimo de las o los empleados que se dedican a las labores domésticas.

Se considera particularmente que es posible que el legislador no lo haya incluido, porque es posible que dichas actividades podrían ser un anexo de las actividades no agrícolas, sin embargo, lo que si debe devengar una persona que labore bajo el régimen especial de trabajo doméstico, por lo menos debería devengar un salario mínimo acorde, pudiendo ser en este caso, un salario mínimo de: 3075.10, siendo este el mínimo que debería pagarle el patrono que la contrata.

Pudiendo el patrono pagarlo, ya sea de forma semanal, quincenal o mensual, pero siempre respetando el parámetro establecido, sin embargo, la situación actual del salario mínimo de las trabajadoras domésticas en Guatemala es deplorable, en virtud que las trabajadoras cuando son contratadas para las correspondientes labores en casas particulares no reciben la cantidad de dinero referida, siendo discreta la forma de pago por parte del empleador, algunas deben recibir pago en especie, lo cual es permitido por la ley, sin embargo lo que no debiese ser permitido a mi considerar, es el hecho que no le paguen a estas personas el salario mínimo establecido por la Ley.

En ese sentido: “El salario promedio que una empleada doméstica recibe al mes es menos de la mitad del salario mínimo más bajo en Guatemala que corresponde a las exportadoras y maquilas.”³⁷

Por lo que es deplorable la situación de las mujeres que trabajan en actividades domésticas, que, no obstante, están reguladas como régimen especial, sin embargo, a considerar de este autor, esto pareciera ser que se trata de una forma de vulnerar los derechos humanos laborales de los trabajadores.

4.7. Consecuencias jurídicas por negar acceso al salario mínimo para la trabajadora doméstica

Como se ha analizado en líneas anteriores, las mujeres que trabajan bajo el régimen

³⁷[https://www.plazapublica.com.gt/content/horarios-extensos-salarios-bajos-y-pocas-garantias-para-quienes-trabajan-en-casa-particular;text=salariomnintotalpara,como0ropa%2C%20alimentos%20o%20v%C3%ADveres.\(Guatemala,15 de mayo de 2022\).](https://www.plazapublica.com.gt/content/horarios-extensos-salarios-bajos-y-pocas-garantias-para-quienes-trabajan-en-casa-particular;text=salariomnintotalpara,como0ropa%2C%20alimentos%20o%20v%C3%ADveres.(Guatemala,15%20de%20mayo%20de%202022).)

especial de trabajo doméstico lastimosamente tienen vedado el acceso a por lo menos un salario mínimo, lo cual es contrario en principio a los Derechos Humanos laborales que se regulan en Guatemala, siendo esto, una evidente Vulneración de Derechos Humanos, por ello es importante establecer cuáles son esas bases jurídicas que se vulneran y las consecuencias que se desprenden de esa inobservancia.

Se principia indicando que, de conformidad con los Artículo 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado Guatemalteco ha ratificado los convenios internacionales en materia de derechos humanos laborales ratificados por Guatemala, en congruencia con lo anterior, se establece que el convenio 131 de la Organización Internacional del trabajo, se regulan específicamente en el Artículo segundo que “ Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.”

Es por ello, que entre, los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.

- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”

Por último, también vale la pena mencionar que: “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula los derechos sociales mínimos que todo trabajador tiene derecho gozar, los mismos son mínimos e irrenunciables, en la literal “c” se regula: “La igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad.”

En el mismo sentido de lo antes expuesto, el Artículo 103 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula la institución del salario mínimo: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por

participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.”

La ley es clara en el sentido de indicar que todo trabajador tiene derecho a que le paguen por la fuerza de trabajo que preste un salario mínimo, siendo que este permitiría cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que permita cumplir con las obligaciones familiares. Sin embargo, la norma solo hace referencia a trabajador masculino, no hace referencia a la mujer trabajadora, siendo esto evidentemente contrario al principio de igualdad ya referido.

Es claro, que a pesar que existan normas que regulen que toda persona tiene derecho a devengar un salario mínimo por la fuerza de trabajo que preste, en Guatemala no se hacen esfuerzos por garantizar estos postulados a favor de la mujer trabajadora en tareas domésticas, un claro ejemplo de la inobservancia o vulneración es lo que para el efecto el Código de trabajo regula, en el sentido que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, lo cual conculca con la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo Cuarto, regula el principio de igualdad, y la prohibición de expresa de que ninguna persona puede ser sometida servidumbre ni a otra condición que menoscaba su dignidad, sin embargo, al ponerlo como contraposición a los derechos labores de la mujer trabajadora es una realidad palpable diferente.

Por lo que dichas acciones vulneran todos los postulados internacionales y nacionales, siendo el Estado guatemalteco el responsable de no cumplir con la norma, vulnerando

así ya sea por simple comisión, o por omisión los derechos laborales a lo que también debiese tener acceso la mujer trabajadora que trabaja bajo el régimen especial de trabajo doméstico.

4.8. Consecuencias económicas y de desarrollo social que se causan al trabajo doméstico por no contar con un salario mínimo

El salario mínimo se fija periódicamente, en virtud que el mismo debe permitir cubrir por lo menos las necesidades básicas, del trabajador y de su familia, las necesidades básicas que debe permitir satisfacer el salario mínimo son, los alimentos propiamente dichos y los alimentos civiles, asimismo la recreación.

Es importante mencionar que el salario representa el poder adquisitivo que tiene el trabajador, toda vez que todo lo que se pretende adquirir se obtiene por el representativo económico que tiene el salario, también es importante mencionar que el trabajador al devengar un salario mínimo justo coadyuvará al desarrollo integral de la sociedad.

Sin embargo de lo antes mencionado es importante mencionar que en Guatemala, se vulneran los derechos humanos de los trabajadores domésticos, porque en principio no devengan un salario mínimo establecido, al no devengar un salario mínimo, sucede que las mujeres que trabajan en labores domésticas no tienen acceso a satisfacer sus necesidades básicas en el sentido de adquirir los alimentos civiles, porque según la legislación se entiende que los alimentos propiamente dichos se los debe dar el patrono, sin embargo esto tampoco tiene parámetros delimitados, lo cual también se encuentra en

total discreción a merced del patrono.

La trabajadora mujer que trabaja en labores domésticas, al no devengar un salario mínimo justo, se sabe que no podrá adquirir por ejemplo, vestuario necesario para ella y su núcleo familiar, esto en virtud que su salario no es el mínimo que sirva para cubrir esos gastos, por lo que socialmente la mujer trabajadora doméstica, tiene muchas desventajas porque según lo que devengue no puede cubrir todos sus gastos suficientes, ya que como se dijo en líneas anteriores, la mujer si mucho devenga la mitad de lo que representa el salario mínimo, lo cual obviamente no cubre todas las necesidades que surgen dentro del seno social.

Es importante interpretar y preguntarse, cuanto le permite adquirir a la mujer trabajadora doméstica el salario discrecional que devenga, el cual se encuentra por muy abajo del salario mínimo, realmente la respuesta es abrumadora y escalofriante, porque se sabe que el salario mínimo para las actividades regladas, permite escasamente vivir en condiciones maso menos dignas, asimismo se sabe que al ajustarse, se ajusta por los costos que se van elevando conforme los precios de los artículos que van en incremento, es decir que es deplorable la situación actual de desarrollo para las mujeres trabajadores domésticas; a pesar que Guatemala a través de sus órganos administrativos debe promover políticas de desarrollo integral que garanticen el bien común.

Realmente las condiciones de subsistencia y desarrollo para la mujer trabajadora doméstica dentro de la sociedad es triste, y por la falta de regulación de las jornadas de trabajo, ni siquiera existe la oportunidad legal de que dicha persona pueda tener acceso

al desarrollo integral, porque ni siquiera tiene tiempo para estudiar y prepararse, parece que el legislador al momento de regular el trabajo doméstico, lo hizo retrocediéndose a épocas esclavistas la que se pensaba se habían superado.

4.9. Importancia de implementar el salario mínimo al trabajo doméstico

El salario mínimo no es algo que se debiese exigir ya que, actualmente la norma, tanto la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se regula que el mismo debe ser pagado en igualdad de condiciones, asimismo que permita garantizar el sustento para la trabajadora como también pueda extenderse hasta los demás miembros del núcleo familiar.

El salario mínimo representa el poder de adquisición y desarrollo para un país porque, como se ha analizado, en líneas anteriores sobre el salario mínimo es lo mínimo que tendrá el trabajador para subsistir, tanto para el como para su familia, no obstante, la ley faculta al patrono según sus capacidades de poder superar esas condiciones mínimas.

Sin embargo, según pasan los años, el poder adquisitivo que representa el salario mínimo suele ser cada vez muy escaso que no permite tener acceso ni siquiera los productos contenidos en la canasta básica, por lo que la importancia radica en principio por el respeto a los derechos humanos y porque es una obligación del Estado promover las políticas que provean a los guatemaltecos la realización del bien común, por lo que al garantizar un salario mínimo se estará respetando el contenido jurídico de los

instrumentos jurídicos internacionales y nacionales sobre lo pertinente relacionado al Salario mínimo.

La situación deplorable desaparecería paulatinamente conforme se fuese implementando el salario mínimo en Guatemala, para las mujeres contratadas bajo el régimen especial de trabajo doméstico, se reduciría el tema discrecional del patrono de pagar en especie y lo que quiera en dinero, porque el patrono a no cumplir con las condiciones mínimas se estaría, compitiéndole a su estricto cumplimiento a través de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y previsión social, también en consonancia con la normativa internacional ratificada por Guatemala relacionada al cumplimiento de las condiciones del salario mínimo, si procediera se deduciría las responsabilidades penales civiles y administrativas cuando fuere el caso.

Sin embargo, para lograr estos ideales que provocan importancia a favor de la mujer contratada bajo el régimen especial de trabajo doméstico, no basta solo con pensarlo y reclamarlo, porque si partimos del principio de legalidad es imposible su cumplimiento, por lo que al pensar jurídica y fácticamente es necesario hacer uso de los procedimientos legales establecidos, utilizando los mismos para reparar o llenar esos espacios vacíos que no son claros y que si se interpretan antojadizamente provocan violación a Derechos Humanos laborales.

Por lo que para implementar el salario mínimo de acuerdo al procedimiento establecido en la Carta Magna y Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo es necesario que se realice un proyecto de ley que tenga como objetivo aprobar las reformas legislativas al Código

de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, siendo evidente y necesario aprobarlas en virtud que es necesario derogar algunas disposiciones que regulan el régimen especial de trabajo doméstico, toda vez que como ya se verificó y analizó, pareciera que el legislador las hizo pensando en la época de esclavitud.

4.10. Beneficios que se obtendrán al implementarse un salario mínimo para el trabajo doméstico

El Código de Trabajo regula que el trabajo doméstico, es, el elaborado en forma habitual y de forma continua que está orientado a realizar labores de aseo, asistencia y otras formas propias del quehacer dentro de un hogar o de otro lugar de residencia o habitación particular destinados al uso particular o comercial inclusive. En este mismo cuerpo normativo ordinario regula de forma ambigua la prestación salarial a la cual tienen derechos las mujeres trabajadoras domésticas ya que establece que la retribución comprende el pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. Dejando así la posibilidad de que los patronos domésticos puedan pagar el salario de forma discrecional, esto debido a que la norma no es clara con respecto a la cantidad correspondiente al pago que debe realizarse.

En este orden de ideas, hasta el día de hoy no se han dado las condiciones laborales optimas con respecto a la contratación de mujeres trabajadoras domésticas, esto en virtud de que los patronos domésticos no tienen establecido un verdadero salario mínimo que logre dignificar dicha labor, atentando así contra los derechos laborales de este

sector por hoy desprotegido por el Estado al no proporcionar un instrumento legal efectivo que pueda proteger y velar por los derechos vulnerados.

Los patronos domésticos aducen que por el hecho de poner a disposición de las trabajadoras domésticas una habitación donde puedan vivir, así como de su manutención, pueden dejar a la total discrecionalidad la cantidad en concepto de pago que deben retribuirles a las trabajadoras domésticas por el trabajo realizado, dejando así nuestra propia normativa laboral vigente en una grave vulneración a este sector laboral, ya que al ausentarse la obligatoriedad de tener un salario específico, literalmente los patronos domésticos pueden cometer abusos al momento de hacer efecto el pago de los salarios.

Como se ha dicho la forma de resolver esta problemática que ha provocado vulneración a derechos laborales, y menoscabo de la condición humana, se puede minimizar en los próximos años, a partir de la vigencia de las reformas legislativas, al Código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de, que se obtendrían beneficios para las mujeres que trabajan bajo el régimen especial de trabajo doméstico.

Los primeros beneficios que se obtendrán es la implementación de un salario mínimo y justo conforme a las actividades establecidas en la Ley, específicamente relacionadas con la mejorar la condición humana de las trabajadoras domésticas, asimismo mejorará su poder adquisitivo, porque de tener posiblemente la mitad de salario mínimo ahora se tendrá un salario mínimo completo que permitirá adquirir más bienes y suministros para

satisfacer no solo los alimentos propiamente dichos sino, también los alimentos civiles que actualmente consumirlos provocan satisfacción.

Otro beneficio que se obtendrían es que, al implementar un salario mínimo justo, esto permitirá que al momento de terminar la relación laboral está por ende incrementará por el tema de la indemnización a favor del trabajador doméstico, la mujer ya no estaría siendo esclavizada porque se establecería una jornada de trabajo con determinadas horas según lo establecido en el Código de Trabajo.

Otro beneficio que se lograría con las reformas legislativas es que la mujer trabajadora al devengar un salario mínimo justo, le permitiría superarse, en el sentido de poder estudiar o bien que puedan estudiar sus hijos o demás miembros de su núcleo familiar, nótese que el poder adquisitivo que tiene el salario mínimo mejora evidentemente las condiciones humanas de los miembros de una familia.

Otros beneficios que se obtendrían, es que en caso de incumplimiento el patrono podría ser remplazado por su incumplimiento ante un órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social, siendo que lo que se debe buscar en todo momento es que los derechos de los trabajadores no se vulneren y otro beneficio por ende es que la trabajadora doméstica gozaría de todos sus derechos laborales contenidos en instrumentos internacionales y nacionales referentes a lo pertinente del salario mínimo.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La presente investigación ha demostrado de manera inequívoca que la Constitución Política de la República de Guatemala y el actual Código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regulan que todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo en igualdad de condiciones que permita garantizar el sostenimiento para el trabajador o trabajadora que permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar.

Sin embargo, el Código de Trabajo, regula el Régimen especial de trabajo doméstico, el cual no regula expresamente un salario mínimo justo para las trabajadoras contratadas bajo el régimen especial de trabajo doméstico.

Por lo cual, dicha discrecionalidad es aprovechada por los patronos que contratan a mujeres para estas labores, y el Estado incapaz de poder verificar estas actividades que vulneran constantemente los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas.

Resulta necesario e imperativo que se realice una reforma legislativa al actual Código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para implementar el salario mínimo a las trabajadoras contratadas bajo el régimen especial de trabajo doméstico, esto evitará que se vulneren Derechos Humanos de estas trabajadoras y asimismo se garantizará las obligaciones del Estado referente a garantizar el bien común.





BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS, Santiago. **Derecho individual de trabajo**. México: Instituto Politécnico Nacional, 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral, Tomo II**. Argentina: Editorial Heliasta, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo II. Argentina: Editorial Heliasta, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Argentina: Editorial Heliasta, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Argentina: Editorial Heliasta, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Argentina: Editorial Heliasta, 1989.

ECHEVERRÍA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Guatemala: Editorial Formatec, 2009.

FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios, 1996.

GARRIDO, Alena. **Derecho individual del trabajo**. México: Segunda Edición, Editorial Oxford, 2013.

GONZÁLEZ, Luis. **Los derechos humanos laborales**. Primera Edición, México: (s.e.), 2017.

<https://www.mollerlaw.com/es/salario-minimo-2021/> (Guatemala, 14 de mayo de 2022).

<https://www.plazapublica.com.gt/content/horarios-extensos-salarios-bajos-y-pocas-garantiasparaquienestabajanencasaparticularteELsalariomnimo%20total%20para,como%20ropa%2C%20alimentos%20o%20v%C3%ADveres>.(Guatemala, 15 de mayo de 2022).

LOGORMARSINO, Humberto. **Derecho del trabajo**. Segunda Edición, Monte Video, Chile: Editorial Estudiantil. 2017.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**.



Guatemala: Editorial Municipal de Guatemala, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo**. Guatemala: Editorial Universitaria, 1979.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo**. Guatemala: Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.

LUIS FERNÁNDEZ, Molina. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Tercera Edición, Editorial Oscar de León Palacios, 2002.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérta. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Tesis de Grado, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

MONTES, Barajas. **Los contratos especiales de trabajo**. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1992.

NÁJERA, Alejandro. **Derecho laboral**. Primera Edición, México: (s.e.), 2009.

POZZO, Juan. **Derecho del trabajo, Tomo II**. Argentina: Editorial Ediar Sociedad Anónima Editores, 1989.

Real Academia Española. **Diccionario panhispánico del español jurídico**. España: Ed.RAE, 2020.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral**. México: Red Tercer Milenio, 2012.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Guatemala: (s.e.), (s.f.).

SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER. **Informe nacional sobre el trabajo doméstico remunerado en Guatemala**. Guatemala: (s.e.), (s.f.).

VALDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Primera Edición, (s.l.i.): (s.e.), (s.f.).

VÁZQUEZ GONZÁLEZ, Ana Lily. **Análisis jurídico de los contratos laborales de los trabajadores del Estado en el departamento de Guatemala**. Tesis de Grado, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.



WOLFGANG, Daübler. **Derecho del trabajo.** Alemania: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Organización Internacional del Trabajo, 1970.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. **Decreto Número 330 Reformado por el Decreto Número 1441 del congreso de la República de Guatemala, 1947.**