


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



**ANÁLISIS JURÍDICO AL INCISO B)
DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO, POR LA DISCRIMINACIÓN
EN MATERIA LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

SAÚL ORLANDO RECINOS VÁSQUEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2006.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO AL INCISO B) DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO, POR LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL
DE LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SAÚL ORLANDO RECINOS VÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Marzo de 2006.



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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Saulo De León Estrada
Vocal: Lic. Carlos Alberto Alvarez López
Secretario: Lic. Luis Efraín Guzmán Morales

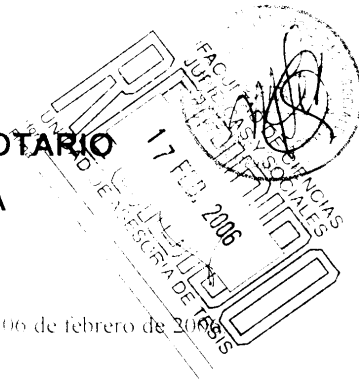
Segunda Fase:

Presidente: Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez
Vocal: Lic. Rafael Morales Solares
Secretario: Lic. Elder Ulises Gómez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

**BUFETE JURÍDICO DEL ABOGADO Y NOTARIO
VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA**

Guatemala, 06 de febrero de 2006



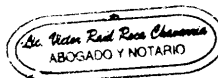
Señor Decano
Lic. Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

En cumplimiento de la resolución emitida por ese decanato con fecha veintiseis de octubre del año 2005, me permito informar a usted que procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller SAÚL ORLANDO RECINOS VÁSQUEZ, intitolado **"ANÁLISIS JURÍDICO AL INCISO B) DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO."**

El trabajo fue realizado con acuciosidad y esmero, que puede ser de mucha utilidad para los estudios del Derecho y litigantes, reuniendo ademas los requisitos exigidos por las leyes universitarias, razones por las que al emitir dictamen, el mismo es FAVORABLE y se recomienda que sea aceptado como tesis de graduacion y pueda discutirse en Examen Publico.

Sin otro particular, quedo de usted como su atento y seguro servidor

Atentamente,



Colegiado No. 3863

4ª. Calle 4-108 "A", zona 3 Chimaltenango
TEL: 7839-3906 * CEL: 5215-4148

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA

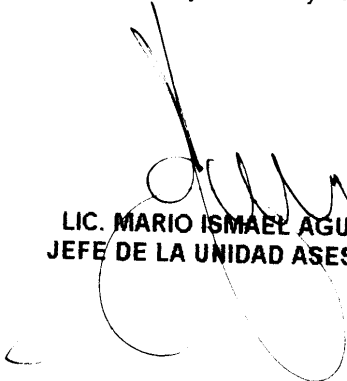
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinte de febrero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. CÉSAR AUGUSTO PÉREZ LORENZO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante **SAÚL ORLANDO RECINOS VÁSQUEZ**, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO AL INCISO B) DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/silh

Lic. Cesar Augusto Pérez Lorenzo

ABOGADO Y NOTARIO

Tercera calle 3-88 zona 4, Chimaltenango

Telefonos: 78392086 - 78392296 - 78393241, Fax 78392296



Guatemala, Marzo 02 de 2006.

Licenciado
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.


En cumplimiento de la resolución emitida por ese decanato con fecha 20 de febrero de 2006, me permito informar a usted que procedí a REVISAR el trabajo de tesis del Bachiller **SAÚL ORLANDO RECINOS VÁSQUEZ**, intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO AL INCISO B) DEL ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO.**

En la elaboración de la referida monografía, el Bachiller Recinos Vásquez contó con la revisión del suscrito y en las diferentes sesiones de trabajo se estimó realizar algunos cambios de forma, utilizar las técnicas de investigación aceptadas, dándole el correcto enfoque a los problemas que con ocasión del tema tratado se presentaron. Asimismo, ratifico que el trabajo de tesis del bachiller Recinos Vásquez confirma la hipótesis planteada en su plan de investigación.

Por las razones anteriormente expuestas y de conformidad con el artículo 31 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, al presente trabajo de tesis, para ser discutida en el Exámen General Público.

Sin otro particular, quedo de usted como su atento y seguro servidor.

Atentamente,


Lic. Cesar Augusto Pérez Lorenzo
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 3967

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES** Guatemala, veintidos de marzo de dos mil seis -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el (a) estudiante **SAÚL ORLANDO RECINOS VÁSQUEZ**, titulado **ANÁLISIS JURIDICO AL INCISO B) DEL ARTICULO 27 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR LA DISCRIMINACION EN MATERIA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMESTICO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

~~SECRETARÍA~~





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme permitido culminar esta etapa de mi vida, al lograr ser un profesional.
- A MI PADRE:** Mauro Virgilio Recinos González (Q.E.P.D.)
Por ser el bastión de todos mis éxitos en la vida.
- A MI MADRE:** Zoila Marina Vásquez de Recinos
Mujer que en todo el recorrido de mi vida ha sabido aconsejarme y apoyarme en el logro de mis objetivos, siendo este éxito una mínima recompensa a su esfuerzo.
- A MIS HERMANOS:** Otto, Mario, Gris, Lency, Ranferí, Emilio, William, Edwin, Lesbia y Eva por su amor y apoyo incondicional. A Roberto y Perla por su cariño fraternal.
- A MIS SOBRINOS:** Como ejemplo de perseverancia y dedicación para alcanzar sus metas e ideales en ésta vida.
- A MIS TIOS Y TIAS:** Como una muestra de agradecimiento por sus palabras alentadoras en los momentos difíciles de mi carrera.
- A MIS PRIMOS:** Con especial cariño y gratitud.
- A MIS AMIGOS:** Por compartir su amistad, en especial a Christian, Wellington, Giovanni, Frank, Walter, Rafael, Mario, Claudia, Cecilia, Sherly, Marielos, Minrod, Samuel, Alex, Fernando y Anibal, quienes el día de hoy se alegran por mi triunfo alcanzado.
- A LOS LICENCIADOS:** Víctor Raúl Roca Chavarría
César Augusto Pérez Lorenzo
Por sus sabios consejos, por su amistad y apoyo.



A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA Y EN ESPECIAL A
LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Que me albergó en sus aulas durante mi formación académica, obteniendo los conocimientos precisos, para en el futuro solventar los conflictos sociales en pro del bienestar de mi país Guatemala.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Del derecho del trabajo.....	1
1.1 Antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala.....	1
1.1.1 Etapa liberal.....	1
1.1.2 Época de la revolución.....	4
1.1.3 Época de la contrarrevolución.....	5
1.2 Definición de derecho de trabajo.....	7
1.3 Naturaleza jurídica	8
1.3.1 Derecho público.....	9
1.3.2 Derecho privado.....	9
1.3.3 Derecho mixto.....	10
1.3.4 Derecho social.....	10
1.4 Fuentes del derecho de trabajo	11
1.4.2 Fuentes reales.....	11
1.4.2 Fuentes formales.....	11
1.4.3 Fuentes históricas.....	12
1.5 Principios del derecho de trabajo.....	12
1.5.1 Tutelaridad.....	12
1.5.2 Principio de irrenunciabilidad.....	13
1.5.3 El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	14
1.5.4 Sencillez o antiformalismo.....	15
1.5.5 Principio de conciliación.....	16



	Pág.
1.5.6 Principio de equidad.....	16
1.5.7 Principio de estabilidad.....	16

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales irrenunciables.....	17
2.1 Del salario mínimo.....	18
2.1.1 Antecedentes del salario mínimo.....	18
2.1.2 Naturaleza jurídica del salario mínimo.....	19
2.1.3 Definición de salario mínimo.....	21
2.1.4 Finalidad del salario mínimo.....	22
2.1.5 Ventajas de establecer un salario mínimo.....	23
2.1.6 Determinación del salario mínimo.....	23
2.1.7 Clases de salario y sus combinaciones.....	24
2.1.8 Garantías protectoras del salario.....	26
2.2 De las vacaciones.....	28
2.2.1 Definición.....	28
2.2.2 Fundamento.....	31
2.2.3 Naturaleza jurídica de las vacaciones.....	32
2.2.4 Presupuestos necesarios para el goce de vacaciones	33
2.2.5 Duración del período de vacaciones.....	35
2.3 Del aguinaldo.....	35
2.4 De la bonificación anual.	36

CAPÍTULO III

3. Del trabajo doméstico en Guatemala.....	39
3.1 Consideraciones preliminares.....	40



Pág.

3.2 La discriminación de las trabajadoras domésticas y la violación a la jornada laboral en el país.....	41
3.2.1 Discriminación social.....	45
3.2.2 Discriminación laboral jurídica.	48
3.2.3 Legislación, garantías y derechos laborales lesionados, así como la no regulación de un salario para las trabajadoras domésticas.....	50

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del inciso b) del Artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala y la discriminación de las trabajadoras domésticas	59
4.1 Análisis del convenio 117 de la Organización Internacional de Trabajo en relación con el tema.....	60
4.2 Lesión del principio de tutelaridad del inciso b) del Artículo 27 del código de trabajo.....	64
4.3 Necesidad de adecuación jurídica del contrato de las Trabajadoras domésticas	65
4.4 Ventajas que otorgaría el contrato escrito de las trabajadoras domésticas.....	66
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

En el devenir histórico de las sociedades humanas, el trabajo ha transitado por una serie de etapas, en cada una de las cuales se han dado importantes cambios en la búsqueda de una armoniosa relación entre la fuerza de trabajo y el capital. Desde el periodo de la esclavitud hasta las más modernas formas de organización social de la actualidad, muchos cambios se han observado; sin embargo, en algunas actividades laborales aún quedan reminiscencias de épocas antiguas, debido a la explotación de que son objeto algunos sectores obreros por parte de sus patronos amparados en las legislaciones poco congruentes con los más importantes postulados del derecho de trabajo.

En Guatemala, una prueba de lo afirmado anteriormente es el caso de los empleados domésticos, quienes son objeto de discriminación social y laboral. La discriminación social es notoria en todos los ámbitos de las actividades de nuestro país, debido a que en su mayoría son personas de ascendencia indígena quienes durante siglos han sido desposeídos de sus derechos más elementales. En cuanto a la discriminación laboral, ésta tiene lugar debido a que de acuerdo con el Código de Trabajo, los patronos que contratan sus servicios no están obligados a establecer con ellos, contrato de trabajo por escrito; lo cual provoca lesiones en una serie de derechos y garantías laborales en su perjuicio.

A pesar de que nuestro país ha aceptado y ratificado el convenio 117 de la Organización Internacional del Trabajo, que en uno de sus postulados propugna por la no discriminación en materia laboral, y muy a pesar de que en los considerandos del



Código de Trabajo se proclama la tutela de los derechos de los trabajadores, la realidad es totalmente distinta. Los empleados domésticos han sido y siguen siendo el sector de la clase obrera a la que más se lesionan sus derechos; por ello que, presento el presente trabajo de tesis, en el cual hago un análisis jurídico del inciso b) del artículo 27 del Código de Trabajo, el cual a mi criterio lesiona derechos laborales ampliamente establecidos, tanto en la Constitución Política de la República como en el mismo Decreto 1444.

En el primer capítulo, se analiza lo relativo a la institución del derecho del trabajo orientado al carácter social de dicha ciencia y la tutela que debe otorgar a la clase obrera, en especial a los sectores más desposeídos. En el segundo capítulo, se aborda el tema de los derechos laborales irrenunciables, con énfasis en la forma en que indirectamente el Código de Trabajo lesiona los mismos, al establecer que el contrato de empleados domésticos se concrete de manera verbal. El tercero, se refiere concretamente al trabajo doméstico sobre las particularidades del mismo en nuestro país, para finalizar con el cuarto capítulo, haciendo el análisis jurídico del inciso b) del Artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala y la discriminación de los trabajadores domésticos, capítulo que constituye la base de la investigación realizada en este trabajo de tesis.



CAPÍTULO I

1. Del derecho del trabajo

1.1 Antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala

Para comprender en su justo sentido una institución, como lo es en nuestro caso el derecho de trabajo, creemos necesario acercarnos someramente a observar la existencia que éste ha tenido en el devenir histórico de la legislación de nuestro país. El insigne jurista guatemalteco, Mario López Larrave en su estudio, titulado *El derecho Latinoamericano del Trabajo*, distingue tres etapas por las que ha transitado el derecho de trabajo en Guatemala.

1.1.1 Etapa liberal

Refiere López Larrave que, esta etapa inicia desde la independencia de las provincias de Centroamérica, en septiembre del año 1821 y que desde ese año hasta 1871, no existió en la legislación guatemalteca, ninguna ley que tutelara sus derechos, por lo que la clase obrera se encontraba en total desamparo jurídico; se aplicaba el derecho peninsular y que no fue sino hasta la reforma liberal liderada por Justo Rufino Barrios que inicia una estructuración del Código Civil y Penal y de algunas otras leyes que en su conjunto propiciaron la separación del Estado y la iglesia, la educación laica y obligatoria, se dio importancia a la institución del divorcio, pero se dejó al margen a los trabajadores pues no existió ninguna política de orden social en beneficio de la clase trabajadora del país.



Fueron emitidas algunas leyes, reglamentos y circulares, con algunas modalidades esclavistas de trabajo, verbigracia la mano de obra gratuita o en todo caso pagada precariamente, trabajo forzoso de caminos, obras públicas, agricultura esencialmente el cultivo de café.

Si hemos de destacar una disposición legal en ésta etapa es la que se emitió ya en los albores del siglo XX, con el nombre de Ley Protectora del Obrero, identificada como Decreto gubernativo número 669 de fecha 21 de noviembre de 1906.

El derrocamiento de Manuel Estrada Cabrera, la influencia de la revolución de Rusia en 1917 y la corriente laborista del tratado de Versalles, generaron reformas constitucionales y la Constitución Política de la República, de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre del 1921, en la cual por primera vez en Guatemala, contemplara disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social en los Artículos del 163 al 166, que entre otros, contenían aspectos como jornada laboral máxima de 8 horas, descanso semanal y la responsabilidad del patrono en relación con accidentes de trabajo; el trabajo de mujeres y niños y el derecho de huelga.

La convención centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores en general, suscrita el siete de febrero de 1923, en Estados Unidos, otorgó algunas ventajas con carácter de mínimas y no impedía su ampliación o tratados o leyes particulares de cada país. El ámbito de validez de esa disposición legal se extendía a empleados de oficina, del



comercio y establecimientos agrícolas con un sueldo anual de 300 pesos.

En el Gobierno de José María Orellana, se aprobó dicha convención y se emitió la ley de trabajo la cual por su contenido y extensión es el antecedente más serio del código de trabajo, estaba contenida en el Decreto Legislativo número 1434 de fecha 30 de abril de 1926, constaba de 10 capítulos y 73 artículos y regulaba el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el trabajo de las mujeres y los menores de edad, además de crear el departamento nacional de trabajo, cuya idea primigenia esta contenida en el Decreto Gubernativo número 909 del 5 de diciembre del año 1925. Dicha ley regula también los conflictos laborales y la manera de resolverlos: en jurisdicción común los contratos individuales y en comités de conciliación y tribunales de arbitraje los colectivos; se reguló de nuevo el derecho de huelga que había sido prohibido por el Decreto Gubernativo 443 de noviembre del año 1925.

Lamentablemente la disposición legal de la que hablamos, se extinguió con la llegada al poder del dictador Jorge Ubico en 1931, Gobierno en el cual el departamento de trabajo paso a ser dependencia de la Policía Nacional, órgano muy perjudicial para el país, que durante la dictadura de 14 años fue un órgano de represión anticomunista, y al que se debe atribuir la persecución de dirigentes obreros y que dio muerte a la legislación social que empezaba a nacer; en esta época se anularon casi todas las leyes laborales y las pocas que sobrevivieron jamás se aplicaban.



1.1.2 Época de la revolución

Como sabemos, la revolución que tuvo lugar el 20 de octubre del 1944, constituye uno de los acontecimientos más trascendentales en la historia de este país, sobre todo para las clases desprotegidas, ello muy a pesar que dicha revolución se gestó en el seno de la clase aburguesada e intelectual del país; sin embargo, es innegable que los logros alcanzados fueron de beneficio para todos los habitantes de Guatemala, por lo cual ha sido atinadamente llamada por algunos autores, la época primaveral de la democracia en nuestra patria.

En opinión del profesor Mario López Larrave, "Es en esta época cuando nace en Guatemala, el derecho laboral debido a que no solamente se dictan las leyes mas importantes en materia de trabajo y previsión social, cualitativa y cuantitativamente, si no que además se legisla con sinceridad y se crean por primera vez los órganos e instrumentos indispensable para que buena parte de esa legislación no sea sólo letra muerta. Además, se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo, así como la organización de masas que es el soporte obligado de toda obligación".¹

Cabe destacar en esta etapa, la promulgación de la constitución de 1945, que ha sido la base sobre la que se han erigido las subsiguientes constituciones; además, el Código de Trabajo de 1947, que con algunas reformas es la base de la ley que aún esta vigente. Esto durante el Gobierno de uno de los más preclaros gobernantes de Guatemala, del Doctor Juan José Arévalo

¹ López Larrave, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 826.



Bermejo. Ese Código, constituye el movimiento más importante del derecho de trabajo en nuestro país, pues significó un cuerpo de normas jurídicas único; entre los años 1947 a 1953, se dictaron algunos decretos que contienen reformas laborales de carácter progresista que ostensiblemente mejoraron la situación de los trabajadores entre las cuales se encuentran la reinstalación, la garantía de estabilidad y la importancia otorgada a los sindicatos campesinos los cuales habían sido objeto de discriminación en legislaciones anteriores.

Refiere López Larrave: "Los derechos sociales establecidos en la constitución de 1945 y desarrollados en el Código de Trabajo de 1947, fueron no una conquista peleada y ganada por la clase trabajadora, sino más bien, una concesión graciosa de los dirigentes de la revolución de octubre, pertenecientes casi en su totalidad a las diferentes capas de la clase media, pero por el impulso que le imprimieron las autoridades, el naciente y vigoroso movimiento sindical por primera vez en Guatemala, las normas laborales sustantivas y procesales adquieren positividad y son realmente ejercitadas por grandes sectores de laborantes".²

1.1.3 Época de la contrarrevolución

En 1954, es derrocado el segundo Gobierno de la revolución que fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, mediante un movimiento comandado por Carlos Castillo Armas, con la colaboración del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica. Uno de los sucesos más trágicos de ese nefasto y

² **Ibid.** Pág. 833.



vil movimiento es la regresión del derecho laboral en nuestro país, cuyos estragos aún se observan hoy en día.

Durante el pseudo Gobierno de Castillo Armas, son abolidos, la Confederación General de Trabajadores de Guatemala, la Confederación Nacional Campesina, además de los sindicatos más grandes y que mostraron una encomiable combatividad. La represión en contra de los obreros y campesinos va desde el despido hasta el encarcelamiento, el exilio masivo y el asesinato de algunos de los más sobresalientes dirigentes; se derogan automáticamente las reformas del Código de Trabajo y la Constitución Política de 1945; se emite una nueva constitución y se establecen horrorosas reformas al Código de trabajo, en perjuicio de la clase obrera.

Nos ubicamos ahora en el Gobierno de Miguel Idígoras Fuentes, durante cuyo mandato, se emitió el decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el decreto 1448 que entró en vigencia desde el 16 de agosto de 1961, el cual contiene aspectos medianamente positivos verbigracia, la derogación de algunas de las disposiciones del decreto 570, aunque en honor a la verdad, no introdujo ninguna conquista substancial para la clase obrera.

El decreto 1441, contiene el derecho laboral que esta vigente en nuestro país, decreto al cual en el Gobierno de Enrique Peralta Azurdia, quien derrocó a Idígoras Fuentes, se le da el nombre de Decreto ley número uno, Carta Guatemalteca del Trabajo, el cual sólo tiene de novedoso el nombre y que fue inspirado en el modelo fascista italiano pero que carece reformas benefactoras en el ámbito social.



En el Gobierno democrático de Julio Cesar Méndez Montenegro, se regula la prestación del aguinaldo obligatorio para los trabajadores del Estado y del sector privado.

Para concluir con los antecedentes del derecho laboral en Guatemala, podemos continuar citando a López Larrave que, en la época actual se tiene una pobre labor legislativa en materia laboral, aunada a que el órgano administrativo (Inspección General de Trabajo), no ha cumplido con la vigilancia debida en cuanto a las formas de trabajo existentes y que no se ha impulsado una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo normado este último en el Artículo 211 del Código de Trabajo. Desalentadoramente en las últimas décadas, el derecho laboral y los trabajadores guatemaltecos, no le deben nada a sus gobernantes y empleadores.

1.2 Definición de derecho de trabajo

"El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."³

"Es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 603



organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política del Gobierno y en particular de la política económica."⁴

Es nuestro criterio que el derecho de trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas que regulan lo relativo a la relación de los trabajadores con sus empleadores y las garantías y derechos que protegen a los primeros y que están obligados a cumplir los segundos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores.

1.3 Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo, encarna cierta dificultad, debido a que según sea la formación económico social establecida en un Estado determinado, será la naturaleza jurídica que se otorgue al derecho laboral. En ese sentido, el jurista mexicano Néstor de Buen en su obra, *Derecho del Trabajo*, explica: "En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y del aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja ese instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una

⁴ López Aguilar, Santiago. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 173



función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía".⁵

Respecto de la naturaleza jurídica del Derecho del trabajo han surgido diversas teorías, ubicándolo algunas dentro del derecho privado, otras en el derecho público y otras dentro del derecho social.

1.3.1 Derecho público

Tradicionalmente el derecho laboral ha sido considerado como parte integrante del derecho público, de esa cuenta, los considerandos del Decreto 1444, entre otros aspectos rezan: "El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

1.3.2 Derecho privado

Los defensores de esta teoría sostienen que el derecho de trabajo se ubicaba antiguamente dentro del derecho civil del cual se separó, para darle alguna solidez a su afirmación indican que, la relación laboral se inicia mediante un contrato, el cual como todo contrato se origina de un acto declarativo de la voluntad de las partes que en el intervienen directamente e indican que sin esa voluntad declarada expresamente, toda la legislación laboral se vería impedida de actuar. Además, le dan un carácter secundario al hecho de la aplicación coercitiva de las disposiciones que el Estado ha establecido para el derecho

⁵ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 15



laboral, puesto que son supletorias al contrato anteriormente establecido el cual para ellos es eminentemente de orden privado.

1.3.3 Derecho mixto

El carácter ecléctico del derecho laboral, afirman quienes sostienen esta postura que en ésta ciencia, participan tanto el derecho público como el derecho privado, debido a la tutelaridad que el Estado otorga a la clase más desposeída, en este caso los trabajadores, por una parte y por la otra, al obvio carácter contractual de la relación obrero patronal. La dicotomía en cuanto a la configuración del derecho del trabajo, sin embargo, no debe afectar la unidad del mismo.

1.3.4 Derecho social

En cuanto a la posibilidad de ubicar el derecho de trabajo como una rama del derecho social, podemos manifestar que es más atinada la idea, en virtud de que el colectivo de trabajadores pertenece a la facción más desposeída de la formación económico social establecida en nuestro país. La corriente que ubica nuestra ciencia como parte del derecho social no pertenece a Guatemala, pues la misma surgió en Alemania a finales del Siglo XX, la doctrina socialista propiciada por la Unión de Repúblicas Socialista Soviéticas y propagadas a distintas partes del mundo, incluso en la misma Alemania, dio origen a la observación y lucha por los derechos sociales; pretende esta teoría darle importancia al interés de la colectividad social, ya que el Estado como creador de derecho público siempre velará por intereses de orden estatal, claro está, y el derecho público intenta darle seguridad



a los intereses de los particulares, por lo que es necesario tutelar de alguna forma las disposiciones legales que pretendan un bienestar en beneficio de un conglomerado social determinado.

1.4 Fuentes del derecho de trabajo

Previo a abordar las fuentes del derecho de trabajo, analizamos la forma en que Ossorio define las fuentes del derecho: "...Se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica."⁶

1.4.1 Fuentes reales

También denominadas sustanciales, están constituidas por los hechos o acontecimientos de orden sociológico, histórico, económico, cultural surgidos de la actividad humana y que establecen las bases de la fuentes formales.

1.4.2 Fuentes formales

Son el resultado del proceso formal de creación de las normas jurídicas, proceso que va desde la iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación, publicación hasta la vigencia de las leyes, mediante el órgano establecido para ello, que en nuestro caso es el Congreso de la República.

⁶ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pág. 446.



1.4.3 Fuentes históricas

Estas fuentes están constituidas por los documentos, inscripciones, bibliografía, etc., que contiene el texto de una ley y que informan sobre el origen de la misma; Las leyes establecidas en distintos épocas del desarrollo de las sociedades pueden servir para ilustrar lo afirmado: El código de Napoleón, las Leyes de Indias, etc.

1.5 Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho del trabajo son "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos". Ello de acuerdo con lo que enuncia el argentino Américo Pla Rodríguez, en su obra Los principios del Derecho del Trabajo. Por otra parte, de conformidad con los considerandos del Decreto 1441 del Congreso de la República, debemos aceptar como principios rectores del derecho de trabajo, entre otros, los siguientes:

1.5.1 Tutelaridad

De conformidad con lo que se establece en el considerando cuarto del Código de Trabajo, "El derecho de trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente".



Mediante este principio, la ley le otorga una protección jurídica con carácter de preferente a los trabajadores, puesto que como sabemos, constituyen la parte más desposeída de la relación obrero patronal; algunos autores critican este principio en virtud de que la ley no tiene como propósito la búsqueda de la igualdad entre las partes sino más bien el amparo preferente a una de las partes.

1.5.2 Principio de irrenunciabilidad

El cuarto considerando del Código de Trabajo, indica que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras irrenunciables para el trabajador y que están concebidas para desarrollarse en forma dinámica.

Américo Pla Rodríguez indica que "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Los derechos concedidos por las leyes son renunciables a no ser ésta renuncia contra el interés o al orden público en perjuicio de terceros. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley concede se dan las dos circunstancias que hacen imposibles la renuncia. Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Ya que sería casi siempre en daño a terceros de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos que



equivaldría por lo demás, a las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida."⁷

Es de hacer notar que la irrenunciabilidad de los derechos y garantías mínimas que establece el derecho del trabajo, permite que no se vulneren los mismos, tanto para el trabajador de que se trate como de los demás trabajadores, pues la renuncia de un trabajador de sus derechos laborales redunda en perjuicio de toda la clase obrera.

1.5.3 El derecho de trabajo es hondamente democrático

El inciso f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece el carácter hondamente democrático de nuestra ciencia; lo cual parece lógico, pues creemos que todo derecho debe ser una real expresión de la democracia y sobre todo, el derecho de trabajo constituye una rama del derecho con amplio sentido social en defensa de las partes más vulnerables de una relación jurídica, la que en éste caso se establece entre patronos y obreros. El profesor Mario López Larrave en su estudio, Derecho procesal del trabajo explica: "El derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales

⁷ Pla Rodríguez, Americo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 67



individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad".⁸

1.5.4 Sencillez o antiformalismo

Este principio se inspira en la necesidad de contar con un sistema normativo de carácter ágil y eficaz de orden procedimental. "El Derecho laboral va dirigido a un sector amplio de la población, que en términos generales no acceda a altos niveles de preparación y educación en general; éste derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos."⁹

El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su quinto considerando establece lo relativo a la sencillez y antiformalismo de la manera siguiente: "Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral."

⁸ **Ob. Cit.** Pág. 95.

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 4



1.5.5 Principio de conciliación

El sexto considerando del Código de Trabajo, en absoluta congruencia con el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla: "Las normas del Código de Trabajo, deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

1.5.6 Principio de equidad

Mediante éste principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a su dignidad humana y como elemento esencial de la producción que es una de las bases del desarrollo de toda sociedad.

1.5.7 Principio de estabilidad

Es el resultado de todas las luchas gestadas por la clase trabajadora a través de los años; el fin primordial por el que se ha establecido es la obtención de la continuidad en el trabajo, un trabajo estable y seguro, garantiza el bienestar; al contrario, un trabajo temporal e inseguro, genera una serie de problemas socio económicos para los trabajadores y sus familias.



CAPÍTULO II

2. Derechos laborales irrenunciables

2.1 Del salario mínimo

El tratadista Mario de la Cueva, indica que el salario "Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponde a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."¹⁰

Colotti y Feito, citados por Guillermo Cabanellas lo definen así: "La contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente, en metálico o en especie."¹¹

Guillermo Cabanellas lo define así: "El salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral."¹²

Es necesario hacer hincapié de que a la palabra salario se le han dado diferentes denominaciones tales como: haber, dietas, sobresueldos, sobre pagos, mensualidades, pago, jornal, etc. Sin embargo, Guillermo Cabanellas, al referirse a las diferentes denominaciones nos dice: "Creemos preferible adoptar como vocablo

¹⁰ Ob. Cit. Pág. 297

¹¹ Ob. Cit. Pág. 12

¹² Ibid. Pág. 13



general para lo que percibe el trabajador por su trabajo como la voz salario; reservar el termino de jornal para la remuneración que convienen por día y designar como sueldo la retribución abonada por periodos de una semana mayores."¹³

En el significado usual, cabe definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

Legalmente nuestro Código de Trabajo en el Artículo 88 regula: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. ..."

Se puede establecer, que tanto la legislación guatemalteca, como los tratadistas antes mencionados, coinciden en definir el salario como una contraprestación por el trabajo efectuado por el trabajador. También es la retribución en dinero o en especie que el trabajador o asalariado recibe a cambio de su trabajo subordinado.

2.1.1 Antecedentes del salario mínimo

En nueva Zelanda fue el primer país, en 1894, en establecer el salario mínimo. Continuó el Estado Australiano de Victoria en 1896. En la metrópoli británica no lo adoptó sino hasta 1909. En los países hispanoamericanos la primacía corresponde al Perú, en 1916. En la actualidad constituye una garantía económica para

¹³ **Ibid.** Pág. 537.



los trabajadores implantada en casi todas las naciones. Esa expresión legislativa está revelando la necesidad de la medida y los resultados positivos de su aplicación. Como fundamento de la misma, se aduce la situación material lamentable en que se desenvuelven muchos sectores laborales cuando no existe límite inferior retributivo y pueden los empresarios, explotando coyunturas económicas o el desamparo de sus agentes, implantar un salario ínfimo.

En el plano mundial, la Convención 26, adoptada en 1928 por la conferencia general de la O.I.T., instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos. Por aquel proyecto de convención, todo miembro de la O.I.T., que hubiese ratificado tal convenio se comprometía a instituir y a conservar métodos que permitan fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en la industria o en parte de industria; pero solamente cuando no exista un régimen eficaz para implantar salarios mediante convenios colectivos o de otro modo, en donde los salarios sean excepcionalmente bajos.

2.1.2 Naturaleza jurídica del salario mínimo

El salario mínimo se ha inspirado o ha tenido su origen en las leyes de Australia, Nueva Zelanda y para examinar su naturaleza, nos remitimos a los conceptos que sobre el mismo hacen los tratadistas, unos hablan de salario mínimo, otros de salario vital y ésta equivalencia de términos para el mexicano Mario de la Cueva, parece traducir su verdadera naturaleza, ya que el objetivo perseguido por la ley al intervenir en la



fijación de los salarios, consiste en asegurar a los trabajadores un determinado nivel de vida.¹⁴

En Australia y Nueva Zelanda, las leyes establecieron el arbitraje obligatorio para la solución de todos los conflictos colectivos, y los consejos de salarios cuya función consistía en la fijación periódica de salarios mínimos. Los primeros tenían un campo más amplio, en cambio los segundos se dedicaban más al establecimiento de salario mínimo en la industria.

En consecuencia, el salario mínimo aparece desdoblado en dos aspectos: Uno vital y otro industrial, de ahí que algunos legisladores hablan de salario mínimo vital e industrial.

El salario mínimo industrial viene a ser aquél que además de cubrir el mínimo vital se fija de acuerdo a la capacidad económica de la industria.

Debemos aclarar, que se trata de conceptos distintos, pero ambos con un común denominador, el mínimo vital, la distinción obedece únicamente en atención a la situación económica de una industria, es decir, que a una de mayor capacidad económica, corresponderá un mayor salario y por consiguiente uno menor a otra económicamente más baja.

El salario mínimo es una respuesta a la explotación del hombre por el hombre y su naturaleza está plenamente justificada por las diversas doctrinas y escuelas que defienden la necesidad de su implantación frente a las concepciones negativas de sus

¹⁴ Ob. Cit. Pág. 667.



impugnadores, como lo fueron: El individualismo y el liberalismo, que manifestaban que el salario está sujeto a la ley de la oferta y la demanda y siendo esta una ley natural que no depende de la voluntad del hombre ni de la acción del Estado, resulta inútil y contrario a los principios científicos de la economía, intervenir en su fijación, aducían también que las regulaciones económicas era asunto que competía a los particulares.

2.1.3 Definición de salario mínimo

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del Salario Mínimo. En nuestro Código de Trabajo en el Artículo 103, establece que: *"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."*

De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la OIT, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de O.I.T., que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son: 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 otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Según nuestra legislación laboral, el sistema para la fijación del salario mínimo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente, según acuerdo Gubernativo 776-94, y esta a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas), el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

2.1.4 Finalidad del salario mínimo

El salario mínimo se encamina a las siguientes finalidades:

- Asegurar las necesidades propiamente vitales.
- La educación y alimentación de los hijos.
- Proporcionar a la familia del trabajador, los placeres honestos a que tienen derecho.



Estas tres finalidades se pueden concretar a dos: Un fin económico, que es el de elevar el nivel de vida del trabajador y su familia a través de mejores remuneraciones que contribuyan a la adquisición de mínimos satisfactores para subvenir a sus necesidades; y otro del orden social, que le permita una existencia digna y humana en la que pueda vivir en paz con la sociedad a la que pertenece.

2.1.5 Ventajas de establecer un salario mínimo

Frente a los expresados inconvenientes, se aducen las ventajas que reporta la fijación del salario mínimo: a) aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, y el poder adquisitivo de los mismos, con los cuales resultan beneficiados, en definitiva, los propios empresarios; b) un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y malestar en la clase trabajadora y como consecuencia, una amplia situación de inestabilidad; c) pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a éstos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos, a fin de obtener las posibilidades para abonar esa retribución mínima; d) proteger el núcleo familiar y a toda la sociedad, y evita así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente; e) se justifica, además, por el intervencionismo estatal, que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa.



2.1.6 Determinación del salario mínimo

El salario mínimo que debe disfrutar el trabajador será el que se estime suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades morales de la vida de tal agente, su educación y sus placeres honestos, como jefe de familia. Como elementos para la fijación de la retribución mínima, de la cual no cabe descender, se toman en cuenta: a) el género de trabajo o industria; b) el grado de especialidad; c) la rentabilidad de la empresa; d) la localidad o zona en que se encuentre; e) el costo de la vida. Como circunstancias personales: a) edad y sexo del trabajador; b) categoría en el oficio; c) servicios realizados; d) años de antigüedad en la profesión; y e) años en la empresa.

2.1.7 Clases de salario y sus combinaciones

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. *El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.*



La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc., se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo referente al salario por unidad de obra debe de tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos).

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales; y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.



Salario en especie: es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate.

2.1.8 Garantías protectoras del salario

Protección del salario contra los abusos del patrono

- Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-system (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas) Artículos 62 inciso a) 92 párrafo 2o. del Código de Trabajo.
- Lugar de pago del salario: Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. (Artículo 95 del Código de Trabajo).
- Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en



participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

- Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. (Artículo 61 inciso g) del Código de Trabajo).
- Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas. (Artículo 60 inciso e) párrafo 2°. Código de Trabajo).
- Prohibición de efectuar descuentos (Artículo 93-99 Código de Trabajo).
- Prohibición parcial de efectuar compensaciones. (Artículo 100 del Código de Trabajo).
- Prohibición de hacer colectas (Artículo 62 inc. f) del Código de Trabajo).

Protección del salario contra los acreedores del trabajador:

- Nulidad de la cesión de salarios. (Artículos 100 Código de Trabajo).



- Obligación de pagar el salario directamente al trabajador. (Artículo 94 del Código de Trabajo).
- Inembargabilidad parcial del salario. (Artículo 96 y 97 del Código de Trabajo).

Protección del salario contra acreedores del patrono (Artículo 101 del Código de Trabajo).

Protección a la Familia del Trabajador:

- Protección a la mujer casada y a los hijos menores. (Artículos 97-100 del Código de Trabajo).
- Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador.
- Patrimonio Familiar.
- Protección a los familiares del trabajador fallecido. (Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p. de la Constitución Política de la Republica de Guatemala).

2.2 De las vacaciones

2.2.1 Definición

Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagadas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido,



variable desde unos días hasta más de un mes que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure tal cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada, es de vacación; y si durante ese tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales pagadas.¹⁵

Vacaciones, temporada, desde algunos días a varios en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones. A la necesidad de la recuperación de las energías en las dedicadas tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante; y a la de descargar la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual, se han unido en esa práctica convertida luego en derecho.

Otras personas las define que son el derecho del trabajador a suspender la prestación de servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual; a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

Sintetizando las diversas ideas vertidas sobre el tema, consideramos por vacaciones el derecho de los trabajadores al

¹⁵ **Ibid.** Pág. 622



descanso anual remunerado que los dispensa de su obligación de prestar su servicio personal, cada año, sin pérdida de la remuneración, por los períodos y bajo las condiciones que fija la legislación, fundado en razones de índole familiar, cultural y sociales, dadas en protección de la personalidad del dependiente y para facilitar su desarrollo integral.

El descanso anual atribuido, como su propio nombre indica, debe ser abonado por el patrono, ya que a la finalidad de que el trabajador reponga sus energías físicas, a la par que pueda disfrutar de cierto esparcimiento, se suma el que no deba trabajar durante el descanso en otra empresa para procurarse así mientras tanto el sustento. El descanso anual debe ser continuado, por que de fraccionarse pierde su sentido y eficacia.

Durante las vacaciones, el trabajador para no desnaturalizarlas no ha de entregarse a ninguna otra actividad retribuida, porque aquellas no son sino un descanso que se otorga al trabajador con goce de sueldo, por lo cual ni legal, ni moralmente, puede realizar trabajos retribuidos con otro patrono. Las vacaciones deben contarse por días hábiles y descontarse los feriados o días festivos ya que el incluir éstos, habría trabajadores más beneficiados que otros. Sin embargo en esta materia todavía se cometen muchas injusticias por casas o empresas que les imponen a los trabajadores las vacaciones en períodos donde se acumulan dos o tres domingos y otras festividades.

La sustitución de las vacaciones no tomadas por el salario correspondiente es un acto de injusticia. Cuando el trabajador



dejare de prestar sus servicios, antes de haber disfrutado del período anual retribuido, percibirá la parte proporcional que le corresponde.

Al observar la idea del derecho de vacaciones para los trabajadores, ha sido el de proporcionar a los empleados en justo y merecido descanso, para que éstos repongan las energías gastadas en sus tareas intelectuales o materiales llevadas a cabo durante un año; ya que los descansos que forman también parte de los derechos del trabajador, como el séptimo día, luego de una semana continua de labores no son suficientes como para poder proporcionar a la clase trabajadora el merecido descanso físico y mental que contribuya al beneficio de su salud.

En nuestra Constitución Política de la República en el Artículo 102 inciso i), se establece que el trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo que haya cesado la relación del trabajo.

2.2.2 Fundamento

En el aspecto físico, el descanso responde a un imperativo fisiológico; ya que para el ser humano es necesario interrumpir de vez en cuando sus actividades para reponer las energías consumidas en un trabajo anterior, en el orden cultural y del esparcimiento, la cesación periódica en el trabajo permite al



trabajador el empleo de su inteligencia o el de sus sentimientos en obras recreativas o educadoras, en el aspecto familiar, el reposo periódico hace que el trabajador, al estar más tiempo junto a los suyos, pueda cuidar de quienes de él dependen, y contribuir y darle mayor realce a la vida hogareña.

Las pausas e interrupciones en el trabajo diario, la suspensión de éste durante determinado lapso de jornada a jornada, el descanso semanal, e incluso los feriados, permiten que el trabajador reponga sus energías; pero las vacaciones, que prolongan el reposo durante un período más largo, hacen que puedan eliminarse totalmente los residuos acumulados de fatiga en el curso del año, dan al trabajador una completa renovación y le consideran alcanzar el disfrute de ciertas comodidades que la vida moderna otorga, con su turismo económico, que torna asequibles a todos las ventajas de la actual civilización.

2.2.3 Naturaleza jurídica de las vacaciones

Cesarino Juniors indica que la naturaleza jurídica de las vacaciones remuneradas es doble: a) para el patrono es la de una obligación de hacer y de dar; de hacer, consistiendo el alejamiento del empleado durante el período mínimo fijado por la ley; y de dar, pagándole el salario equivalente; b) para el empleado es al mismo tiempo un derecho, el de exigir el cumplimiento de las mencionadas obligaciones del patrono, y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el período de las vacaciones. Es lógico que, de esta obligación, surja para el patrono un derecho, que es el exigir su cumplimiento.¹⁶

¹⁶ **Ibid.** Pág. 623.



Existen diversas teorías que han tratado de establecer la naturaleza jurídica de la prestación de vacaciones, las cuales son:

- Premial: Establece que las vacaciones nacieron como una liberalidad de las empresas tendientes a premiar a sus trabajadores, después de un año de trabajo, de ahí sus orígenes de premio a quienes mejor cumplan con sus tareas. Los fundamentos de las vacaciones hacen que sea obligatorio su otorgamiento a todos los trabajadores que cumplan determinadas condiciones legales.
- Salarial: Posteriormente se ponderó al aspecto remunerativo del instituto, como uno de los tantos derechos de los trabajadores a licencias de diversa índole, que se conceden por disposición de la ley con goce de salario.
- Asistencial: Predomina en la actualidad la doctrina que considera que la naturaleza jurídica de las vacaciones está dada por su carácter asistencial. De donde se deduce que el importe recibido por el trabajador en concepto de vacaciones no reviste el carácter remuneratorio del salario sino más bien el de una contribución asistencial.

2.2.4 Presupuestos necesarios para el goce de vacaciones

Cuando hablamos del derecho de vacaciones, como parte de los derechos irrenunciables del trabajo, nos encontramos con los



presupuestos necesarios que debe reunir un trabajador para obtener el derecho a gozar de dicho período de descanso remunerado, los cuales según el Doctor Rodolfo Napoli son específicamente dos: uno de éstos es que el trabajador tenga como mínimo un año de prestar sus servicios a un mismo patrono; y dos el de que durante ese año de labores haya trabajado un mínimo de días, el cual es fijado por la legislación de cada país.¹⁷

Al analizar el párrafo anterior del tratadista Napoli, al compararlos con nuestra legislación vigente, vemos que el Artículo 130 del Código de Trabajo, establece que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles; así también el Artículo 131 del mismo cuerpo legal expone que, para que el trabajador tenga derecho de vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año.

Podemos establecer que el Artículo 130 del Código de Trabajo, le impone a un trabajador la determinante de haber cumplido con un año de servicios continuos al servicio de un patrono, para poder disfrutar de la prestación de vacaciones y para que ésta cumpla con su cometido y con el espíritu para el cual fue creada por el legislador.

¹⁷ **Derecho del trabajo y seguridad social. Pág. 184.**



2.2.5 Duración del periodo de vacaciones

El Código del Trabajo, en el Artículo 130 establece que, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

El Artículo 132 del Código de Trabajo indica: El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que ésta disfrutando de sus vacaciones. Como vemos se obliga al patrono a otorgar las vacaciones dentro de los sesenta días siguientes al trabajador, después de haber cumplido un año de labores y también el trabajador debe tomarlas cuando el empleador las determine.

2.3 Del aguinaldo

Para el tratadista Manuel Ossorio, antiguamente se definía como la recompensa en metálico que los patronos deban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo, modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario.¹⁸

¹⁸ Ob. Cit. Pág. 46.



El Artículo 102 inciso j), de la Constitución Política de la República, establece: "Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. Así como el Artículo 1 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: "Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente."

2.4 De la bonificación anual

El Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 1 preceptúa que: "Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo que obligatoriamente se debe pagar al trabajador."

La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere de



menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de esta prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año.

La bonificación anual deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno julio inmediato anterior y la fecha de terminación. El valor de la bonificación anual no se tomará en cuenta para determinar el aguinaldo anual regulado legalmente.





CAPÍTULO III

3. Del trabajo doméstico en Guatemala

El Código de Trabajo, en el Artículo 161, los define como: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, 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.

De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta.

El capítulo cuarto del Código de Trabajo, que contiene éste "régimen especial", del Artículo 161 al 166, regula discriminaciones que afectan a este tipo de trabajadores.

La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud.

Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los discriminatorios derechos siguientes: a) descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, las cuales deben ser nocturnas y continuas y 2 para comidas; b) los domingos y feriados citados



por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas.

Los casos de enfermedad que surja se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165 del Código de Trabajo, donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento. En este Artículo se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año, pero siempre que no exceda de cuatro meses. Es también causa justa para el despido, la falta de respeto o maltrato notorio. (al igual que el trabajador agropecuario, el contrato de estos laborantes puede hacerse en forma verbal; Artículo 27).

3.1 Consideraciones preliminares

Es un país pluricultural y multilingüe, cuenta con una población con más de 11 millones de habitantes. La participación de menores de edad en las actividades económicas es considerada como un fenómeno estructural y de explotación, entre los factores que contribuyen al problema del trabajo doméstico se encuentra la pobreza, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar entre otros. El Gobierno guatemalteco, ratificó el convenio número 117 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las normas y objetivos básicos de la política social, una acción inmediata y eficaz significa algo más que la redacción de nuevas leyes, abarca un cumplimiento efectivo, la previsión y aplicación de sanciones penales y de



otro tipo, la creación de mecanismos de control y el establecimiento de una cooperación internacional.

El trabajo doméstico por su propia naturaleza o debido a las condiciones en las que se realiza, suele menoscabar las posibilidades de que las trabajadoras domésticas, sean más productivas, y capaces de ocupar su lugar en la comunidad y puede comprometer la imagen actual de un país, porque toda la fuerza laboral no tiene acceso a la educación.

3.2 La discriminación de las trabajadoras domésticas y la violación a la jornada laboral en el país

Los trabajadores de casa particular son uno de los grupos menos protegidos y más explotados de Guatemala. El Código de Trabajo ha establecido básicamente una jerarquía de trabajadores en la que los trabajadores domésticos disfrutan de unos derechos restringidos porque el trabajo que realizan está poco valorado. Y precisamente está poco valorado porque lo realizan en su mayoría mujeres y transcurre en la esfera privada.

A las trabajadoras de casa particular se les niegan derechos laborales fundamentales, como el derecho a una jornada de ocho horas, al salario mínimo o a descansar un día completo por semana. Además, la mayoría no están incluidos en el sistema nacional de seguridad social. Y no sólo eso, sino que a las trabajadoras de casa particular se les niega el acceso a los beneficios por maternidad y mayoritariamente no pueden cumplir con sus obligaciones familiares. La ley no dispone protecciones



especiales para trabajadoras de casa, particularmente menores de edad, a pesar de que una parte considerable de la fuerza laboral es menor de dieciocho años. Las trabajadoras de casa particular, especialmente aquellas menores de edad, son muy vulnerables al acoso sexual en el trabajo. Está claro que existe desigualdad en la protección legal del trabajo doméstico, lo que tiene mayor impacto en las mujeres, que constituyen la mayoría de este grupo de trabajadores.

Aunque el número de mujeres que actúan en el mercado de trabajo ha aumentado en forma sostenida, su remuneración, por igual tarea, sigue siendo considerablemente inferior que la de los hombres. En lugar de reducirse, esta disparidad se ha hecho más pronunciada a lo largo de la última década. En tanto que en 1989, el salario promedio de una mujer equivalía al 87% del salario de un hombre; en el año 2000 la proporción era de apenas 59%. Los informes indican que la disparidad entre hombres y mujeres que trabajan se hace más pronunciada a medida que aumenta el nivel de educación. Los datos disponibles reflejan un salario promedio de Q.1,842.77 para el hombre, y de Q.1,005.19 para la mujer.

En su visita en marzo de 2003, la Comisión recibió información actualizada de varias entidades referente a la continua discriminación de la mujer en los sectores de maquiladoras y de trabajo doméstico, por parte de sus empleadores y a veces del Gobierno. En tanto que las trabajadoras de las maquiladoras en principio gozan de mecanismos de protección legal idénticos a los aplicables a otros trabajadores; pero también existen denuncias de abusos en este sector, consistentes en



amplios horarios compulsivos de horas extras, malas condiciones de trabajo y acoso, aunados a la falta de una adecuada inspección y supervisión por parte del Ministerio de Trabajo.

Las trabajadoras domésticas, por su parte, suelen estar privadas de los derechos mínimos de los que deberían gozar, pero el Congreso de la República no ha sancionado reformas que les garanticen igual protección de la ley.

Debe señalarse que un alto porcentaje de mujeres trabajan en el sector informal del mercado de trabajo, lo que las expone a inconvenientes adicionales. Se ha recibido información de los sectores tanto estatal como no estatal sobre las medidas adoptadas para proponer reformas del Código de Trabajo, las cuales están encaminadas a establecer mayor igualdad entre mujeres y hombres, pero aún no ha recibido información en cuanto a resultados concretos. Además, inclusive, representantes del Estado afirman que si bien el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo están encargados de ocuparse de la seguridad social y de la salubridad ocupacional de los trabajadores, en la práctica la reglamentación y aplicación de las normas de protección en esas esferas es "letra muerta".

El Gobierno ha proporcionado información sobre algunas medidas que está tomando el Departamento de Promoción de las Mujeres que Trabajan, en el marco del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Se informa que en el año 2002, ese departamento proporcionó capacitación a 252 inspectores de trabajo sobre igualdad de género en relaciones laborales y sobre la aplicación coercitiva de los derechos laborales de las



trabajadoras. El Estado informó además que a mediados de 2002, dicho departamento comenzó a sistematizar denuncias de violaciones de la legislación laboral presentadas a la Inspección General de Trabajo por trabajadoras del sector de las maquiladoras. Asimismo, se afirma que se formularon denuncias en contra dicho sector, en un promedio de 110 compañías por mes; 38 compañías fueron identificadas como transgresoras reincidentes, y otras han sido investigadas y los inspectores han emitido recomendaciones.

Respecto a la situación de las trabajadoras de hogares privados, el Gobierno informó que dicho departamento está realizando un estudio referente a la participación de niños y adolescentes en el trabajo domiciliario, para exponerlo como una de las peores modalidades de trabajo infantil.

El Estado ha aunado esfuerzos, los cuales han sido orientados a brindar acceso a la información sobre derechos y recursos laborales, a través de la distribución de 25,000 boletines de información en diversas oficinas del Ministerio de Trabajo, en que se detalla la manera de denunciar las violaciones de derechos humanos. Como es natural, existe una estrecha conexión entre acceso a la educación y progreso en el mercado de trabajo. Como se indica, *infra*, es mayor la proporción de mujeres que de hombres que nunca asistieron a clases o recibieron menos de tres años de educación, y mayor aún es la proporción de las analfabetas. Estos bajos niveles de educación, aunados a otros factores de exclusión, determinan la reducción del acceso a las oportunidades en la esfera laboral.



3.2.1 Discriminación social

Hablar acerca de la discriminación no es nada fácil, tomando en cuenta las dimensiones y alcances del problema, la verdad es que nadie puede declararse como totalmente libre de culpas ante este flagelo. Todos, absolutamente todos, hemos discriminado a nuestro prójimo y podríamos considerar a este aspecto como uno de los más significativos y decisivos de la sociedad en que vivimos.

Es difícil vivir y convivir en una sociedad tan diversificada como la nuestra, en donde podemos encontrar a todos los personajes imaginables y en donde la tolerancia es puesta a prueba a cada momento, es difícil compartir el espacio con personas tan disímiles; sin embargo, debemos hacer nuestro máximo esfuerzo por lograrlo ya que el proceso de heterogenización cultural e identitaria a nivel personal y grupal, que comenzó como respuesta (a nuestro entender), al proceso de homogenización económica mundial, no para más y en consecuencia la búsqueda de una "distinción propia entre tantos", se vuelve parte importante de la vida contemporánea; es por esto que debemos abocar esfuerzos a la aceptación del otro, en tanto que distinto, pero merecedor de los mismos derechos y deberes por su condición de humano.

A decir verdad, el tema de la discriminación abarca mucho más que la realizada en contra de los pueblos originarios, sin desconocer, claro esta, la magnitud de este problema en las sociedades latinoamericanas; sin embargo, creo que es necesario hacer distinciones de las formas de discriminación que se dan en



nuestra sociedad, como manera de visualizar un problema que esta distribuido por todas las esferas del que hacer social, visualizando claramente el objeto de estudio con miras a poder atacarlo por todos sus frentes:

- Racismo y Xenofobia.
- Homofobia o Rechazo a las orientaciones sexuales distintas de las clásicas.
- Discriminación a personas discapacitadas física y/o mentalmente.
- Discriminación de género.
- Discriminación social.
- Discriminación religiosa.
- Discriminación positiva.
- Discriminación en base a la ideología política.

Como se ve para cada diferencia existe una respuesta discriminatoria. Creo firmemente que la discriminación se funda en reacciones de miedo ante la diversidad y la incomprensión de lo desconocido (si esta respuesta ante "lo nuevo", es en un principio instintiva o culturalmente aprendida e imitada que queda al buen criterio del lector).

Realmente el problema de la discriminación es global y completamente actual, a menudo el holocausto judío es tomado como el "paradigma" de la intolerancia y la discriminación, pero



gitanos y homosexuales también sufrieron el exterminio dentro de los campos de concentración; y sin embargo, luego del trauma que significo para la humanidad que los sobrevivientes contaran sus horribles experiencias dentro de los verdaderos "purgatorios" (en todo el sentido de Dante), que construyeron los Nazis y que desemboco en la formación de la Organización de las Naciones Unidas (1945), y posteriormente en que los países miembros firmaran la carta de la ONU; que tiene como uno de sus principales preceptos "el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión".

Además, las Naciones Unidas en 1948, pactaron "La Declaración Universal de los Derechos Humanos", que si fuera respetada y cumplida muchos conflictos actuales serían severamente sancionados; pero que presenta el pequeño problema de carecer de efecto vinculante sobre los Estados miembros (lo que nos dice señores que para nuestros Gobiernos y representantes la soberanía nacional esta por sobre, y con mucho, nuestros "derechos humanos universales").

El problema de las políticas de Estado en contra de minorías hasta nuestros días sigue penando a la humanidad, el que todo el aparataje estatal se ponga al servicio de un fin discriminador en esencia no puede sino desembocar en que se produzcan persecuciones y matanzas dentro de los mismos países o sus vecinos; con el consiguiente rencor y tensión social que seguirán penando a esas sociedades intolerantes mucho tiempo después de que los conflictos acaben, lo cual las convierte en sociedades eminentemente inestables; ejemplos de estos hay muchos, partiendo



por nuestra "pacificación de la araucania", el apartheid de Sudáfrica, la masacre de los Tutsi en Ruanda o la "limpieza étnica", emprendida por los serbios en la antigua Yugoslavia, el conflicto armado en Guatemala; así como exterminación de indígenas bajo el lema de "Tierra Arrasada", conflictos que dejan huellas difíciles de borrar en aquellas culturas y que seguramente serán focos de problema en un futuro próximo.

La discriminación, en todo sentido y en todas sus acepciones, ataca a todas las sociedades por progresistas que sean y es un deber común de todos nosotros luchar para que esta sea superada, ¿CÓMO? Esencialmente aceptando y tolerando las diferencias propias del género humano en su conjunto y haciendo uso de la sabiduría popular con sugerente frase "juntos, pero no revueltos" la tarea no es nada fácil, por cierto.

3.2.2 Discriminación laboral jurídica

La falta de leyes que las beneficien continúa haciendo inestable la situación de las mujeres que laboran en casa particular, según lo indicado por el Centro de Apoyo para las trabajadoras de casa particular (Centracap).

A pesar de que en el Congreso de la República existe desde 1999, una propuesta de ley que permite la reforma del Código de Trabajo y de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), ésta no ha sido aprobada.



Según nuestra opinión, es necesario que el Código de Trabajo fije jornadas laborales para los empleados domésticos, además de brindarles un salario mínimo justo y acceso al seguro social.

Es necesario se incluya que la jornada de trabajo sea de 10 horas diarias, con el objetivo de que las trabajadoras cuenten con más tiempo para atender su salud y puedan estudiar, lo que sería un beneficio para su bienestar.

Otras de las exigencias es que las empleadas domésticas tengan acceso al IGSS, ya que hay casos en los que las mujeres de edad avanzada no son contratadas por lo que muchas de ellas terminan como indigentes.

Convirtiéndose en un tipo de discriminación jurídica el hecho de que los legisladores no contribuyan con la creación de normas de carácter jurídico que protejan a un gran porcentaje de trabajadores del servicio doméstico y que constituyen una fuente de explotación, sin ninguna clase de salvaguarda o protección legal.



3.2.3 Legislación, garantías y derechos laborales lesionados, así como la no regulación de un salario para los trabajadores domésticos

Las relaciones laborales en Guatemala están reguladas en la Constitución, en el Código de Trabajo, en acuerdos ministeriales y en reglamentos independientes. El Código de Trabajo cuenta con una sección independiente en la que se regula el trabajo doméstico. Siendo los trabajadores domésticos los que se dedican en forma habitual y continúa a labores de aseo, 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.

Estos trabajadores están efectivamente excluidos del disfrute de protecciones laborales clave de las que gozan la mayoría de los trabajadores guatemaltecos. Los trabajadores domésticos no tienen:

- Derecho a una jornada de ocho horas. Se les puede obligar legalmente a trabajar catorce horas al día;
- El mismo derecho que el resto de los trabajadores a un día de descanso completo los domingos y los días feriados;
- Derecho al salario mínimo;



- Derecho a un contrato de empleo por escrito, ni sus empleados tienen la obligación de registrarlos en el Ministerio de Trabajo.

Además, el Código de Trabajo establece reglas desiguales para regir sus derechos y su tratamiento en caso de enfermedad.

El capítulo cuarto que regula el trabajo doméstico no se ha modificado desde la adopción inicial del Código de Trabajo en 1947. El código fue redactado y adoptado en su totalidad en dos semanas con un gran sentido de la urgencia. Según el autor del código, el costarricense Óscar Barahona Streber, los miembros del Congreso de Guatemala confiaron en mí y lo aprobaron [el código] con muy poco debate y aprobaron el capítulo específico sobre el trabajo doméstico sin más trámite.

Hasta donde sabe Human Rights Watch, no existe un historial legislativo sobre el código. Guatemala no es el único país que ofrece menos protecciones a los trabajadores domésticos dentro del código laboral y, aunque puede que las justificaciones para ello varíen en cada país, un estudio de la O.I.T., sobre la reglamentación del trabajo doméstico en sesenta y ocho países reveló la frecuencia de tres justificaciones principales para el trato diferente a los empleados domésticos dentro de la legislación laboral. Primero, el trabajo doméstico se realiza en casas particulares. Segundo, el trabajo doméstico conlleva una relación íntima entre el empleador y el empleado, que no es



comparable con otras ocupaciones. Y finalmente, las obligaciones del hogar no tienen límites temporales.

Aunque pueden ser adecuadas algunas reglas diferentes para este tipo de trabajo remunerado, éstas no deben menoscabar los derechos de los trabajadores domésticos. En Guatemala, los trabajadores domésticos no disfrutaban de derechos laborales fundamentales reconocidos nacionalmente. La razón parece ser que el trabajo doméstico se considera la extensión natural del papel de la mujer en la familia y la sociedad. Las trabajadoras de casa particular asalariadas realizan esencialmente a cambio de un salario las tareas que, según la sociedad, la señora de la casa debería cumplir gratuitamente.

El trabajo doméstico remunerado tiene lugar dentro de casas particulares, fuera del alcance del escrutinio y el control públicos. En muchos aspectos, los habitantes de residencias privadas disfrutaban de fuertes derechos a la intimidad. Amanda Pop Bol, una psicóloga social que ha investigado el trabajo doméstico en Guatemala, alega que el Código de Trabajo se escribió de tal modo porque al dar derechos a las trabajadoras domésticas era atentar contra la misma familia.

El hecho de que las trabajadoras realizan sus tareas dentro de este medio protegido ha limitado en contra de formas normales de regulación. Un problema práctico fruto de la tensión entre los derechos a la intimidad de los empleadores y los derechos de los



trabajadores es la limitación de la capacidad de los funcionarios de trabajo para acceder a casas particulares y controlar las condiciones laborales de las empleadas domésticas. Es importante señalar que la naturaleza del hogar cambia en lo fundamental al contratar a una trabajadora doméstica. El hogar se convierte ahora en el lugar de trabajo de alguien. Puede que exista la necesidad de adoptar procedimientos de inspección que reconozcan la intimidad familiar pero permitan también la comprobación de que se están respetando los derechos de las trabajadoras.

Al tener lugar en casas particulares, se considera que el trabajo doméstico conlleva una relación especial íntima entre el empleador y la empleada. Las trabajadoras internas, en particular, desempeñan un papel único dentro de la casa: Son trabajadoras externas asalariadas que no obstante están al tanto de los detalles más íntimos de la casa particular. En las familias con niños, especialmente niños pequeños, o con ancianos, las trabajadoras de casa particular se dedican a un cuidado de estos miembros que puede producir emociones fuertes por parte de todos.

Dado que el trabajo está tan ligado al mantenimiento del hogar, y dado que se percibe como una función natural de las componentes femeninas de la familia, la retórica que rodea al trabajo doméstico es que la trabajadora se vuelve parte de la familia. Esto es especialmente cierto para las trabajadoras más jóvenes, se desarrollan a veces relaciones de tipo familiar y en estos casos las propias trabajadoras buscan en ocasiones consuelo



en las mismas. Cuando describieron las situaciones de buen trato, varias de las trabajadoras entrevistadas por Human Rights Watch dijeron cosas como me trataron como a una hija.

El carácter personal de la relación entre empleador y trabajadora doméstica se cita para justificar, por ejemplo, el derecho que tienen los empleadores en muchos países a despedir a sus empleadas sin causa justificada. Esta discrecionalidad refleja la asunción de que la relación está basada en la confianza y el afecto, cuya ruptura implica que la relación puede y debe concluir inmediatamente.

En Guatemala, las trabajadoras de casa particular están claramente protegidas por las cláusulas sobre causas justificadas para el despido recogidas en el Código de Trabajo; sin embargo, el capítulo específico sobre el trabajo doméstico cuenta con una disposición general que permite a los empleadores despedir a trabajadores domésticos por la falta de respeto. Los autores del estudio de la O.I.T., consideraron que esta disposición del Código de Trabajo de Guatemala tenía connotaciones feudales.

Este enfoque de la relación laboral también ayuda a explicar las disposiciones paternalistas del Código de Trabajo con respecto con la atención a la salud de las trabajadoras. Las trabajadoras de casa particular no son miembro de la familia. Existen una relación contractual entre empleador y empleado. La relación emocional o la animosidad no deben de ningún modo



menoscabar los derechos y obligaciones de ninguna de las partes contratantes.

Finalmente, se considera que el trabajo doméstico está fuera del paradigma de la jornada laboral limitada porque tiene lugar dentro de la unidad familiar. Los miembros del hogar son responsables de ciertas obligaciones según las costumbres, las necesidades y los deseos de la familia.

En la mayoría de las sociedades, entre ellas la guatemalteca, las mujeres de la casa están encargadas de tareas relacionadas con la limpieza, el cuidado de los niños y la preparación de alimentos, entre otras responsabilidades. Estas obligaciones no se adaptan normalmente a un período de tiempo específico, ni pueden interrumpirse durante un tiempo sin que se haya previsto anteriormente. Esta lógica se ha transferido al trabajo doméstico remunerado.

Los países que respondieron al estudio de la O.I.T., sobre la legislación del trabajo doméstico citaron con frecuencia la dificultad de establecer un horario obligatorio para las personas que viven y trabajan dentro de una unidad familiar. Una vez que se contrata a una empleada asalariada para encargarse de las tareas del hogar y el cuidado de los niños, se tienen que acomodar tanto el horario de la familia como las necesidades de la trabajadora dentro de una jornada laboral razonable. El tener una empleada interna no puede implicar que ésta permanentemente a



disposición de la familia. Cuando se pide a las trabajadoras de casa particular que trabajen más de ocho horas diarias, se las debe compensar debidamente por el valor de las horas extras de acuerdo con las leyes nacionales.

El hecho de que las trabajadoras de casa particular no disfruten de protecciones mínimas a sus derechos laborales en Guatemala, se debe fundamentalmente a que el trabajo doméstico se considera un trabajo de mujeres y no un trabajo de verdad. Alfonso Bauer Paiz, el primer ministro de trabajo del país de 1948 a 1950, sostiene que el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores domésticos eran hembras *influyó decisivamente* en la concepción del trabajo doméstico y su normación en el Código de Trabajo.

En una comunicación con Human Rights Watch, Barahona, el autor del Código de Trabajo, explicó:

"Fue necesario incluir en el Código de Trabajo al servicio doméstico porque no hacerlo hubiera sido injustificado, pero darle el mismo tratamiento que a los trabajadores industriales o comerciales habría constituido un error mayor, que habría creado animosidad general de millares de amas de casa contra el Código de Trabajo. Recuérdese que el servidor doméstico llega a formar parte de la familia que lo emplea, lo que no ocurre con otro tipo de trabajadores".



El hecho de que el trabajo doméstico remunerado en Guatemala se asocia específicamente con la mujer indígena parece haber desempeñado también un papel importante. Barahona sugirió que la discriminación racial limitó los derechos que pudo haber reflejado para los trabajadores domésticos. Describió la Guatemala de 1947 como:

Un país con una mezcla indígena muy grande, y al trabajo doméstico y a las indígenas se las veía muy de menos... los indios se vendían por 10 centavos la camioneta, los trataban como animales. Eso era el ambiente de ese entonces... con un ancestro cultural, con una situación política muy compleja, y con una polarización económica como había en Guatemala, uno tiene que ser realista.

La división étnica era tan grande en esa época que la mayor parte de los indígenas que vivían en la capital eran mujeres que venían de los pueblos para trabajar en casa, bajo patronos culturales de servidumbre. Pop cree que las trabajadoras de casa particular se vieron excluidas del disfrute de derechos fundamentales dentro del Código de Trabajo en gran parte porque ese trabajo está vinculado eminentemente con lo étnico.





CAPÍTULO IV

5. **Análisis jurídico del inciso b) del Artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala y la discriminación de las trabajadoras domésticas**

Como se ha analizado en contenidos previos, los principios que inspiran el Derecho de Trabajo, son eminentemente protectores de la clase más vulnerable de la relación laboral, es decir, protectores de los derechos del trabajador. En ese sentido, es nuestra opinión que la ley de trabajo, el Decreto 1441 del congreso de la república, contiene algunas disposiciones que contravienen el carácter de tutelar de los derechos laborales de la clase obrera. Específicamente, el inciso b) del Artículo 27 del Código de Trabajo, en donde se establece que el contrato de trabajo puede ser verbal cuando se refiera, al servicio doméstico.

De acuerdo con el artículo 20 del referido cuerpo legal, el contrato de trabajo permite establecer plenamente las obligaciones derivadas del mismo y las demás contempladas en las leyes y convenios respectivos y de aplicación en nuestro país; ello significa que lo que está escrito en el contrato de trabajo permite establecer los derechos y obligaciones de las partes que en él intervienen como garantía de cumplimiento de los mismos; sin embargo, en el caso de las trabajadoras domésticas resulta incoherente tal disposición puesto que la ley no obliga al patrono a establecer un contrato por escrito, de ahí deriva la discriminación que es objeto de estudio del presente trabajo. El hecho de que no exista un contrato escrito da lugar a que se



puedan establecer verbalmente condiciones inferiores a las que se estipulan en las leyes laborales lo cual va en detrimento de la clase trabajadora, que debido a la falta de educación y preparación se ve en la necesidad de emplearse en labores domésticas subyugadas a la voluntad en ocasiones atentatorias a su dignidad por parte de las personas que contratan sus servicios.

Si bien es cierto, el Código de Trabajo, en el caso de los contratos establecidos verbalmente supuestamente otorga las mismas garantías y beneficios que para los que son establecidos por escrito, el hecho de que no exista contrato alguno que documente la relación laboral, implica tergiversación de las garantías y derechos que deben entenderse están contemplados en la relación laboral entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores; además, en estos casos, la legislación del país obliga al patrono a suministrar una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de inicio de la relación laboral y el salario estipulado y al vencimiento de cada período de pago el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas, pero esta disposición, tampoco se cumple.

5.1 Análisis del convenio 117 de la Organización Internacional de Trabajo, en relación con el tema

En relación directa con el tema tratado en éste trabajo, podemos indicar que el convenio 117 de la Organización Internacional de Trabajo, en su Artículo cinco establece:



"Se deberán adoptar medidas para asegurar a los productores independientes y a los asalariados condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, determinado por medio de investigaciones oficiales sobre las condiciones de vida, realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores."

En éste aspecto debemos destacar el hecho de que las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, en ningún momento permiten mejorar su nivel de vida, ya que esas condiciones de trabajo lo único que aseguran es una sobrevivencia tortuosa para las mismas que les impide aspirar a un nivel de vida decoroso. El salario que en la gran mayoría de los casos no se acerca ni al mínimo establecido, es más bien una dádiva que las subyuga a una vida de privaciones y miseria.

El numeral dos del Artículo citado anteriormente nos señala:

"Al fijar el nivel mínimo de vida, deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación."

Como todos sabemos, la asistencia médica y la educación están totalmente excluidos de las prestaciones mínimas con que deberían contar las empleadas domésticas, en cuanto a la educación, quizá porque los patronos saben que al poseer un mínimo de preparación, el trabajador se ve en capacidad de



reclamar sus derechos, con lo cual seguramente no podrían ser explotados tan fácilmente.

En la parte III referente a las Disposiciones relativas a los trabajadores migrantes, en el Artículo 6to., del referido convenio indica:

"Cuando las circunstancias en que los trabajadores estén empleados los obliguen a vivir fuera de sus hogares, las condiciones de trabajo deberán tener en cuenta sus necesidades familiares normales."

El Artículo 6 del convenio guarda íntima relación con el citado anteriormente, ya que intenta brindar a los trabajadores que por la naturaleza de sus labores tengan que trabajar fuera de sus hogares, las condiciones mínimas necesarias para una vida digna.

Otro de los artículos que merece especial comentario es el Artículo 11, el cual en el numeral 7mo., establece:

"Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros Artículos y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar todas las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud."

En la mayoría de los casos, la alimentación y vivienda que se brinda a las trabajadoras domésticas, es descontado de sus



salarios y si no es descontado, se brinda de forma inhumana y en detrimento de su dignidad.

Finalmente en el análisis del convenio 117 de la Organización Internacional del Trabajo, haremos mención de la parte V del mismo, en el cual se establece la Indiscriminación en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, y en el Artículo 14 se indica:

Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:

- Legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país;
- Admisión a los empleos, tanto públicos como privados;
- Condiciones de contratación y de ascenso;
- Condiciones de trabajo;
- Medidas de higiene, seguridad y bienestar;
- Disciplina;



- Tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa.

Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados."

Como vemos, de conformidad con el convenio analizado, si existe discriminación de las trabajadoras domésticas en Guatemala, ya que de acuerdo con el mismo, Uno de los fines de la política social es suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país.

5.2 Lesión del principio de tutelaridad del inciso b) del Artículo 27 del código de trabajo

Del análisis realizado respecto del Decreto 1441 del Congreso de la República y del Convenio 117 de la OIT, podemos observar fácilmente que la Tutelaridad ampliamente mencionada especialmente en el Código de Trabajo, no es mas que una lírica con tintes de quimera la cual está muy lejos de ser la realidad. Si el Derecho Laboral ha inspirado los considerandos de nuestro Código de Trabajo, en la búsqueda de una justicia social en favor



de la clases más desposeídas, es oportuno sentarnos a reflexionar y establecer la necesidad de una adecuada legislación que de verdad responda a la necesidad de tutela que requieren los trabajadores en Guatemala, especialmente los que trabajan en condiciones que menoscaban sus derechos mínimos como son en éste caso, las trabajadoras domésticas quienes lejos de recibir la tutela de las leyes del país, son víctimas de un trato discriminatorio, ya que ni siquiera cuentan con la posibilidad de que se establezca un contrato por escrito que les brinde alguna protección frente a los patronos quienes en su mayoría se aprovechan de las circunstancias para cometer todo tipo de vejámenes en contra de esta explotada y sufrida clase obrera.

5.3 Necesidad de adecuación jurídica del contrato de las trabajadoras domésticas

Para que la tutela de los derechos y garantías de los trabajadores en Guatemala sea adecuada, es indispensable que exista congruencia tanto de la legislación laboral como de los contratos que se establecen. Sin embargo, en el caso de las trabajadoras domésticas en nuestro país, esa tutela no se concreta debido a que ni siquiera existe la obligación de establecer contratos escritos por parte de los patronos, ello va en contra de lo establecido en el artículo 14, del convenio 117 de la O.I.T., que ya hemos citado anteriormente y que establece que es uno de los fines de la política social el suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:



- Legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país.

Citamos nuevamente el Artículo 14 del referido convenio, porque creemos que la base del problema de las trabajadoras domésticas en el país en cuanto a la lesión de sus derechos, es la imposibilidad de establecer un contrato por escrito ya que ante ello se puede observar la discriminación de que son objeto, puesto que al no existir un documento que respalde las condiciones en que son contratados, ellos son objetos fáciles de vejámenes por parte de sus empleadores quienes a su vez pocas obligaciones tienen ante la ley.

El convenio en referencia es claro, por lo cual sólo hace falta voluntad de efectuar reformas al código de trabajo, de manera que se cumpla con el establecimiento de un contrato serio que sea garantía para ese sector de la clase obrera que durante años ha necesitado que se le ponga la atención debido ya que la tarea que realizan es muy digna y por lo tanto debe ser adecuadamente protegida.

4.4 Ventajas que otorgaría el contrato escrito de las trabajadoras domésticas

Las ventajas que otorga un contrato por escrito son notorias, en primer lugar el contrato adquiere un carácter más formal, pues cada una de las condiciones en que se realiza el mismo quedan redactadas por escrito y el patrono se ve obligado a cumplir con esas estipulaciones; en segundo lugar, el contrato



facilita en su caso, el desarrollo de un procedimiento de reclamo de las prestaciones que al momento de que el patrono despida injustificadamente al trabajador, éste tenga derecho, sobre todo porque de conformidad con la ley, cuando existe la obligación de establecer un contrato por escrito, el patrono esta compelido a presentar el mismo, de lo contrario se tienen por ciertas las estipulaciones que argumente el trabajador; pero en el caso de las trabajadoras domésticas, el patrono esta al margen de tal obligación.





CONCLUSIONES

- En nuestro país, son notorias las prácticas discriminatorias a todo nivel y la relación obrero patronal no escapa a ello. La forma en que son contratados los servicios de algunos trabajadores está totalmente al margen de la tutelaridad que tanto el Derecho de Trabajo como la legislación guatemalteca están obligados a garantizar.
- La forma de contratación que establece el Código de Trabajo para los empleados del servicio doméstico, va en detrimento de los derechos y garantías mínimas que el mismo debería otorgar a todos los trabajadores. Al establecer un contrato verbal para esa clase obrera, los excluye del derecho de igualdad que asiste a todos los guatemaltecos.
- Los postulados del Convenio 117 de la Organización Internacional del Trabajo, en pro de la no-discriminación laboral, no son observados en Guatemala, a pesar de que el convenio en mención ha sido aceptado y ratificado por nuestro país.
- La forma establecida en el Código de Trabajo de Guatemala para la contratación del servicio doméstico, fomenta la vulneración de los derechos de los trabajadores por parte de sus empleadores, quienes no tienen ante la ley mayores obligaciones jurídicas.



- Las empleadas domésticas, que constituyen un grueso sector de la clase obrera, están al margen de la protección legal que el Estado a través de sus leyes esta obligado a proteger, por lo cual es evidente que si existe discriminación en materia laboral de los empleados del servicio doméstico en nuestro país y que esa discriminación lesiona incluso derechos de orden constitucional.



RECOMENDACIONES

- Es imperativo que se tomen las medidas necesarias de manera que la tutela de las leyes laborales del país, incluyan a todos los sectores de la clase obrera.

- Es necesario observar los postulados del Convenio 117 de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a la no-discriminación laboral ya que actualmente lo establecido en ese convenio no esta igualmente contemplado en el Código de Trabajo de Guatemala.

- Resulta apremiante la necesidad de obligar a los patronos a establecer contratos por escrito entre ellos y los empleados del servicio doméstico, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos y garantías laborales contenidos en el Código de Trabajo de Guatemala.

- Es necesario abogar por la creación de leyes que brinden a los empleados del servicio doméstico la auténtica tutelaridad de sus derechos y garantías mínimas de orden laboral, en beneficio de su dignidad y en la búsqueda de un nivel de vida decoroso y de superación personal.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 4t.; 4 vols.; 14^a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t.; 2 vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1949.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en iberoamérica**. México, D. F.: Ed. Trillas, S. A., 1981.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 4^a. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1981.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3^a. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1975.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- Human Rigths Watch. **Derechos humanos**, 2002, <http://www.hrw.org/spanish/informes/2002/Guatemala.html>.75, (22 de diciembre de 2005).
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1983.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo**. 1t. y 2t. Ed. Impresos Aldina Rosell y N., UNAM; México.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Ed. Astrea, Buenos Aires 1992.



NAPOLI A, Rodolfo. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1969.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27^a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Salario, régimen legal**. 6^a. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, S. A., 1944.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Convenio número 117 de la Organización Internacional del Trabajo. 1964, Convenio relativo a las normas y objetivos básicos de la política social.

Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo. 1972, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo.