

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

**LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Y SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS
DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DOMÉSTICO**

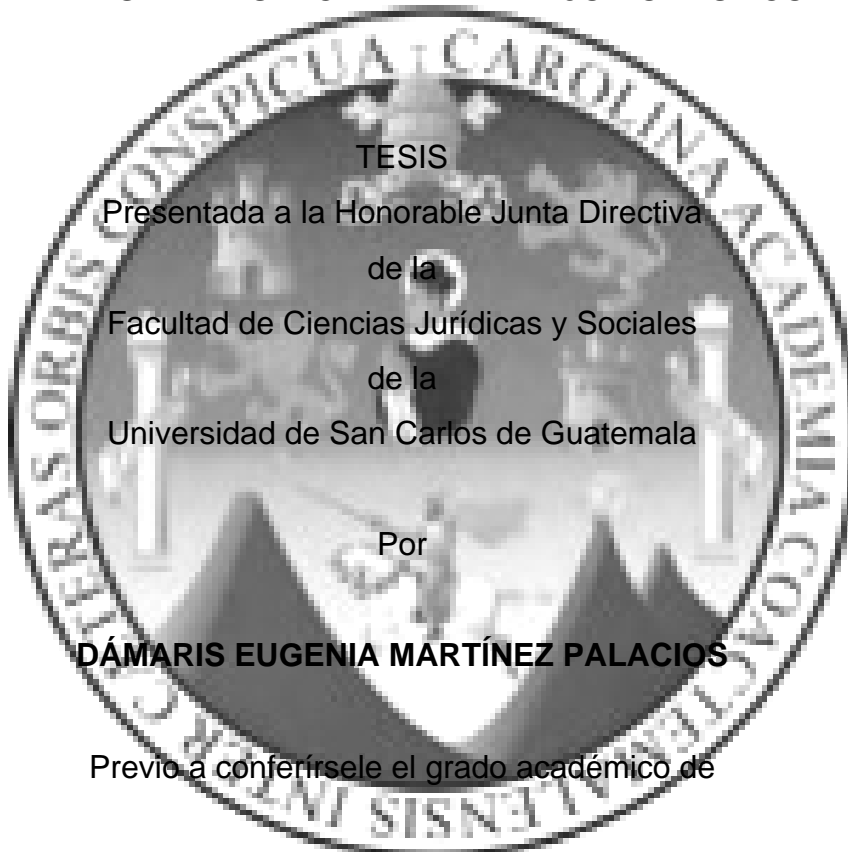


DÁMARIS EUGENIA MARTÍNEZ PALACIOS

GUATEMALA, ABRIL DE 2007.

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

**LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Y SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS
DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO 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

DÁMARIS EUGENIA MARTÍNEZ PALACIOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2007.

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br.	Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda.	Rosa María Ramírez Soto
Vocal:	Lic.	Napoleón Orozco Monzón
Secretaria:	Licda.	Marisol Morales Chew

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	David Sentes Luna
Vocal:	Lic.	Hector Orozco y Orozco
Secretario:	Lic.	Napoleón Orozco Monzón

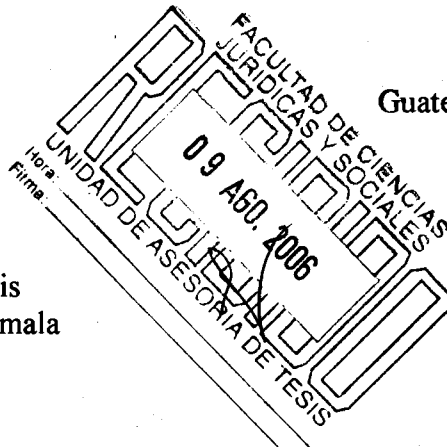
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)

Lic. Enxeton Emigdio Gómez Meléndez
Abogado y Notario



Guatemala 10 de julio de 2,006

Licenciado:
Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

Tengo el honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle, que conforme a la providencia de fecha treinta de agosto del año dos mil cinco, he finalizado la actividad que se me encomendó de asesorar a la Bachiller: **DÁMARIS EUGENIA MARTÍNEZ PALACIOS**, con Carné número 95-19601, en la elaboración del trabajo de tesis intitulado "LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DOMÉSTICO", en la siguiente forma:

- a) Reuniéndome para tal efecto con la estudiante, quien me hizo entregas periódicas del trabajo, habiendo acatado las observaciones que le hice al respecto.
- b) Realizó una investigación seria y actualizada del tema tomando en cuenta lo relativo a los derechos que le asisten a todo trabajador, las obligaciones de los patrono, derechos que le corresponden a los trabajadores del régimen especial del servicio doméstico, haciendo énfasis en la alfabetización, su incumplimiento y finalizando con un excelente trabajo anexo.

A mi consideración el trabajo realizado por la Bachiller Martínez Palacios, constituye un estudio de trascendental importancia en el Derecho Laboral y llena los requisitos que establece el reglamento respectivo. Por lo cual opino reúne los méritos suficientes para su aprobación en consecuencia no tengo reserva en emitir el correspondiente dictamen favorable y aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted.

Respetuosamente,

[Signature]
Lic. Enxeton Emigdio Gómez Meléndez.

Asesor
Colegiado No. 6221

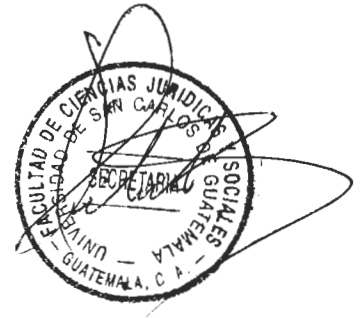
Lic. Enxeton Emigdio Gómez Meléndez
Abogado y Notario

7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial, oficina 703. Tel. 585-38835

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria Zona 12
Guatemala, C.A.

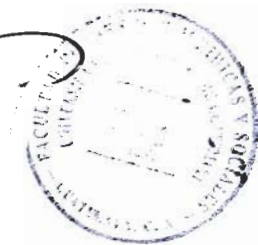


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, once de agosto de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) LUIS ALBERTO ZECEÑA LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **DÁMARIS EUGENIA MARTÍNEZ PALACIOS**, Intitulado: **"LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DOMÉSTICO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) 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 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

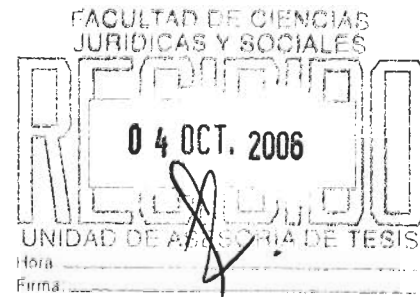


cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Luis Alberto Zeceña López
Abogado y Notario
9ª. Av. 13-39, zona 1
Teléfono: 2232-2448



Guatemala 25 Septiembre de 2006



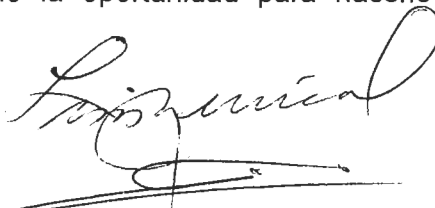
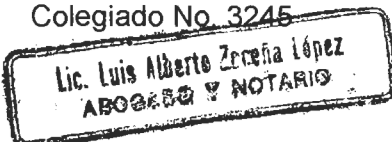
Licenciado:
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

En atención a la resolución de fecha once de agosto del año en curso en la cual se me nombra como revisor del trabajo de tesis de la bachiller DÁMARIS EUGENIA MARTÍNEZ PALACIOS, procedí a cumplir con la labor que honrosamente me fue encomendada y al respecto tengo a bien informarle:

- a) El trabajo se titula "LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DOMÉSTICO", el tema constituye un aporte académico muy importante en el Derecho Laboral Guatemalteco, puesto que toma en consideración los derechos que le asisten al trabajador, las obligaciones que deben de cumplir los patronos y hace énfasis en el analfabetismo y la alfabetización.
- b) La investigación llena los requisitos de forma y fondo para los trabajos de esta naturaleza, en tal virtud cumple a cabalidad con los requisitos exigidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en tal sentido concuerdo con la Asesoría del respetable Licenciado Ennexton Emigdio Gómez Meléndez.
- c) Por las razones expuestas, emito dictamen favorable a efecto de que el trabajo de la bachiller Martínez Palacios, pueda ser discutido en su examen General Público.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para hacerle llegar mi consideración y respeto.


Colegiado No. 3245




DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiséis de febrero del año dos mil siete

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante DÁMARIS EUGENIA MARTÍNEZ PALACIOS, Titulado "LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DOMÉSTICO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh



DEDICATORIA

A DIOS: Por dotarme de vida, bendiciones, permitirme vivir este momento y ser fuente inagotable en toda actividad emprendida.

A MI MADRE: Enriqueta Palacios viuda de Martínez, agradecimiento profundo por sus consejos y ayuda incondicional y le doy gracias a Dios por darme la oportunidad de tenerla hoy, y compartirla este triunfo.

A MI PADRE: Horalio Romeo Martínez Moreno, por ser el hombre más especial de mi vida y a quien Dios utilizó para que mis pies pisaran este mundo; al paso por la vida me dio amor, ejemplo de humildad y sencillez y ahora que está en el cielo mis triunfos son en su memoria.

A MIS HERMANOS: Miriam, Oswald, William, Rossana y Sulma, por que sus buenos deseos y múltiples plegarias coadyuvieron con éste éxito.

A MI ESPOSO: Byron Josué Miranda Orozco, por su apoyo, colaboración y comprensión.

A MIS HIJOS: Berenice y Diego, por ser el motivo de mi esfuerzo y los dos pilares fundamentales donde se sostienen mis sueños.

A MIS SOBRINOS: Como un ejemplo de lucha y perseverancia.

A LA FAMILIA: Miranda Orozco, con especial cariño.

A LOS SEÑORES: Santiago Bran y Martita Solis, por que en mi ausencia mis hijos no estaban en mejores manos que en las suyas.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme forjarme como profesional.

A USTED: Por honrarme con su presencia y ser parte en este sueño que hoy se hace realidad.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Historia del derecho laboral.....	1
1.2. Desarrollo de las normas laborales en Guatemala.....	6
1.3. Evolución de las disposiciones laborales.....	8
1.4. Sucesión de leyes de trabajo.....	9
1.5. Concepto del derecho laboral.....	14
1.6. Regímenes especiales de trabajo.....	15
1.7. Régimen especial de trabajo doméstico.....	18
1.7.1. Etimología.....	18
1.7.2. Historia.....	18
1.7.3. Naturaleza jurídica.....	21
1.7.4. Definición.....	22
1.7.5. Legislación comparada.....	23

CAPÍTULO II

2. Obligaciones para patronos	27
2.1. Definición de obligación.....	27

	Pág.
2.2. Obligaciones del patrono.....	28
2.3. Clasificación de las obligaciones del patrono.....	29
2.3.1. Por su contenido.....	29
2.3.2. Por su origen.....	30
2.3.3. Por su beneficiario o acreedor.....	31
2.3.4. Varias.....	31
2.4. Obligaciones del patrono según el Código de Trabajo.....	32

CAPÍTULO III

3. Derechos del trabajador.....	35
3.1. Doctrina sobre los derechos del trabajador.....	35
3.2. Regulación legal sobre los derechos de los trabajadores.....	36
3.3. Convenios internacionales sobre los derechos de los trabajadores.....	44

CAPÍTULO IV

4. Derechos de los trabajadores del régimen especial del servicio domestico...	55
4.1 Otorgados por el Código de Trabajo.....	55

CAPÍTULO V

	Pág.
5. Inspección General del Trabajo.....	61
5.1. Reseña histórica mundial.....	61
5.2. Definición de Inspección General del Trabajo.....	63
5.3. Funciones de la Inspección General del Trabajo.....	63
5.3.1. Función de control.....	63
5.3.2. Función de información y asesoramiento a los empleadores y trabajadores.....	64
5.3.3. Función de información a la autoridad competente.....	65
5.3.4. Otras funciones.....	66
5.4. Inspectores de trabajo.....	67
5.4.1. Facultades de los inspectores de trabajo.....	67
5.4.2. Obligaciones de los inspectores.....	69

CAPÍTULO VI

6. El analfabetismo y la alfabetización en Guatemala.....	71
6.1. Concepto de analfabetismo.....	71
6.2. Cifras relativas y absolutas.....	72
6.3. Implicaciones del analfabetismo para los guatemaltecos.....	74
6.4. Concepto de alfabetización.....	76
6.5. Bases legales de alfabetización.....	78
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXO	85
BIBLIOGRAFÍA.....	97

INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación se pretende hacer un enfoque de los derechos y obligaciones que establece la legislación laboral, tanto para trabajadores como para patronos, específicamente la obligación patronal de alfabetizar a los trabajadores y su incumplimiento por parte de los patronos del régimen especial de trabajo doméstico.

Partiendo de la base que el derecho de trabajo gira alrededor del patrono y del trabajador, y que las normas laborales guatemaltecas no han sido difundidas lo suficiente, es necesario, para que el lector tenga nociones claras y una mejor comprensión dividir el presente trabajo en capítulos. El primer capítulo contiene; el recorrido histórico del derecho laboral, que abarca la evolución de las normas laborales en Guatemala y los cambios de las disposiciones que han venido perfilando nuestra disciplina. Gracias a ese cambio y desarrollo laboral se hizo necesario la sucesión de leyes de trabajo, también se puntualizan conceptos del derecho laboral, y se efectúa un análisis de los regímenes especiales de trabajo.

En el capítulo segundo, se desarrollan las obligaciones que emanan para el patrono que utiliza los servicios de un trabajador, se describen y se hace una clasificación general de las mismas.

Capítulo tercero: tomando en cuenta que en una relación de trabajo, el trabajador es la parte más débil; y que cumple con prestar un determinado servicio, es indispensable que se confieran determinados derechos, por tal razón este capítulo contiene en forma general los derechos de todo trabajador, incluyendo doctrina y regulación legal; se presenta un listado de los convenios internacionales sobre los derechos de los trabajadores.

El capítulo cuarto constituye la parte medular del presente trabajo, se fundamenta en los derechos que otorga el Código de Trabajo a los trabajadores del régimen especial del servicio doméstico.

Capítulo quinto, se hace un breve análisis de la Inspección General de Trabajo, incluyendo reseña histórica, funciones, ya que como institución, la principal es velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales, las cuales incluyen dichos derechos; también se analiza a los inspectores de trabajo, que son las personas encargadas de cumplir con las funciones de la inspección.

El capítulo sexto, sin ser menos importante, establece el complemento de la investigación, se incluye a groso modo uno de los problemas que afectan a nuestro país como lo es el analfabetismo; considerado como expresión de carencia de atención educativa a la mayoría de la población y tomando el alfabetismo, como acción de rescate y de habilitación comunitaria para mejorar las posibilidades de progreso individual dentro del contexto social.

Para realizar el presente trabajo se tuvo a la vista valiosa documentación de autores nacionales y extranjeros, así como investigaciones de profesionales guatemaltecos que han profundizado en los diversos temas que abarca el contenido del presente y también la oportunidad de obtener el testimonio y la palabra autorizada de personas involucradas directamente en el trabajo doméstico.

Con este aporte bibliográfico se pretende que los estudiantes tengan en sus manos una investigación que sirva de motivación para llevar a cabo análisis más profundos de los diversos temas desarrollados.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.

1.1. Historia del derecho laboral:

Para tener una idea clara referente al derecho laboral; es importante tener una noción de cómo surge, se origina o cuáles son sus antecedentes. Mencionamos una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer como los pueblos regularon el trabajo. Por lo anterior vamos a estudiar la historia del derecho laboral en dos etapas:

- Época anterior a la formación del derecho laboral.
- Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia. Podemos decir que no existe una correlación de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación, fue un producto de cada época y cada cultura.

El trabajo en el mundo antiguo. Desde tiempos muy remotos se han desarrollado sistemas de organización laboral, surge la prestación del trabajo subordinado en

consecuencia del poder político o personal de ciertas personas, las primeras actividades humanas son de los pastores nómadas, luego los agricultores, ya sedentarios, posteriormente guerreros, por el crecimiento de las poblaciones van creándose distintos oficios y profesiones. El sistema laboral siempre se ha caracterizado por la oposición de dos elementos: el que manda y el que obedece; el que produce y el que se beneficia; quienes a lo largo del tiempo han recibido distintos nombres, que al proclamarse la libertad del trabajo con la Revolución Francesa se les ha denominado empresarios y trabajadores, denominación actual, de relativa igualdad jurídica, aunque de diferenciada función laboral.

Una de las instituciones en los pueblos antiguos fue la esclavitud, como primer denominador laboral común; y surge paralelamente al trabajo subordinado. Por esclavitud se entiende “el estado del esclavo, la condición jurídica del ser humano considerado como cosa o semoviente, y sometido a la propiedad plena de su amo”.¹

Babilonia es un pueblo antiguo cuya característica importante es, que por orden del rey Hammurabí se promulgó un notable código, descubierto en 1901 en las excavaciones de Susa. Dentro de las diferentes disciplinas jurídicas que aborda, reglamenta el trabajo, el aprendizaje y el salario mínimo, además regulaba tres clases sociales: hombres libres, muchkinu y los esclavos. Por lo contrario, en Israel, no tenían un código que regulara el trabajo, es la Biblia la que contiene cierta legislación laboral, específicamente en Deuteronomio, habían dos clases de trabajadores además de los esclavos: los artesanos, cuyas prestaciones eran equiparables al servicio u obra que realizaban, ejercían oficios libres; y los jornaleros, ocupados sin continuidad; en siembras y siegas.

¹ Cabanellas de Torres. Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, volumen I, pág. 93.

En Grecia, la agricultura, el comercio y la guerra fueron las actividades de las clases laboriosas de los antiguos griegos. Teseo y Solón dictaron la constitución que regía para los atenienses en la cual se establece el principio del trabajo.

Roma, el pueblo romano se caracterizó por la esclavitud, la servidumbre, el colonato y el trabajo libre o asalariado. El concepto jurídico de trabajo fue “de una res, el de una cosa con valor material, que originaría el enfoque laboral como mercancía”.²

En la Edad Media. Prevalió el sistema económico de clientela, el trabajo lo realizaban los artesanos; estos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios, eran completamente monopolistas, estas agrupaciones las formaban los jefes de taller, y cada taller lo formaban cuatro categorías de trabajadores: a) maestros, b) oficiales, c) compañeros y d) aprendices. Cuando la economía pasó a una mayor intercomunicación entre ciudades, aumentó el comercio y lo laboral; en virtud de esto los maestros hicieron más rígida la jerarquía del gremio para los sucesivos aprendices y compañeros, y formaron asociaciones o fraternidades que son antecedentes más cercanos a los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. Por el surgimiento de máquinas, comercio, descubrimiento de nuevas regiones, y de condiciones económicas nace la escuela del derecho natural que regulaba la libertad absoluta de las actividades del hombre.

Las dos características del trabajo en la edad media son: El Colonato, se refiere al “sistema de explotación de las tierras por medio de colonos”.³ El Vasallaje, “es el vínculo que existía, en época medioeval, entre el vasallo y el señor; por el cual el primero debía al segundo fidelidad, homenaje, dependencia y hasta servidumbre personal; mientras que el señor feudal quedaba obligado, si acaso a respetar la propiedad y la vida del vasallo”.⁴

² **Ibid**, pág. 97.

³ Diccionario de la real academia española.

⁴ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 100.

En esta época surge una nueva clase social denominada estado llano o villano y se refería a quienes ejercían oficios por su cuenta, condición social y económica superior a la de los siervos de la gleba y los vasallos. También surgen agrupaciones de trabajadores de igual oficio o profesión. En el siglo XII, en Italia, Francia y España se formaron corporaciones con carácter más completo de asociación y reglamentan la prestación laboral con fijación de la jornada de trabajo, que era de sol a sol; con descanso dominical y días festivos.

Durante los siglos XV y XVI, las corporaciones de oficios se debilitan, por la idea de monopolizar el ejercicio profesional, la disolución se aceleró con el Edicto de Turgot, que estableció la libertad para ejercer el comercio, las artes y los oficios, luego dictan sentencia de muerte de las corporaciones y libertad para todo ciudadano de ejercer la profesión y oficio que considere conveniente. Posteriormente, para evitar una posible resurrección de las corporaciones, se promulgo la Ley de Chapelier en el preámbulo regulaba: “se debe, sin duda, permitir a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus supuestos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general;...”.⁵ En este momento se proclama la libertad individual del trabajo.

El trabajo en la América Autóctona y en la Colonial. Estos pueblos aborígenes aportan un monumento jurídico importante, un nobilísimo propósito humanitario que se convierte en vanguardia de la legislación laboral y se le designa con el nombre de Leyes de Indias que fue la recopilación legislativa puesta en vigor por Carlos II de España en 1680; consta de nueve libros . En estas leyes se destaca una preocupación vehemente y sincera por proteger a los indígenas, una visión genial sobre población y cultura.

⁵ *Ibid*, pág. 103.

El incanato, uno de los imperios autóctonos, tenía una disciplina férrea en la prestación laboral, no permitía la ociosidad ni de los jefes; ya que una de las mayores humillaciones era el castigo público por pereza.

Entre las disposiciones de la legislación indiana sobresale la libertad de trabajo, que otorga potestad al hombre para emplear su actividad como él considere mejor, y le da libertad de elegir una profesión y oficio, fijó como principio social la obligación de trabajar, para combatir la ociosidad y vagancia. Posteriormente, como necesidad de proteger la vida y salud de los trabajadores, fue regulada la limitación de la jornada laboral a ocho horas y el descanso dominical obligatorio. La legislación laboral fue avanzando y en 1593, Felipe II estableció el trabajo semanal de cuarenta y siete horas semanales y ocho horas diarias. En 1603 impusieron el descanso no sólo el domingo, sino también el sábado por la tarde. Regularon además la retribución justa para el trabajador.

Los principios importantes que se ven plasmados en la legislación indiana luego de una larga y penosa lucha, y que aun permanecen vigentes son: pro operario, el de igualdad, salario justo y mínimo, prohibición del pago en especie. Otros preceptos regulados por estas leyes que prevalecen hoy día son: la concesión de licencias con goce de sueldo en los obrajes, reglamentación del trabajo a destajo, el trabajo de mujeres y menores con ciertas prohibiciones.

Anteriormente explicamos, la historia del derecho del trabajo comprende para su estudio dos etapas, siendo la segunda donde se producen las primeras manifestaciones las cuales surgen con el estallido de la Revolución industrial que tiene lugar en Europa a finales del siglo XVIII y a lo largo de todo el siglo XIX, y es donde nace el derecho del trabajo propiamente dicho. La expresión calificativa de Revolución Industrial “se sirve del sustantivo revolución para expresar la

transformación repentina y total, la no evolutiva; y con el adjetivo industrial se concreta su aplicación a la actividad elaboradora de productos, que es donde había repercutido de modo más especial”.⁶ En el presente, por Revolución industrial se designa “...el conjunto de hechos que determinó la transformación de la humanidad, en el proceso de la producción y en la organización del trabajo”.⁷ Desde entonces se considera la capacidad del hombre en su trabajo y en consecuencia diseñan, construyen y aplican máquinas para cooperar en las actividades manuales del hombre.

Referente a lo jurídico la Revolución industrial, ha engendrado el “Nuevo Derecho”, cuyas denominaciones predominantes hoy en día son las de derecho laboral y derecho de trabajo o del trabajo. La vigencia de las normas jurídicas ha originado una fondosísima legislación del trabajo. En lo económico: el inicio del industrialismo ha significado la mejora más notable en el nivel de vida para la clase trabajadora. En lo social: la convivencia diaria de los trabajadores en un mismo local contribuyó al asociacionismo obrero.

1.2. Desarrollo de las normas laborales en Guatemala:

El mismo proceso de evolución que surgió en otros lugares y que marcó el desarrollo del derecho laboral, también se da en Guatemala pero con cierto retraso.

De la era precolombina son muy escasos los apuntes, no contamos con fuentes certeras y específicas que nos pudieran brindar una información abundante. Los textos respecto al tema son pocos y escuetos; las inscripciones jeroglíficas de las mínimas que se ha podido desentrañar, son informaciones estrictas.

⁶ *Ibid*, pág. 128.

⁷ *Ibid*.

De los albores de la época colonial existen abundantes reportes de abusos y desmanes que eran cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida. Estos tiempos tristemente se les recuerda con las instituciones de la encomienda o el repartimiento. Las ideas humanitarias y las actividades de personajes como las del obispo Fray Bartolomé de las Casas, ganan terreno para dar un tratamiento mejor a los indígenas. Fue una época de contrastes.

Acá en Guatemala las Leyes de Indias vienen a significar un hito reconfortante y un positivo influjo de las corrientes humanistas. Estas leyes fueron un anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después.

El verdadero cambio del ordenamiento laboral podemos ubicarlo a finales del siglo pasado. En estos tiempos, el trabajo se orienta hacia nuevos métodos que lo hacen más dividido y más colectivo, el cual se inspira en principios tutelares.

Las primeras regulaciones laborales tenían un acento civilista, el Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más. Luego se emite el Decreto número 486, de 1894, que en los considerandos consignaba: "...que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda..." Posteriormente llega la luz y la guía para la clase trabajadora, la Asamblea Legislativa de Guatemala emite el Decreto número 1434 conocido como Ley de Trabajo de 1926, en su Artículo 1º. regulaba que "el contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley". En el transcurso del tiempo la legislación laboral ha adquirido nutrientes, como la tutelaridad y la intervención estatal que han permitido se desarrollo.

1.3. Evolución de las disposiciones laborales:

Ha quedado atrás la época que por Ley de Trabajo se decía mandamientos, en los que el administrador de justicia laboral era el Jefe Político, y al trabajador se le denominaba mozo o jornalero. De un siglo para acá se originaron normas que han venido perfilando esta disciplina, dentro de las que podemos referir:

- El trabajo obligatorio en caminos
- La libertad contractual que ha tenido un trayecto a lo largo de la historia
- En 1903 se reconoce los salarios, y se fija jornal en el campo de doce reales diarios, poco tiempo después se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo
- Por la afluencia de extranjeros, el Decreto Legislativo 1367 de 1927 señaló un mínimo de setenta y cinco por ciento de trabajadores guatemaltecos en negocios comerciales. Actualmente la legislación laboral en su Artículo 13 establece, en términos globales, un noventa por ciento de nacionales
- Huelga. En 1923, el gobierno de José María Orellana, en Decreto Gubernativo 843, decreta la punibilidad a la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público
- El primer desafío de los trabajadores fue la huelga de la Unión Ferrocarrilera, que en 1920 paralizó todo el sistema. Al año siguiente estalla la huelga de los empleados de telégrafos. Dos años después la huelga de los muelleros de Puerto Barrios, en 1924 que reclamaban jornada de ocho horas y aumento de salarios; solidarizándose con ellos los trabajadores de la UFCO (United Fruit Company). El mismo año los empleados de la IRCA (Internacional Railway of Central América) demandaron la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salarios y reconocimiento para su organización: Sociedad Ferrocarrilera. En 1925 se reporta la huelga de zapateros que pedían además de salarios y la jornada “talleres higiénicos y mejor trato a los trabajadores”; a esta huelga se

le atribuye un éxito parcial. Entre otras huelgas importantes están la del sindicato de panificadores, la de los trabajadores del beneficio de café de Federico Gerlach; que fue la primera huelga de mujeres.

Se formaron diferentes organizaciones laborales, entre ellas: Sociedad Ferrocarrilera (1915), Maternidad Obrera, Fraternidad de Barberos, Liga Obrera, Comité Patriótico de Obreros (1919), Unificación Obrera Socialista (USO), Partido de la Clase Obrera (1922), Sindicato de Tipógrafos (1923), entre otras.

Con la caída del régimen dictatorial de Estrada Cabrera se da la primera celebración del primero de mayo en 1921, la cual se realizó con mucha euforia.

1.4. Sucesión de leyes de trabajo:

El cambio y desarrollo en el movimiento laboral, hicieron necesario emitir normas jurídicas que regulen las diferentes disposiciones de los trabajadores, las cuales son el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación para todo trabajador, las cuales tienen entre sus fines aportar protección, crear cuerpos normativos que respalden a la parte más débil de la relación laboral, que emanen mayores facilidades en el campo colectivo, confirma e incrementa derechos; todo ello y mucho más en beneficio de los trabajadores. Dentro de las primeras manifestaciones laborales podemos mencionar:

- Reglamento de Jornaleros: Decreto 177 del 3 de abril de 1877.
- Ley de Trabajadores: este cuerpo normativo no regulaba en forma sistemática los preceptos laborales, por lo contrario existía una serie de normas aisladas respecto al trabajo subordinado.

- Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo: Decreto 669, fue emitida el 21 de noviembre de 1906, es un anticipación de la futura previsión social, que hoy día es ampliamente difundida.
- Ley del Trabajo: esta ley se decretó en 1906, es un texto al cual podemos referirnos como “el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general”.⁸ Su estructura se basa en capítulos ordenados y los cuales tienen su inspiración en los principios tutelares propios del derecho laboral. Entre las instituciones que regula tenemos: protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera (periodos prenatal y post-natal, inamovilidad, lactancia), jornada extraordinaria. Además contiene un esquema del procedimiento colectivo, incluyendo la huelga (pero no como derecho). Esta ley adquiere desarrollo por los principios e instituciones laborales que estaban plasmados en la Constitución de 1921. No contempla asuetos, vacaciones, indemnización, aguinaldo, bono 14, negociación colectiva, constitución de sindicatos, etc. estas instituciones nacen después como producto de la evolución de esta disciplina.
- Código de Trabajo: (1947). La Revolución de Octubre en 1944 pone fin al régimen dictatorial de Jorge Ubico y abre puertas a una euforia, quizá la primera en el devenir histórico en Guatemala, que da camino libre a instituciones añoradas en el país. Es el primer Código de Trabajo, emitido mediante Decreto número 330 del Congreso de la República, el 1º. De mayo de 1947, el cual se inspira en otros códigos de países latinoamericanos, su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica. A pesar de los cambios políticos-sociales este Código ha mantenido su formato inicial, debido a los pocos cambios que se le han hecho, siendo los siguientes:

⁸ Fernández Molina. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 80.

- ◆ Decreto número 526 del Congreso de la República, emitido el cinco de julio de 1948, publicado en el diario oficial el día 15 del mismo mes y año, entró en vigor el día siguiente a su publicación, reformo 19 Artículos.
- ◆ Decreto número 623 del Congreso de la República, emitido el 17 de mayo de 1949, publicado en el diario oficial el 27 del mismo mes y año, entró en vigor el mismo día de su publicación, reformo 7 Artículos.
- ◆ Decreto 915 del Congreso de la República, emitido el 27 de octubre de 1952 publicado en el diario oficial el cuatro de noviembre del mismo año y entró en vigor el día 12 del mismo mes y año. También reformo el decreto 330.
- ◆ Decreto 216 del Presidente de la República, emitido el 31 de mayo de 1955 publicado en el diario oficial el dos de febrero del mismo año, que entró en vigencia el día siguiente de su publicación, derogó totalmente los decretos números 526, 623 y 915 del Congreso de la República, restableciendo la plena vigencia de las disposiciones del Decreto número 330 del Congreso de la República.
- ◆ Decreto número 570 del Presidente de la República, se emitió, publicó y cobró vigencia el 28 de febrero de 1956. Derogó y reformó Artículos.
- ◆ Decreto número 1243 del Congreso de la República, emitido el 27 de junio de 1958, publicado en el diario oficial el nueve de julio de ese mismo año, entró en vigor el mismo día de su publicación.

- ◆ Decreto número 1441 del Congreso de la República, emitido el 29 de abril de 1961, publicado en el diario oficial el 16 de julio y entró en vigor el 16 de agosto de ese mismo año, derogó los Artículo 432, 433, 434 y 435 del Decreto número 330, actualmente es el Código de Trabajo en vigencia, el cual ha experimentado las reformas, modificaciones supresiones y adiciones siguientes:
 - ❖ Decreto número 1486 del Congreso de la República, emitido el 12 de septiembre de 1961, publicado en el diario oficial el día siguiente de su emisión, entró en vigencia el 15 de septiembre de ese mismo año, adicionó el inciso ñ) al Artículo 61 y reformó los Artículos 278, 321 y 395 del Código de Trabajo.
 - ❖ Decreto ley 45 del Jefe de Gobierno de la República emitido el 12 de junio de 1963, publicado el 17 del mismo mes y año, entró en vigor el día siguiente de su publicación, modifico el inciso a) del Artículo 122 del Código de Trabajo.
 - ❖ Decreto ley 57 del Jefe de Gobierno de la República, emitido el 29 de junio de 1963, publicado el tres de julio del mismo año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, modificó el Artículo 127;
 - ❖ Decreto número 1618 del Congreso de la República, emitido el 15 de octubre de 1966, publicado en el diario oficial el 18 de ese mismo mes y año, entró en vigor el día siguiente de su publicación, derogó el Decreto ley 57, modifico nuevamente el Artículo 127;

- ❖ Decreto número 15-70 del Congreso de la República, emitido el 17 de febrero de 1970, publicado en el diario oficial el 18 de marzo de ese mismo año, entró en vigor el día siguiente de su publicación, modificó el Artículo 276 del Código de Trabajo;

- ❖ Decreto 86-71 del Congreso de la República, emitido el 30 de septiembre de 1971, publicado en el diario oficial el 19 de octubre del mismo año, entró en vigor el día siguiente de su publicación, reformó el último párrafo del Artículo 321 del Código de Trabajo;

- ❖ Decreto número 88-73 del Congreso de la República, emitido el 10 de octubre de 1973, publicado en el diario oficial el 12 de noviembre del mismo año, entró en vigor el día siguiente de su publicación, modificó el Artículo 113 del Código de Trabajo;

- ❖ Decreto ley número 55-83, emitido el 16 de mayo de 1983, publicado en el diario oficial el 31 del mismo mes y año, entró en vigor el día siguiente de su publicación, modifica el inciso c) del Artículo 211 y el inciso a) del Artículo 222 del Código de Trabajo;

- ❖ Decreto número 64-92 del Congreso de la República, emitido el 10 de noviembre de 1992, publicado en el diario oficial el dos de diciembre del mismo año, entró en vigor el día siguiente de su publicación;

- ❖ Decreto número 4-97 del Congreso de la República, emitido el 22 de enero de 1997;

- ❖ Decreto número 19-97 del Congreso de la República, emitido el cuatro de marzo de 1997;
- ❖ Decreto número 9-98 del Congreso de la República, emitido el 20 de febrero de 1998;
- ❖ Decreto número 35-98 del Congreso de la República, emitido el dos de junio de 1998;
- ❖ Decreto número 13-2001 del Congreso de la República, emitido el 23 de mayo de 2001.

1.5. Concepto del derecho laboral:

Walker Linares aporta la definición del derecho de trabajo con carácter político como: “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁹

Entre las definiciones de carácter económico se halla la de Espejo de Hinojosa: “conjunto de leyes y demás disposiciones que sirven para establecer las relaciones económico jurídicas que surgen de la organización y funcionamiento de las industrias nacionales”.¹⁰

⁹ **Panorama del derecho social chileno** (Santiago de Chile, 1947), pág. 14.

¹⁰ **Legislación obrera e industrial** (Barcelona, 1931). Pág. 141.

Para definir el derecho laboral desde el punto de vista jurídico tomamos las siguientes formulaciones: para Pergolesi “regula las relaciones que surgen directa e indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano”.¹¹

“Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”¹²

“Suma de principios, normas e instituciones que regulan el movimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.”¹³

El Artículo 1º. Del Código de Trabajo lo regula como “una rama del derecho público que estudia el conjunto de principios, teorías, doctrinas y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, las relaciones que se dan entre ambas partes y crea las instituciones para resolver sus conflictos”.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

1.6. Regímenes especiales de trabajo:

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para los pastores nómadas, posteriormente para el trabajador industrial, con el transcurso del tiempo se fue

¹¹ Scritti giuridici (padus, 1936), t. I. Pág. 99

¹² Pérez Botija. Eugenio. **El derecho del trabajo**. Pág. 71

¹³ Fernández Molina. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 80

desarrollando y extendiéndose a otros grupos de trabajadores como artesanos, jornaleros, agricultores nómadas. Tiempo más tarde con la entrada de la Revolución industrial; que designa la innovación que provoca un nuevo sistema técnico y da paso a la transformación de la humanidad, la producción y el trabajo, se incorpora la construcción de máquinas, y la capacidad del trabajo. Por los magnos descubrimiento que datan de la Revolución, por los inventos científicos que iban permitiendo conocimientos, explotación más técnica de la naturaleza y por el crecimiento de las poblaciones, se crea una diversificación incipiente de tareas, que da origen a distintos oficios y profesiones. Se da la necesidad de reclutar mano de obra para llevar a cabo la compleja producción. Por las causas apuntadas y por muchas más se van originando diversas clases de trabajo, pero para llevar a cabo estas distintas actividades se hace indispensable que se originen distintas clases de trabajadores. La existencia de la diversidad de actividades crea situaciones para los trabajadores, por lo mismo se obligó que en el marco de las legislaciones se formulen reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales.

Cuando hablamos de regímenes especiales, nuestras ideas van a algo excepcional, diferente, y obtiene esta característica particular por las circunstancia que se dan en la relación de trabajo, tanto en los sujetos que intervienen o por el servicio que se presta, como por ejemplo: la edad, el sexo, la profesión, la intensidad de la actividad, etc.

El Código de Trabajo en el título cuarto regula el trabajo sujeto a regímenes especiales de la siguiente manera:

Capítulo Primero: Trabajo agrícola y ganadero

Capítulo Segundo: Trabajo de mujeres y menores de edad.

Capítulo Tercero: Trabajo a domicilio

Capítulo Cuarto: Trabajo doméstico

Capítulo Quinto: Trabajo de transporte

Capítulo Sexto: Trabajo de aprendizaje

Capítulo Séptimo: Trabajo en el mar y en las vías navegables

A cada uno de estos regímenes, ya sea por la naturaleza del servicio o características personales del trabajador, se les a otorgado ciertos derechos dentro de los que podemos mencionar como ejemplo lo siguientes:

“A los trabajadores agrícolas además de las garantías mínimas también se le debe incluir el derecho a habitación que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad”¹⁴, a los menores de edad se les reduce la jornada ordinaria diurna de trabajo, para que puedan cumplir con el desarrollo integral de la persona humana a través de la educación; a la mujer en caso de embarazo, otorgarle el derecho a inamovilidad para no ser despedida por ello; a los trabajadores domésticos se les debe dar protección por beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; para dar cumplimiento a las disposiciones del Código de Trabajo respecto a los trabajadores de transporte, se deben dictara los reglamentos respectivos.

En esta oportunidad únicamente desarrollaremos el régimen especial del trabajo doméstico, en virtud que es el tema que en esta investigación interesa.

¹⁴ Ver Artículo 145 del Código de Trabajo.

1.7. Régimen especial de trabajo doméstico.

1.7.1. Etimología:

Doméstico procede de la palabra latina *domesticus*, de *domus*, que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia y trabajo doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, hogar o vivienda.

1.7.2. Historia:

“El trabajo doméstico se presenta en la historia como un fenómeno inherente a toda sociedad dividida en clases sociales, y son las clases dominantes las que pueden hacerse servir por las clases desposeídas.”¹⁵

La prestación del servicio doméstico se revela tan antigua, sus modalidades primitivas no eran sino la esclavitud, por ello ha perdurado el vocablo *servidumbre*, hasta nuestros días, para referirse a quienes hacen algunas faenas de aquellos siervos; con enfoque de dignidad laboral. Solía incluirse a personas de diversa condición, podía ser los mayordomos, damas de alta alcurnia. La decadencia del trabajo doméstico, se debe por habersele dado tal carácter a una sola de las actividades, la más humilde.

En España, los trabajadores agrícolas y los domésticos se unificaban en la categoría de sirvientes, se prohibía el servicio por mes, el tiempo mínimo que podían trabajar era un semestre.

¹⁵ De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 171.

En la antigüedad el trabajo doméstico no se encontraba regulado en la ley. En las primeras épocas del desarrollo de la civilización no existían leyes o reglamentos del derecho de trabajo por no existir diversidad de oficios o profesiones. Tanto hombres y mujeres se dedicaban al pastoreo o agricultura, el trabajo lo consideraban como un castigo, por tanto la parte más fuerte lo imponía a la parte más débil, y es sin duda; la mujer, quien era el sujeto sometido a un rendimiento en beneficio del hombre. Por lo tanto la evolución humana se ha caracterizado, por la lucha constante para eliminar la injusticia, y a formar la igualdad y el derecho, en la distribución del trabajo.

En Argentina hasta 1956 comenzó a tener atención legislativa el trabajo doméstico, poco a poco van creando regímenes dedicados a este trabajo, luego establecieron un Decreto-ley en el que declaran la necesidad de que este personal sea incorporado a la legislación social.

La transformación de la humanidad, origino que por insuficiencia de hombres, llevara a la mujer, antes relegada casi a tareas domésticas, al trabajo en talleres y fábricas por necesidad o por la insuficiencia de brazos masculinos.

La innumerables transformaciones sociales debido a la movilización industrial a insinuado varias causas de declinación del trabajo domestico: a) la mecanización del hogar; b) la expansión industrial; c) la evolución de la vida familiar; d) el mayor desarrollo cultural. Paralelamente al proceso social se da la transformación jurídica de la prestación doméstica, a) la fijación de horarios; b) la determinación y uso de los descansos semanales o “salidas”, como típicamente suelen denominarse; c) el disfrute de vacaciones anuales; d) régimen de los accidentes del trabajo, etc.

Estos trabajadores ejecutan las faenas caseras que podría efectuar por sí mismo el dueño de la mansión en que se prestan, el ama de la casa o sus hijos u otros parientes que en ella habitan; pero que ellos, por sus sobrados recursos y para su comodidad, descargan en otros dispuestos a cumplirlas para obtener una retribución. En algunos casos esa cooperación doméstica es más o menos forzosa por invalidez o ancianidad de las personas servidas, en otros casos la familia servida, y en especial al varón, destina el tiempo libre que su servicio doméstico le permite a actividades que le rindan beneficio económico, socialmente se estima que tales faenas no son adecuadas para los jefes de familia.

A medida que se ha ido desarrollando este régimen especial se le ha identificado con estas características esenciales: a) las tareas se realizan precisamente en relación al hogar; b) el servicio doméstico presume la convivencia en el ámbito familiar; c) la continuidad, carente de horario; d) predominio de la prestación femenina, y dentro de ellas las solteras y jóvenes; e) variación e indeterminación en las tareas; f) la no persecución de lucro por el dueño de casa, g) En toda relación de trabajo doméstico, la benevolencia y la confianza, constituyen notas permanentes.

Actualmente el trabajo doméstico es un medio de subsistencia para miles de familias que por la necesidad de tener un ingreso prestan sus servicios en un hogar o lugar de habitación. Ya que por ser un país subdesarrollado no contamos con los suficientes empleos para la población. Los trabajadores domésticos han carecido de protección jurídica; el legislador interviene con muy pocas medidas a favor de estos trabajadores, dado que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar, sin tener las prestaciones relieve económico de trascendencia general.

1.7.3. Naturaleza jurídica:

En la doctrina, especialmente la extranjera, existe una notable tendencia a ubicar el servicio doméstico fuera del ámbito del derecho laboral, algunos legisladores opinan que escapa de este ámbito, por acercarse claramente al familiar, otros opinan que se pueden dar dos tipos de relaciones: la primera puramente laboral, pues en ella corresponde el concepto de trabajador doméstico en sentido estricto, la segunda le denominan relación de trabajo mercantil, que se produce cuando la actividad se realiza al servicio de un fin lucrativo.

Para Cabanellas: “La prestación del servicio doméstico constituye una institución que aúna normas contenidas en la codificación civil y otras relativas a lo laboral.”¹⁶ Otras legislaciones lo han regulado como un contrato de naturaleza especial, que salga de las concepciones civilistas y sea un engarce entre el viejo contrato de locación de servicios y el moderno contrato de trabajo.

El autor Barassi excluye el trabajo doméstico de la legislación laboral, por que desde su punto de vista este trabajo reside en el elemento que se le llama benevolencia que se traduce en la cordialidad e intimidad que proviene de la convivencia con la familia y que existe siempre en mayor o menor grado a diferencia de otros trabajos, en que el obrero es extraño a la familia del patrono.

En realidad, en nuestro medio, no cabe la menor duda de que su naturaleza jurídica es laboral, si bien, condición de trabajo especial resulta innegable ya que en su regulación se rompen normas fundamentales del régimen general; por ejemplo, la obligación del pago del salario en efectivo, las relativas a las jornadas, descansos y asuetos.

¹⁶ De la Torre. **Contrato de trabajo**, parte especial, vol. IV, pág. 107

1.7.4. Definición:

Trabajadores domésticos, son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y además propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.¹⁷

Servicio doméstico “el que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él”. Ley española de contrato de trabajo, de 1944. Artículo 2.

Para Barassi “Se considera trabajo doméstico, todos los servicios inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias o convivencias, como colegios, cuarteles, conventos y establecimientos penales”.

Trabajadores domésticos “son los que prestan los servicios de aseo, asistencia, y demás propios e inherentes al hogar de un apersona o familia”.¹⁸

Al analizar las definiciones anteriores, podemos establecer que el punto de partida radica en la palabra hogar, concepto que se entiende, en concordancia con el diccionario de la real academia española como la casa donde se hace la vida de familia, por lo tanto el trabajador doméstico es el que pone su trabajo al servicio de la vida de los integrantes de una familia.

¹⁷ Ver Artículo 161 del Código de Trabajo.

¹⁸ De la Torre, **Ob. Cit**; Pág. 573

1.7.5. Legislación comparada:

El servicio doméstico no se encuentra especialmente reglamentado en el derecho extranjero. Las legislaciones francesa, alemana e italiana continúan aplicando el Código Civil.

Legislaciones como Chile, Argentina, Brasil y Uruguay proporcionan a estos trabajadores ciertos derechos, como debe de ser, tales como: descanso semanal, vacaciones, riesgos profesionales, etc.

En Rusia, al inicio de la Revolución, se intento equiparar a los domésticos con los demás trabajadores, aplicándoles las normas laborales genéricas, pero no dio resultado, por lo que se crearon distinciones. Por el interés que muestran a estos trabajadores los países americanos en la conferencia del trabajo efectuada en la Habana aconsejaron la iniciativa de ley protectora de las mujeres empleadas en el servicio doméstico.

La legislación civil mexicana reguló en forma especial el servicio doméstico, como una de las formas del contrato de obras o prestación de servicios, tanto en el Código Civil de 1870, como en el de 1884. El derecho mexicano aporta una definición muy parecida a la Guatemalteca, el cual regula como doméstico “al trabajador que desempeña, habitualmente, las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa y otro lugar de residencia o habitación”, ambas legislaciones excluyen del servicio doméstico a los que prestan sus servicios en hoteles, fondas hospitales, sanatorios, colegios y otros establecimientos comerciales análogos, razón de la exclusión es que tienen carácter comercial, o lucrativo, por lo tanto no son trabajadores domésticos porque les falta el punto medular de esta actividad, es decir, no ponen su trabajo al servicio de la vida de una familia.

Una semejanza de la ley federal del trabajo mexicano con la nuestra es, que regula como doméstico al trabajador de uno u otro sexo, y la nuestra preceptua trabajadores domésticos sin distinción de sexo; legalmente, porque en la práctica este servicio es básicamente prestado por mujeres.

Referente a la jornada de trabajo de estos trabajadores, el derecho mexicano no regula una jornada específica, sino se basa en el texto constitucional y tomó la jornada para cualquier otro trabajador.

En relación al descanso semanal y vacaciones la legislación comparada no lo regula, pero tampoco estatuye para privarles de estos derechos, la legislación Argentina establece un reposo diario nocturno de nueve horas consecutivas y de tres horas entre tareas, gozan además de un descanso semanal de 24 horas, a partir de las 15 horas. Por enfermedad tienen derecho a licencia hasta 30 días en el año. En cuanto a vacaciones anuales remunerables serán de 10 días hábiles cuando la antigüedad será superior aun año y no exceda de cinco; de 15 días, entre los cinco y los 10 años de servicios; y, posteriormente, de 20 días.

Referente al salario mínimo que regulan algunas disposiciones legales extranjeras perjudican notablemente a estos trabajadores, porque establece que no debe aplicarse a los trabajadores domésticos las disposiciones relativas al salario mínimo, quiere decir que aquí la ley les otorga a los patronos facultad para pagar un salario inferior al mínimo. Otra disposición es que los alimentos y habitación que disfrutan los domésticos deben estimarse equivalentes al cincuenta por ciento del salario, que debieran percibir en numerario; de cuál, si no se les aplica las disposiciones del salario mínimo.

Respecto a la determinación del salario o retribución, la legislación mexicana, lo hace conforme a la costumbre del lugar teniéndose en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que presta el servicio, la cual resulta muy injusta. En beneficio del trabajador mexicano dictan una nueva ley que define mejor la situación de los domésticos; que en realidad son más favorables, aunque aún sean insuficientes, permite que se le aplique las disposiciones del salario mínimo, que parte del pago del salario se haga en especie: alimentos y habitación.

El régimen legal argentino regula que además del pago en dinero, comprende el alojamiento y la alimentación, cuando se hayan convenido, su importe se calcula en un 50% de lo entregado en efectivo.

CAPÍTULO II

2. Obligaciones para patronos.

En el momento que emane una relación de trabajo entre patronos y trabajadores se crean una variedad de efectos inmediatos como los derechos y obligaciones para ambos. Mientras a una parte se le impone como obligación la otra al mismo tiempo lo disfruta como derecho. En un contrato de trabajo se trata de enmarcar las principales obligaciones, pero debido a que el fenómeno laboral es muy extenso, como también lo son las acciones entre patrono y trabajador, es necesario asimilar a esta relación otros presupuestos y obligaciones, que pueden ser de variado contenido.

El trabajador y empleador están unidos por un vínculo de carácter jurídico, por lo cual las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones; por ejemplo, de un contrato de trabajo se derivan derechos; pero también deben observarse las obligaciones que el mismo impone. A todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser sus obligaciones frente al empleador. El análisis de las respectivas obligaciones y derechos, tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral y en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afectan o no el vínculo contractual entre las partes.

2.1. Definición de obligación:

El tratadista Manuel Ossorio define a las obligaciones como: “Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo

incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción-coactiva, es decir un castigo.”¹⁹

“Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos”. Diccionario de la real academia española.

“Relación de vínculo o de tensión para conseguir un fin económico-social, determinado por las partes y cuyo objeto es dar, hacer o no hacer alguna cosa.”²⁰

2.2. Obligaciones del patrono:

Al existir un vínculo jurídico entre patronos y trabajadores trae como consecuencia una serie de derechos y obligaciones que dimanan para las partes; que son tan extensas, como extenso es el fenómeno laboral. Particularmente el patrono debe conocer detalladamente sus obligaciones; cumplir con ellas para poder exigir, en la medida que sean las exigencias del patrono mayores serán los derechos de los trabajadores, es importante mencionar que no todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de contemplar.

Para hablar de obligaciones puede hacerse de varios puntos de vista, ya sea enumerarlas en forma general, dividir las en cuanto a su importancia, o bien clasificarlas, lo importante es que se incluya la mayor parte de las medidas adoptadas por la ley en beneficio de los trabajadores, de manera que al tomar cualquier punto de estos equivaldría a exponer toda la legislación del trabajo, es por ello que trataremos

¹⁹ Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, pág. 96

²⁰ Cabanellas. Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual, pág. 693

de limitarnos a aquellas obligaciones que están más íntimamente relacionadas con la prestación del servicio, aunque todas lo están con el derecho laboral, nosotros haremos una clasificación general.

2.3. Clasificación de las obligaciones del patrono:

2.3.1. Por su contenido:

- Obligaciones no patrimoniales o éticas: A estas obligaciones también se les llama deberes personales o no económicos, porque no son valuables en dinero. Dentro de estas se pueden regular:
 - Deber de respeto a la dignidad del trabajador: como principio de relaciones laborales e interhumanas, al trabajador se le debe respetar por sus derechos intrínsecos como persona, por lo que el patrono debe abstenerse de maltrato de obra o de palabra.
 - Deber de higiene y seguridad en el trabajo: estas obligaciones van dirigidas a evitar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades comunes. En relación a la seguridad en el trabajo el Código de Trabajo establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, seguridad y salud de los trabajadores²¹. Es importante mencionar que en algunos casos, irónicamente es el patrono quien no adopta las medidas de protección.

- Deber de ocupación efectiva: esta obligación se enfoca al derecho que le asiste al patrono a que el trabajador preste sus servicios, poner su energía de trabajo a disposición del patrono, el cumplimiento de esta obligación no depende exclusivamente de el trabajador, pues el patrono debe poner las condiciones o situaciones de poder cumplir la obligación, a cambio de ello el patrono debe pagar un salario por la prestación del servicio, actividad u obra.

- Deberes administrativos: El patrono debe dar cumplimiento a las prescripciones de ley, que por regla general van dirigidas a beneficiar al trabajador, por ejemplo, suscripción y registro del contrato de trabajo, la extensión de constancia de vacaciones²².

- Obligaciones patrimoniales: Estas comprenden el pago efectivo en moneda o especie, que corresponden al trabajador, como lo es; el pago del salario ya sea por comisión o bonificación, horas extraordinarias, salarios diferidos (aguinaldo y bono 14), indemnizaciones, etc. Caso especial es el pago de vacaciones, que es una prestación no dineraria, pero incluye el salario en los días en que se descansa.

2.3.2. Por su origen:

- Obligaciones legales: Emanan de la ley, son las garantías mínimas que establece la ley en beneficio del trabajador, tales como, salario mínimo, período mínimo de vacaciones, aguinaldo, bono 14, asuetos, bono-incentivo, etc.

²¹ Ver Artículo 197 del Código de Trabajo.

- Obligaciones contractuales: Su origen proviene de un acuerdo o negociación entre patrono y trabajador y forman el contenido del contrato de trabajo. También pueden originarse por acuerdos colectivos, pactos o convenios, Las ventajas contractuales adquieren el carácter de legales, por el principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, que se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Por la categoría que tienen los pactos colectivos de ley profesional entre las partes²³, es consecuencia del contrato de trabajo.

2.3.3 Por su beneficiario o acreedor:

- Directas frente a un trabajador: frente a cada trabajador el patrono tiene deberes patrimoniales y éticos, ya señalados; es un trabajador individual el que debe exigir frente a su patrono el cumplimiento de esas obligaciones, en caso de incumplimiento, debe accionar legalmente para hacerlas efectivas.
- Directas frente a los trabajadores: En esta clase de obligaciones los trabajadores van actuar en grupo, en colectividad, son también titulares de derechos, a los cuales se les denominan derechos colectivos o derechos sociales.
- Frente a las asociaciones laborales. El patrono debe permitir a sus trabajadores la libertad de asociarse, ya sea por medio de grupos coligados o por medio de sindicatos, de acuerdo al principio de la libertad sindical regulado en el Artículo 209 del Código de Trabajo. En ambos casos el patrono esta obligado a negociar.

²² Ver Artículos 28, 39, 61, 87, 137 del Código de Trabajo.

²³ Ver Artículo 49 del Código de Trabajo.

- Frente a las autoridades laborales: esta clase de obligaciones hay muchas que el patrono debe cumplir frente a una autoridad, en ellas se regula el cumplimiento de los deberes administrativos del patrono; por ejemplo, enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica clara de la situación laboral, permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en la empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones legales laborales, conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ejercer el voto en las elecciones populares.

2.3.4. Varias: procurar la alfabetización de los trabajadores:

2.4. Obligaciones del patrono según el Código de Trabajo:

En el Artículo 61 del Código de Trabajo, cuyo capítulo quinto se titula obligaciones de los patronos, acá encontramos una serie de obligaciones que la ley impone a los patronos, pero lamentablemente algunas de ellas son letra muerta, solo ocupan un espacio en la ley, y no surten frutos como debería de ser, ya que solo han quedado plasmadas en un papel, ninguna persona, autoridad o institución velan para que las mismas sean cumplidas por los patronos, en este caso seríamos muy extensos al mencionar cada una de estas obligaciones, razón del cual nos limitamos únicamente a la obligación de alfabetización, que es la razón de ser de este trabajo, literalmente dice: j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 75 regula la alfabetización, declarándola de urgencia nacional y una obligación social contribuir a ella. El Estado debe organizarla y promoverla con todos los recursos necesarios.

Si analizamos el artículo anterior nos damos cuenta que no podemos tomar la alfabetización como un proyecto a largo plazo por lo contrario debemos actuar inmediatamente por que es una necesidad o falta apremiante de lo que es menester para toda persona, que no se enfoca a un pueblo o región, sino es a nivel nacional, si es una obligación debemos cumplirla y acatarla como una orden.

En este trabajo que estamos desarrollando, es especialmente una obligación que todo patrono debería de poner especial énfasis en ella por que al dar cumplimiento a la misma se contribuiría a disminuir el analfabetismo en muchos trabajadores guatemaltecos, que sería también una forma de obtener el desarrollo del país y permitir que muchas familias puedan tener un nivel de vida mejor. De esta manera se proporciona facilidad a los trabajadores de aprender a leer y escribir, así reconocer el derecho que todos tienen a la educación y permitir que estos trabajadores pueden tener un desarrollo integral como personas humanas, y ayudarles a tener mayores oportunidades.

Es la Inspección General de Trabajo que tiene en sus manos la tarea de dar cumplimiento a esta obligación como a muchas más que son incumplidas por los patronos.

CAPÍTULO III

3. Derechos del trabajador.

3.1. Doctrina sobre los derechos del trabajador:

Para saber cuales son los derechos que le asisten a una persona como trabajador debemos considerar quienes son trabajadores, en el entendido que “es la persona individual que presta sus servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros, a una patrono o empresa, con ocasión de un contrato de trabajo o relación laboral” Artículo 3 del Código de Trabajo.

Los derechos que les asisten a los trabajadores para poder actuar surgen del contenido de las fuentes formales, como lo son: la ley, pactos o convenios colectivos, costumbre y usos. Están íntimamente ligados con los deberes del empleador.

Hacer un listado en cuanto a derechos de trabajadores seria incompleto, los mismos dependen de cada legislación o lugar de trabajo, básicamente en nuestra legislación laboral guatemalteca es indispensable que regule otros preceptos jurídicos que traerá como consecuencia cambios o evoluciones que serán resultado de las múltiples necesidades que a diario se presentan y como uno de sus principios es tutelar a los trabajadores siempre va a originar derechos en beneficios de los mismos.

Uno de los derechos principales de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salarios, incluyendo todas las prestaciones, a cambio de prestar sus servicios, también existen muchos derechos que se encuentran inmersos en determinados contratos de trabajo, dependiendo de una actividad especifica, entre ellos podemos mencionar: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc. y

los mismos por tener una aplicación particular, no se les ha dado una merecida atención legislativa.

En otras legislaciones y doctrinas que han tenido un avance laboral, pretenden plasmar como regla general en todo contrato laboral derechos, que en nuestra legislación son regulados únicamente en ciertas negociaciones colectivas, como lo son: capacitación y adiestramiento; esparcimiento; escalafón; preferencia; antigüedad; vivienda; estabilidad laboral y otros.

Existe una visión equivocada respecto al tema, referente a que el Derecho Laboral está constituido únicamente para otorgar derechos a los trabajadores, idea que ha venido a distorsionar el panorama de esta rama jurídica, encaminando a los trabajadores a que exijan más derechos e ignorando lo relativo a las obligaciones que emanan de los mismos. Es cierto que el Derecho Laboral otorga derechos a los trabajadores, pero no ha sido creado absolutamente para brindarles derechos.

3.2. Regulación legal sobre los derechos de los trabajadores:

Nuestra legislación cuenta con una ley laboral que regula los derechos que le asisten o auxilian a todo trabajador, los cuales no están contenidos taxativamente sino todos estos derechos se encuentran dispersos en todo el Código de Trabajo; también la Constitución Política de la República de Guatemala regula dentro de los derechos sociales una sección referente a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social²⁴. En cuanto al primer enunciado, podemos comprender que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, lícita que nos permita los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio existe una gran cantidad de personas que no pueden hacer realidad este derecho debido a la falta o insuficiencia de fuentes de trabajo.

El otro aspecto en relación que el trabajo es un obligación social, podemos mencionar que como seres humanos no podemos vivir aislados, resolviendo solos nuestros propios problemas y necesidades, sino que necesitamos del trabajo de los demás, necesitamos vivir en sociedad; y como grupo social nos necesitamos unos a otros.

Dentro de los derechos sociales mínimos que regula la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo podemos mencionar:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; significa que existe plena libertad a optar a un trabajo digno y que el trabajador obtenga el recurso económico necesario para cubrir las necesidades como jefe de familia, la limitación al ejercicio del derecho de trabajo será solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público...²⁵.
- Derecho a que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, por regla general el cumplimiento del contrato de trabajo o relación de trabajo debe

²⁴ Ver Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

²⁵ Ver Artículos 102 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 6 del Código de Trabajo.

haber una retribución, la ley admite algunas excepciones en las cuales habrán trabajos que no serán remunerados, estos casos en el campo laboral son pocos, dentro de ellos podemos mencionar los que proporciona el Código de Trabajo: Artículo 63 literal e: prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono de algún compañero de trabajo estén en peligro; Artículo 121: Las horas que el trabajador ocupe en subsanar errores imputable sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria; Artículo 122: en caso de calamidad pública; Artículo 124: casos de excepción muy calificada que se determine en el respectivo reglamento.

- Derecho al salario mínimo y su fijación, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo para que pueda cubrir sus necesidades ya sean de carácter material, moral o cultural. Este salario debe fijarse periódicamente y de acuerdo a las modalidades de cada trabajo, a las condiciones de cada región y a las posibilidades de los patronos en las actividades intelectuales, industrial, comercial o agrícola.²⁶
- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado, el antecedente histórico de este descanso tuvo su origen en un fundamento religioso, ya que la iglesia católica desde la edad media propugnó el descanso en los días domingos y aún cuando ya se encontraba reglamentado por la ley, el prestigio de la iglesia hacía que se observara en todas partes. El individualismo del siglo pasado terminó con esta práctica, por lo que volvió a plantearse el problema, con la diferencia que los motivos que han llevado a las legislaciones a consignarlo, ya no son de carácter religioso. La legislación Alemana fue la primera que a fines del siglo pasado, estableció el principio del

²⁶ Ver Artículos 102 inciso f) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 103 del Código de Trabajo.

descanso semanal, para los trabajadores de la industria, después se estableció en Bélgica en 1905, y en Francia en 1906. El descanso semanal tiene su fundamento en motivos o razones de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para recuperarse de la fatiga que acompaña todo trabajo, también atiende a razones de orden cultural, ya que el descanso semanal permite al trabajador dedicarse una vez a la semana, con mayor intensidad a labores culturales; y uno de los motivos más importante es de carácter familiar, por la posibilidad que proporciona al trabajador de permanencia o convivir en común con su familia. El derecho a disfrutar de este día de descanso remunerado será luego de cada semana de trabajo; esta semana podrá computarse de cinco o seis días, que dependerá de la empresa o lugar de trabajo.²⁷

- Derecho a días de asueto, es un descanso que se concede a los trabajadores en determinados días del año; por medio de los cuales se suspende colectiva y parcialmente la relación laboral para conmemorar acontecimientos de orden cívico o religioso, por disposición de la ley.

Los días de asueto con goce de salario son los siguientes: 1º. De enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1º. De mayo; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; 1º. De noviembre; el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, mediodía a partir de las doce horas. Acá se incluye el feriado que es el día de la festividad religiosa de cada localidad.²⁸

²⁷ Ver Artículos 102 inciso h) de la Constitución de la República y 126 del Código de Trabajo.

²⁸ Ver Artículo 127 del Código de Trabajo.

- Inmerso a los dos últimos derechos que hemos expuesto se origina el derecho que tiene el trabajador, en el supuesto de que trabaje durante los días de asueto o de descanso semanal, sin perjuicio del salario que por el asueto o descanso le corresponde se le debe cancelar el tiempo que ha trabajado, computándosele como trabajo extraordinario, Artículo 128 del Código de Trabajo. Se entiende como jornada de trabajo extraordinario “el trabajo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determina las jornadas ordinarias o que exceda del límite inferior que se pacte”.²⁹
- Derecho a vacaciones remuneradas: Las vacaciones son un período de descanso de que goza todo trabajador sin excepción con el objeto de tener una recuperación física y mental, este derecho tiene su nacimiento después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono; su duración mínima es de quince días hábiles.³⁰

En caso que en el contrato de trabajo se pacte que por la naturaleza del trabajo, el trabajador no trabajara todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, la ley también le otorga el mismo derecho de disfrutar de vacaciones, pero debe tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. Dentro de las características o principios que identifican el derecho de vacaciones podemos mencionar:

- Las vacaciones no son compensables en dinero, significa que representan goce o disfrute para el trabajador, el patrono no puede compensar estos días por ninguna otra forma, porque de esa manera se desvirtúa este derecho, el fin que persigue es que el trabajador tenga

²⁹ Ver Artículo 121 del Código de Trabajo

³⁰ Ver artículos 130 –137 del Código de Trabajo y 102 i) Constitución Política de la República de Guatemala.

suficiente tiempo libre para poder incluso realizar un viaje, salir de la rutina; que según indica la ciencia médica produce daño a la salud.

La excepción al principio que las vacaciones no son compensables en dinero, emana cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado y ceso la relación laboral, no importando la causa.

- El período de vacaciones es ininterrumpible: se refiere que el trabajador debe gozar el período completamente, no por partes, aunque el Código de Trabajo en su Artículo 136 regula una excepción a este principio en el cual únicamente pueden dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de trabajos que por ser de índole muy especial no permita que el trabajador se ausente del mismo en forma prolongada.
- Las vacaciones no son acumulables: El trabajador debe disfrutar cada año de su período de vacaciones, no puede acumularlas año en año para que posteriormente tenga un período de descanso mayor. En nuestro medio a pesar de la salvedad que hace nuestra legislación, en muchas instituciones suele pasar, es decir que se viola este principio, porque el trabajador en varios años no goza de este derecho; pero de acuerdo al Artículo 136 segundo párrafo de la legislación laboral, en estos casos la ley le protege que a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años.
- Derecho del trabajador a percibir aguinaldo: Este derecho se origina, en virtud que la legislación laboral contiene garantías mínimas que van encaminadas al

mejoramiento económico y social de los trabajadores, y que uno de los propósitos del gobierno de la república es promover la justicia social mediante el otorgamiento de prestaciones a los trabajadores que intervienen en la producción de la nación. El Congreso de la República a emitido el Decreto número 76-78 que contiene la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado y el Decreto número 74-78 que se refiere a la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado.

El empleador debe otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. Los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, el aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.³¹

- Derecho del trabajador a ser indemnizado: este derecho se encuentra regulado en el Artículo 82 del Código de Trabajo que preceptúa lo siguiente: cuando el contrato de trabajo sea por tiempo indefinido y concluye transcurrido los dos meses del período de prueba, ya sea por despido injustificado del trabajador o por alguna causa de despido indirecto, el patrono debe pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido, la cual equivale a un mes de salario por cada año de servicios continuos; si la prestación del servicio fuere menor a un año, debe hacerse en forma proporcional al plazo trabajado, debe incluirse la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que sea.³²

³¹ Ver Artículo 102 inciso j) de la Constitución de la República de Guatemala.

³² **Ob. Cit;** Inciso o).

- Derecho de organización: Este derecho a sido creado para la sindicalización libre de los trabajadores; el cual avala a todo trabajador que quiera ser parte de un sindicato, lo puede ejercer sin discriminación alguna y sin autorización previa, únicamente cumpliendo los requisitos legales. Cuando un trabajador sea parte de un sindicato la ley le otorga inamovilidad; es decir que por ningún motivo puede ser despedido por participar en la formación del mismo y goza de este derecho desde el momento que lo ponga en conocimiento de la Inspección General de Trabajo.³³

Es importante mencionar que este derecho únicamente lo pueden ejercer los guatemaltecos por nacimiento, pueden ser parte en la organización, dirección y asesoría de los sindicatos, con excepción de casos de asistencia técnica y lo dispuesto en tratados internacionales o convenios intersindicales.

En virtud de que los derechos que le asisten a toda persona como trabajador son demasiados únicamente mencionamos algunos, tomando en consideración la característica ideológica de la legislación laboral de proteger a los trabajadores y de esta manera coadyuvar para que puede desaparecer esa desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador, y, que el conjunto de estos derechos constituye garantías mínimas que van dirigidas directamente en beneficio de los trabajadores, por cual no pueden ser renunciadas por estos, porque su objetivo primordial es que puedan ser superados en forma dinámica, a través de la contratación individual o colectiva, por pactos colectivos y según lo que preceptúa la ley.

³³ Ver Artículos 209 del Código de Trabajo y 102 inciso q) de la Constitución de la República de Guatemala.

Es necesario la existencia del derecho de trabajo en el cual están inmersos los derechos de todo trabajador, y de esta manera resolver los diversos problemas que en el campo laboral surjan, que dependerán del estudio del individuo en su realidad social, logrando así una mayor armonía social y la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población.

3.3. Convenios internacionales sobre los derechos de los trabajadores:

Los convenios, son acuerdos internacionales que fijan objetivos a las políticas nacionales o establecen normas de trabajo. En referencia a este tema, en Guatemala existen pocos conocimientos de los convenios internacionales del trabajo adoptados por diversas conferencias; no así se carece de conocimiento de los convenios que han sido ratificados por nuestro país. Es por ello importante que podamos compartir y contribuir a disminuir ese desconocimiento, y proporcionar especialmente a la clase trabajadora una recopilación de los convenios ratificados por Guatemala, en virtud que van dirigidos en beneficio del trabajador para fomentar sus derechos como tales.

Los convenios internacionales son demasiados, lamentablemente en sesenta y seis años de producción normativa de trabajo nuestro país únicamente ratificó treinta y ocho convenios, fenómeno que coadyuvó a mantener el aislamiento internacional de nuestro país. Posteriormente la administración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual estaba a cargo del Presidente de la República Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, para contribuir al desarrollo de los lineamientos generales de la política internacional, orientó acciones tendientes a terminar con esa etapa histórica en materia de relaciones internacionales del trabajo, las cuales se vieron reflejadas en la iniciativa promovida ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, que buscaba ratificar 19 convenios internacionales de trabajo, de los cuales Guatemala comunicó a la

conferencia internacional del trabajo la ratificación de seis más, posteriormente se han ratificado otros, de los cuales podemos mencionar los siguientes:

Convenio Internacional de Trabajo número 1: va dirigido a limitar las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Entró en vigor el trece de junio de 1921. Ratificado en Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 10: relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola. Entró en vigor el 31 agosto de 1923. Ratificado en Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 11: su contenido abarca los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas. Entró en vigor el 11 de mayo de 1923. Ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 14: se refiere a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales. Entró en vigor el 19 de junio de 1923. Ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 15: relativo a la fijación de la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros. Entró en vigor el 20-11-1922. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 16: el cual hace referencia al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques. Entró en vigor el 20-11-1922. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 19: su contenido abarca la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Entró en vigor el ocho de septiembre de 1926. Ratificado por Guatemala el dos de agosto de 1961.

Convenio Internacional de Trabajo número 26: relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. Entró en vigor el 14 de junio de 1930. Ratificado por Guatemala el cuatro de mayo de 1962.

Convenio Internacional de Trabajo número 29: referente al trabajo forzoso u obligatorio. Entró en vigor el uno de mayo de 1932. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 30: relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas. Entró en vigor el 29 de agosto de 1933. Ratificado por Guatemala el cuatro de agosto de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 28-73

Convenio Internacional de Trabajo número 45: que va dirigido al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas. Entró en vigor el 30 de mayo de 1937. Ratificado por Guatemala el siete de marzo de 1961. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 28-73

Convenio Internacional de Trabajo número 50: abarca la reglamentación de ciertos sistemas especiales para el reclutamiento de trabajadores. Entró en vigor el ocho de septiembre de 1939. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 58: regula la edad mínima para admitir a los niños en el trabajo marítimo. Entró en vigor el ocho de septiembre de 1939. Ratificado por Guatemala el 30-10-1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 14-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 59: en este convenio se fija la edad para admitir a los niños en los trabajos industriales. Entró en vigor el 21 de febrero de 1941. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 62: se refiere a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación. Entró en vigor el cuatro de julio de 1942. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacios Nacional 17-09-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 63: cuya referencia son las estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales mineras y manufactureras, en la industria y la construcción y en la agricultura. Entró en vigor el 22 de junio de 1940. Ratificado por Guatemala el cuatro de agosto de 1962.

Convenio Internacional de Trabajo número 64: se refiere a la reglamentación de los contratos escritos de trabajo de los trabajadores indígenas. Entró en vigor el siete de julio de 1948. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 65: se refiere a las sanciones penales contra los trabajadores indígenas por incumplimiento del contrato de trabajo. Entró en vigor el ocho de julio de 1948. Ratificado por Guatemala el cuatro de agosto de 1962.

Convenio Internacional de Trabajo número 77: relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria. Entró en vigor el 29-12-50. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 28-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 78: hace referencia al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales. Entró en vigor el 29-12-1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 28-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 79: se refiere a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales. Entró en vigor el 29-12-1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 14-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 81: su contenido es la inspección del trabajo en la industria y el comercio. Entró en vigor el siete de abril de 1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacios Nacional 17-19-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 86: regula la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Entró en vigor el 13 de febrero de 1953. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

Convenio Internacional de Trabajo número 87: va dirigido a regular la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización. Entró en vigor el cuatro de julio de 1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su

aplicación Acuerdo del Palacios Nacional 17-09-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 88: relativo a la organización del servicio del empleo. Entró en vigor el 10 de agosto de 1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

Convenio Internacional de Trabajo número 89: va dirigido al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria. Entró en vigor el 27 de febrero de 1951. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 28-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 90: regula el trabajo nocturno de los menores en la industria. Entró en vigor el 12 de junio de 1951. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 14-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 94: relativo a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Entró en vigor el 20 de septiembre de 1952. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacios Nacional 17-09-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 95: regula la protección del salario. Entró en vigor el 24 de septiembre de 1952. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 7-80.

Convenio Internacional de Trabajo número 96: se refiere a las agencias retribuidas de colocación. Entró en vigor el 18 de julio de 1951. Ratificado por Guatemala el tres de

enero de 1954. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 8-80.

Convenio Internacional de Trabajo número 97: regula a los trabajadores migrantes. Entró en vigor el 22 de enero de 1952. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacios Nacional 17-10-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 98: su contenido se refiere a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Entró en vigor el 18-07-1951. Ratificado por Guatemala el 13-02-1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacios Nacional 17-09-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 99: relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Entró en vigor el 23 de agosto de 1953. Ratificado por Guatemala el cuatro de agosto 1962.

Convenio Internacional de Trabajo número 100: relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Entró en vigor el 23 de mayo de 1953. Ratificado por Guatemala el dos de agosto de 1962.

Convenio Internacional de Trabajo número 101: regula las vacaciones pagadas en la agricultura. Entró en vigor el 24 de julio de 1954. Ratificado por Guatemala el dos de agosto de 1962.

Convenio Internacional de Trabajo número 103: relativo a la protección de la Maternidad. Entró en vigor el siete de septiembre de 1955. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 104: se establece la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas. Entró en vigor el siete de junio de 1958. Ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 105: relativo a la abolición del trabajo forzoso. Entró en vigor el 07-06-1958. Ratificado por Guatemala el nueve de diciembre de 1960. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 828-84.

Convenio Internacional de Trabajo número 106: relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Entró en vigor el cuatro de marzo de 1960. Ratificado por Guatemala el nueve de diciembre de 1960.

Convenio Internacional de Trabajo número 108: relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar. Entró en vigor el 19 de febrero de 1961. Ratificado por Guatemala el 28-11-1961. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacio Nacional 17 de septiembre de 1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 109: regula el salario, horas de trabajo a bordo y dotación. Entró en vigor el 14 de mayo de 1958. Ratificado por Guatemala el dos de agosto de 1961.

Convenio Internacional de Trabajo número 110: referente a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Entró en vigor 22 de enero de 1960. Ratificado por Guatemala el cuatro de febrero de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 103-84.

Convenio Internacional de Trabajo número 111: relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Entró en vigor el 15 de junio de 1960. Guatemala lo ratifica 11-10-1961.

Convenio Internacional de Trabajo número 112: preceptua la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. Entró en vigor el siete de noviembre de 1961. Guatemala lo ratifica el dos de agosto de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 14-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 113: referente al examen médico de los pescadores. Entró en vigor el siete de noviembre de 1961. Guatemala lo ratifica el dos de agosto de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 9-80.

Convenio Internacional de Trabajo número 114: regula el contrato de enrolamiento de los pescadores. Entró en vigor el siete de noviembre de 1961. Ratificado por Guatemala dos de agosto de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 10-80.

Convenio Internacional de Trabajo número 117: relativo a las normas y objetivos básicos de la política social. Entró en vigor el 23 de abril de 1964. Guatemala lo ratifica el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 118: se refiere a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Entró en vigor el 25 de abril de 1964. Ratificado por Guatemala el cuatro de noviembre de 1964.

Convenio Internacional de Trabajo número 119: regula la protección de la maquinaria. Entró en vigor el 21-04-1965. Guatemala lo ratifica el 21 de abril de 1965.

Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacios Nacional 17 de septiembre de 1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 120: se refiere a la higiene en el comercio y en las oficinas. Entró en vigor el 29-03-1966. Guatemala lo ratifica el ocho de julio de 1974. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacios Nacional 17-09-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 122: regula la política de empleo. Entró en vigor el 15-17-1966. Ratificado por Guatemala el 19 de agosto de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 124: relativo al examen médico de aptitud de los menores para trabajos subterráneos en las minas. Entró en vigor el 13-12-1967. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 127: relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador. Entró en vigor el 10 de marzo de 1970. Guatemala lo ratifica el 28-16-1967.

Convenio Internacional de Trabajo número 131: se refiere a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. Entró en vigor el 29 de abril de 1972. Ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 141: contiene las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social. Entró en vigor el 23-16-1975. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 144: preceptua las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Entró en vigor el 21 de junio de 1976. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 160: hace referencia a las estadísticas del trabajo. Entró en vigor el 25 de junio de 1985. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 161: regula los servicios de salud en el trabajo. Entró en vigor el 26 de junio de 1985. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 162: se refiere a la utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Entró en vigor el 24 de junio de 1986. Ratificado por Guatemala el siete de febrero 1989.

Posteriormente a la ratificación de los convenios internacionales de trabajo y al estar vigentes en Guatemala se creó precedente dictar normas reglamentarias con la finalidad de facilitar el cumplimiento de los mismos, adoptar disposiciones que proceden para su debida aplicación, estas van encaminadas a tomar las medidas específicas de previsión social o que propendan completar las existentes, a fin de facilitar el trabajo; para regular disposiciones protectoras a los trabajadores, y para la aplicación de los principio del derecho de trabajo o protección del mismo .

CAPÍTULO IV

4. Derechos de los trabajadores del régimen especial del servicio doméstico.

4.1. Otorgados por el Código de Trabajo:

Como indicamos anteriormente este régimen se encuentra regulado en el título cuarto capítulo cuarto del Código de Trabajo, de una manera muy limitada, no aporta muchos conocimientos sobre el mismo, es decir no existe una ley que regule lo que por hecho y derecho corresponde a estos trabajadores, el legislador se quedó muy corto al respecto, en virtud del cual tomaremos los pocos derechos que taxativamente se encuentran en dicho capítulo, pero también aplicaremos los demás derechos que el mismo Código preceptúa para todo trabajador, porque no importa a que clase o régimen se aplican, sino tomamos en cuenta la condición de trabajadores.

⇒ Derecho a una retribución: este derecho se encuentra regulado en el Artículo 162 del Código de Trabajo el cual establece, que salvo pacto en el cual se ha establecido lo contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención, disposición que es muy clara en establecer que a cambio del trabajo o del servicio que prestan estos trabajadores tienen el derecho de percibir un pago, sueldo o salario, el cual debe ir acompañado de provisión de habitación; es decir, vivienda o un lugar en el hogar donde se van a prestar los servicios domésticos, alimentación y disposición de poder brindar el mantenimiento necesario al empleado doméstico, para que pueda desarrollarse como persona y trabajador. En caso de que exista un convenio contrario a la disposición legal, el

patrono queda relevado de esta obligación de proporcionar habitación y manutención al trabajador.

⇒ Derecho a percibir un salario mínimo: los empleados domésticos en su calidad de trabajadores tienen derecho a percibir un salario mínimo por el cumplimiento del contrato de trabajo, razón a ello se les debe aplicar el salario mínimo legalmente establecido. En la esfera de la práctica de este trabajo existen múltiples violaciones a este derecho, porque la mayoría de patronos que contratan los servicios de estos trabajadores no cumplen con la ley y pagan un salario inferior al mínimo, que viene a representar una miseria, y la imposibilidad del empleado doméstico de satisfacer sus necesidades principales.

⇒ Derecho a disfrutar de descanso semanal: En consideración el Artículo 164 del Código de Trabajo preceptua, que al trabajo doméstico no se le aplica el Artículo 126 del mismo cuerpo legal, que contiene la norma general de otorgar el derecho a todo trabajador a disfrutar de un día de descanso remunerado, después de cada semana de trabajo, es decir que los trabajadores domésticos no tienen derecho a disfrutar día de descanso.

La carencia de este derecho también se refleja en el inciso a) del ya citado Artículo 164, en el cual si el día es de veinticuatro horas y la ley le otorga al trabajador doméstico un descanso absoluto, mínimo y obligatorio de diez horas diarias de descanso, significa que las catorce horas restantes son de trabajo, lo cual resulta inconcebible que un trabajador tenga una jornada de 14 horas diarias. Referente al inciso b) del mismo cuerpo legal, que hace mención a un descanso adicional de 6 horas en días domingos y feriados que sumando tienen 16 horas de descanso en estos días, y el resto que son de 8 horas deben permanecer a las ordenes del patrono.

- ⇒ Derecho a los asuetos remunerados: según lo que establece el régimen especial del trabajo doméstico a estos trabajadores no le debe ser aplicado este derecho. en este caso y favorablemente al trabajador doméstico, no todos los patronos toman en consideración esta norma, ya que en la práctica la mayor parte de patronos si otorgan los días de asueto a sus empleados.

- ⇒ Derecho a una jornada de trabajo: el trabajo doméstico no esta sujeto a horario mucho menos a las limitaciones de la jornada de trabajo, quiere decir que no tiene establecido un horario, deviene de la razón que la mayoría de empleados domésticos viven en el hogar donde prestan el servicio, no se les aplica una jornada ordinaria diurna, nocturna o mixta por que no se le puede fijar que entren a las ocho a.m. y que salgan a las dieciséis horas, por la razón de estar en forma habitual y continua dedicados a labores que son propias de un hogar, están a disposición de los servicios que se necesitan satisfacer en un hogar, residencia o habitación. A menos que este trabajo se realice por día.

Mucho menos se les aplica la jornada extraordinaria, si nos damos cuenta es el empleado doméstico el primero en levantarse y el último en acostarse, por tanto si analizamos cuantas horas trabajan estos empleados, llegaríamos a la conclusión que tienen ganado el pago de horas extraordinarias. Los Artículos 121 y 122 del Código de Trabajo establecen lo relativo a jornada extraordinaria: el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los limites de tiempo que determinan la jornada ordinaria, o que excede de los limites inferiores que contractualmente se pacten, constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que se haya estipulado por las partes. La jornada ordinaria y extraordinaria no puede exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinan en el respectivo reglamento.

Podemos deducir de lo anterior que la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos no se encuadra en ninguna jornada ordinaria que establece la ley, y al encuadrarlo sería fuera de las jornadas ordinarias, y crearía el derecho a pago de jornada extraordinaria. De acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala las jornadas de trabajo son las siguientes: la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de los salarios. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.³⁴

- ⇒ Derecho a vacaciones: el régimen especial de trabajadores domésticos no regula al respecto, en consecuencia aplicamos la norma general contenida en el Artículo 130 del Código de Trabajo, que establece el derecho que tiene todo trabajador sin excepción a un período de vacaciones remuneradas después de prestar sus servicios en forma continua a un mismo patrono. En nuestro entorno social este derecho si es concedido por los patronos, generalmente lo otorgan en diciembre.

- ⇒ Derecho a aguinaldo: el contenido del régimen especial de trabajadores domésticos es muy limitado, para todo lo que debería regular en relación a estos trabajadores, pero por ello tampoco se les puede privar de ejercer este derecho, por ende aplicamos las normas contenidas en el Artículo 102 inciso j) de la Constitución de la República y el decreto número 76-78 que comprende la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector

³⁴ Ver Artículo 102 inciso g) y 116-117 del Código de Trabajo.

privado. Ambas normas se refieren a la obligación que tiene todo patrono a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. La misma ley indica que el pago de esta prestación deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguientes, o si existe costumbre o voluntad del patrono puede cubrir el cien por ciento de la prestación en el mes de diciembre, por lo cual queda exonerado de la obligación de complementar el pago en el mes de enero.

CAPÍTULO V

5. Inspección General del Trabajo.

5.1 Reseña histórica mundial:

La Inspección del Trabajo se crea y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras, se inicia en Gran Bretaña, país dotado de numerosas fabricas, por ende se plantean los primeros problemas, en consecuencia se adoptan las primeras medidas, con la ley de 22 de junio de 1802 que va dirigida a proteger la salud física y moral de los aprendices y otros obreros. En 1844 aumenta el número de las regiones y los inspectores pasan a ser funcionarios de la administración del Estado.

El tiempo transcurrido entre el inicio de la Revolución industrial, la aprobación de las primeras leyes protectoras y el establecimiento de las inspecciones del trabajo es, para el mundo obrero, una larga espera de la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de trabajo y en su control. Hay países que cuentan con delegaciones y oficinas que se convertirán más tarde en Ministerios de Trabajo.

Un estudio efectuado en 1909-1910 en una veintena de países que poseían un sistema de inspección permite hacer un balance en vísperas de la Primera Guerra Mundial. Las inspecciones del trabajo de la época sólo tenían bajo su control los establecimientos industriales, los únicos donde se aplicaba la legislación protectora. En general los inspectores tenían que controlar las condiciones de higiene y de seguridad del lugar de trabajo; los sistemas de inspección estaban lejos de corresponder a un modelo tipo, por ejemplo en Noruega las tareas de inspección se encomendaban a comisiones municipales, hasta una época reciente lo modificaron. La noción de servicio

de inspección no se había impuesto todavía claramente, ni siguiera en el Reino Unido, país precursor.

Después de la primera guerra mundial se crea la Organización Internacional del Trabajo. Los negociadores del tratado de paz que puso fin a la guerra de 1914-1918 decidieron fundar una organización permanente para la protección y el mejoramiento de la situación de los trabajadores, así es como nace la organización, dentro de otros aspectos el tratado de Versalles precisaba que era particularmente importante que cada Estado organice un servicio de inspección; con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores.

En 1923 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaba la recomendación sobre la inspección del trabajo, que enuncia los principios generales de la organización y del funcionamiento de los servicios de inspección en el plano nacional, en base a la recomendación surge la pregunta por qué un problema tan importante no fue objeto de un convenio desde el principio y por qué la OIT se limitó a adoptar una recomendación, siendo la respuesta que, al adherirse a la OIT cada Estado se obliga a aplicar la Constitución de ésta y a crear, por tanto, ese servicio de inspección, en cambio, pedir la creación de un sistema de inspección del trabajo ya no era afirmar un principio de alcance general, sino tratar de la organización interna de los Estados, lo que incumbe a la soberanía nacional.

En 1947 la conferencia adopta dos convenios sobre la Inspección del Trabajo, número 81, aplicable a la industria y el comercio, y el número 85, aplicable a territorios no metropolitanos.

5.2. Definición de Inspección del Trabajo:

“Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y del equilibrio social.”³⁵

5.3. Funciones de la Inspección General del Trabajo:

5.3.1. Función de control:

Como hemos señalado que la Inspección General del Trabajo esta encargada de velar por el cumplimiento de la legislación, pero para verificar que las empresas cumplan y respetan con dichas disposiciones, la Inspección de Trabajo actúa por medio del control, este se basa en las visitas a los establecimientos sometidos a inspección, sus objetivos son, que por medio de la observación y discusión verifica la situación y luego promueve los medios necesarios para poder garantizar el cumplimiento de la legislación, como también proteger a los trabajadores, logrando que cesen situaciones peligrosas o anormales. El control se manifiesta en tres momentos: Control previo, significa que toda actuación debe ser sometida al servicio de la Inspección del Trabajo competente; para que determine si dificulta o imposibilita en alguna forma el cumplimiento de la ley; sucede a este, el control ordinario: se realiza durante las

³⁵ Cabanellas de Torres. Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, volumen II, pág. 881

visitas a los establecimientos, por último el control de investigación, siendo su objetivo principal evitar que ocurran accidentes.

El control puede adoptar diversas formas según el sistema de inspección que adopte; por ejemplo, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el control se basa sobre todo en la visita a los talleres o a otros lugares de trabajo, en materia de libertad sindical, deberá comprobar, según las disposiciones de la legislación, que las elecciones se organizan correctamente, que el sindicato puede llevar las actividades legales.

5.3.2. Función de información y asesoramiento a los empleadores y trabajadores:

Según el convenio número 81 el objeto de esta función es: “indicar la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales”. El control, la información y el asesoramiento son estrechamente complementarios y a menudo están entremezclados, cuando la el inspector realiza la visita de control se hacen preguntas y se dan respuestas y se intercambian informaciones, es acá donde se cumple la información y el asesoramiento, por un lado permite al inspector informarse y, por el otro, convence, indica o asesora de los medios para alcanzar el resultado buscado.

Las dos funciones mencionadas se llevan a cabo una a la par de la otra, por ejemplo, si el control vela por que las máquinas sean seguras, debe asesorar sobre las disposiciones que se han de adoptar para garantizar la seguridad; que los salarios se paguen con regularidad, explicar las exigencias legales relativas al

pago de las remuneraciones; que las visitas médicas se llevan a cabo, indicar dónde y cómo pueden efectuarse las visitas médicas; que la duración del trabajo de los jóvenes no sea excesiva, mostrar la importancia de la limitación de la duración del trabajo y examinar con el empleador las dificultades que se presentan o podrían presentarse.

La información y el asesoramiento no debe cumplirse esencialmente durante las visitas a las empresas, pues el inspector de trabajo debe ser accesible y abrir las puertas de su oficina a los que deseen consultarle, someterle un problema o presentarle una queja sobre una situación.

La función de informar y asesorar son tareas de carácter pedagógico, a medida que se trata que la sindicaciones se cumplan al pie de la letra se busca que se comprendan y asimilen para que pueda producir un efecto duradero y amplio, también por que puede esta función adoptar la forma particular de cursos, exposiciones de temas o conferencias; lo que permite llegar a mucha gente y dar a conocer el espíritu y la letra de la legislación del trabajo, contribuye a que se comprenda mejor, se admita mejor y, en definitiva, se aplique mejor.

5.3.3. Función de información a la autoridad competente:

Esta función es a menudo descuidada, sin embargo se a encargado a la Inspección del Trabajo de “poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias a los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes”.³⁶

³⁶ Convenios internacionales números 81 y 129.

Es importante que los inspectores de trabajo alerten a las autoridades públicas del conocimiento que se tiene de los problemas del trabajo y de la situación de los trabajadores, sobre todo lo que respecta a la protección que les debe garantizar la legislación y la reglamentación social.

5.3.4. Otras funciones:

Las funciones apuntadas anteriormente son las principales, pero existen otras no por ello menos importantes. Funciones en la esfera económica; se vinculan con cuestiones sociales, la Inspección del Trabajo posee numerosos datos e informaciones de carácter social (seguridad e higiene del trabajo, situación de la mano de obra femenina y de la mano de obra juvenil, relaciones de trabajo, aplicación de contratos colectivos) o económico (número de empresas, trabajadores empleados, horas de trabajo efectuadas, remuneración media pagada en diferentes ramas de actividad, necesidades de mano de obra calificada en diferentes sectores económicos o geográficos, etc.)

En nuestro país, entre las funciones que lleva a cabo la Inspección del Trabajo, esta la de conciliación³⁷, aunque los convenios internacionales no encomiendan a la inspección del trabajo funciones de conciliación y arbitraje, ya que los inspectores del trabajo podrían, si las ejercieran, poner en juego su independencia e imparcialidad. En relación a lo anterior se plantean dos puntos de vista, el que va en contra, expone: que al atribuirle esta función de conciliación y arbitraje a la Inspección se sobrecarga el trabajo de la misma, lo que evidentemente perjudicaría las tareas primordiales de inspección, en sentido

³⁷ Ver Artículo 281 del Código de Trabajo.

contrario; se dice, que el inspector del trabajo esta calificado, por su conocimiento de los problemas concretos que se plantean en los lugares de trabajo, los cuales ayudan a resolver las controversias. También se puede encomendar a la Inspección del Trabajo otras funciones; por ejemplo, velar por la prevención de los incendios en los locales abiertos al público o por la protección del medio ambiente contra los daños causados por las empresas, esta dependencia es a menudo la única que esta en condiciones de cumplir estas funciones, aunque no le competen directamente para no obstaculizar sus funciones principales, centradas en la protección de los trabajadores en la empresa.

5.4. Inspectores de trabajo:

La función del cuerpo de inspectores de trabajo, es velar porque los patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro³⁸.

5.4.1. Facultades de los inspectores:

◆ Derecho de visita y de investigación:

La primera facultad de los inspectores, sin la cual evidentemente habría poca inspección, es la de visitar las empresas, los inspectores que acrediten su identidad pueden entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche; a todo establecimiento sujeto a inspección, o cuando tenga un motivo razonable para

³⁸ Ver Artículo 178 del Código de Trabajo.

suponer que está sujeto a inspección. Los inspectores también están autorizados a proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario, para verificar que las disposiciones legales se cumplen.

◆ Facultades de intimación:

Los inspectores pueden tomar las medidas necesarias para eliminar los defectos de instalaciones, montaje o de los métodos utilizados en el trabajo, que puedan constituir un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores, tienen derecho de dirigirse a la autoridad competente con el fin de que dicten las órdenes o para que se adopten medidas cuya aplicación deba ser inmediata.

◆ Intimación con plazo de ejecución:

Los inspectores tienen derecho de ordenar las modificaciones pertinentes en las instalaciones de trabajo, para dar cumplimiento a la ley y cumplir con brindar protección y seguridad a los trabajadores. En algunos países se piensa que la concesión de un plazo puede considerarse como un admisión formal de la irregularidad y convertir al inspector solidariamente responsable con el jefe de empresa si durante ese plazo se produce un accidente debido al defecto observado.

◆ Medidas de aplicación inmediata:

Los inspectores tienen facultad de adoptar medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los

trabajadores. Son escasos los países donde los inspectores del trabajo están facultados para ordenar medidas de aplicación inmediata, en otros países estas medidas deben ser ordenadas por los tribunales, lo que implica un plazo durante el cual puede producirse un accidente.

- ◆ Medidas adoptadas con respecto a las comprobaciones de infracción:

Los inspectores tienen facultad de levantar actas que hacen fe pública, hasta prueba en contrario, como también pueden incoar un procedimiento ante los tribunales o encomendarlo al Ministerio Público o Tribunales, contra aquellas personas que violen las disposiciones legales, para cuyo cumplimiento velen los inspectores.

5.4.2. Obligaciones de los inspectores:

- ◆ Desinterés en las empresas:

Se prohíbe a los inspectores que tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia.

- ◆ Secreto profesional:

Los inspectores están obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.

◆ Discreción sobre el origen de las quejas:

Las quejas que se presentan ante los inspectores deben de tener carácter confidencial, por lo tanto las visitas que se realicen por este motivo no debe ser manifestado al empleador o a su representante; el cual responde al afán de proteger a los trabajadores que presenten quejas y dar eficacia a la intervención de los inspectores. Por ello a las obligaciones debe corresponder cualidades personales y profesionales de tacto, reserva y autoridad que todo inspector debe poseer o adquirir, lo que motiva la necesidad de una formación específica, para cumplir correctamente la misión.

La legislación laboral en el Artículo 281 regula otras facultades y obligaciones de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales.

CAPÍTULO VI

6. El analfabetismo y la alfabetización en Guatemala.

6.1. Concepto de analfabetismo:

Como punto de partida para la formulación del Plan Nacional de Alfabetización en Guatemala, se formuló el siguiente concepto: “El analfabetismo constituye un problema que se manifiesta en las personas que no disponen de los instrumentos para leer y escribir, ni tienen las nociones para el ejercicio sistemático del cálculo, lo cual no les permite su adecuada participación en el desarrollo individual, familiar, comunal y nacional. En Guatemala este fenómeno reviste las siguientes características: histórica, cuantitativa, cualitativa y socio-política.”³⁹

Desde el punto de vista de la utilidad funcional de la lecto-escritura, se plantea el concepto siguiente: “El analfabetismo funcional, por lo tanto, concierne a aquellos que pudieron haber aprendido a leer y escribir, pasando por la etapa de la educación básica (el equivalente práctico de cuatro a cinco años de escuela primaria), pero que leen de manera parecida a un robot, sin comprender plenamente lo que están haciendo. De hecho, no son capaces de captar el significado de artículos de los periódicos, conferencias públicas o programas de radio y televisión.”⁴⁰

“Es la consecuencia lógica de un sistema educativo cuantitativamente insuficiente y cualitativamente deficiente e ineficaz para atender a la totalidad, o la mayoría significativa de una población en edad escolar obligatoria (siete a 14 años en

³⁹ Ministerio de Educación. **Versión preliminar del plan nacional de alfabetización 1980 – 84.** Editorial José de Pineda Ibarra, Guatemala, pág. 7.

⁴⁰ Wesolowska. Eugenia Anna. **El papel de la alfabetización funcional en Polonia,** pág. 25.

Guatemala) a partir de las habilidades básicas elementales para establecer comunicación funcional con la cultura escrita. Desde este punto de vista, el analfabetismo se tipifica por la inexistencia de oportunidades reales para que la población que sobrepasó la edad escolar obligatoria (en Guatemala, 15 años y más), desequipada de las habilidades de la lectro-escritura, pueda adquirirlas, practicarlas, desarrollarlas como instrumento de bienestar y superación humana.”⁴¹

6.2. Cifras relativas y absolutas:

La extensión territorial de la República de Guatemala es aproximadamente de 108,889 kilómetros cuadrados. De acuerdo a la investigación del censo nacional XI de población y VI de habitación 2002 que llevo a cabo el Instituto Nacional de Estadística (INE), su población es de 11,237,196 de habitantes, de los cuales el 46.1 por ciento reside en el área urbana y el 53.9 por ciento en el área rural. De la totalidad de habitantes el 41.0 por ciento son indígenas y el 59 por ciento no indígena. De la totalidad de la población y de acuerdo a la pertenencia étnica el 39.3 es maya y de este porcentaje el 39 por ciento pertenece a alguno de los 21 grupos mayas existentes en el país. Oficialmente se reconoce el 28.8 por ciento de analfabetismo en la población de 7 años y más de edad, en el cual una de cada tres mujeres y uno de cada cuatro hombres son analfabetas.

En el grupo de la población de 15 a 64 años de edad la proporción de analfabetos es 28.5 por ciento; equivalente a 1,708,522 de habitantes, distribuyéndolo por sexo corresponde el 38.8 por ciento (629,493 personas) hombres y el 61.2 por ciento son

⁴¹ Guadamuz S. Lorenzo. **Una aproximación a la problemática y perspectivas de la capacitación de personal del sector educación.** Misión de Asistencia Técnica de UNESCO, Guatemala 1983. Págs. 1-4

mujeres (1,079,029 personas); equivale decir que una de cada tres mujeres y uno de cada cinco hombres son analfabetas.

El analfabetismo tiene su mayor fluidez en el área rural específicamente en la población indígena, que abarca el 61 por ciento. Este problema podemos ubicarlo especialmente en los departamentos de Quiché, Alta Verapaz, Huehuetenango, San Marcos, Totonicapán, Baja Verapaz y Sololá. El porcentaje más alto de analfabetismo que incide en el área rural podemos explicarlo por la incidencia de cuatro factores que; entre otros, son los más determinantes:

El primero es de orden demográfico, como mencionamos anteriormente que la mayoría de guatemaltecos habitan en el área rural.

El segundo es de carácter político-administrativo, por cuanto los recursos que están destinados para la educación en el ámbito rural no satisface lo que requiere el verdadero servicio educativo.

El tercer factor es de índole étnico y cultural, los contenidos que abarca el sistema educativo no satisface las necesidades y las aspiraciones de la población rural, especialmente en grupos indígenas; en los cuales el problema es más complejo por la dificultad de comunicación que se deriva de sus 22 lenguas vernáculas que los identifican. Esto implica el abstencionismo, deserción, ausentismo y repitencia escolar; que dan como resultado las posibilidades de retención y progreso de la población escolar.

El cuarto factor es de carácter sociológico y económico, es muy usual que el niño que se encuentra en edad escolar, se le priva de este derecho para que tome parte en el

sostenimiento del hogar o en tareas domésticas, por lo que regularmente el padre de familia considera la oportunidad de asistir a una escuela con un alto costo, que implica un sacrificio que no pueden realizar o en algunos casos no están dispuestos a realizar. Cabe mencionar las migraciones internas que deben realizar las familias en determinadas épocas del año para satisfacer sus necesidades económicas, lo que trae como consecuencia el abandono temporal o definitivo de la escuela.

6.3. Implicaciones del analfabetismo para los guatemaltecos:

En la economía nacional: Tanto economistas como educadores coinciden que los términos educación-economía y analfabetismo-desarrollo se encuentran estrechamente ligados, siendo los primeros causantes del atraso de los segundos. Para evitar esto, es importante que los programas de alfabetización, sean parte integral de los planes de desarrollo económico y social, para obtener mejores resultados con la lucha del analfabetismo, en virtud que la alfabetización es fundamental para el desarrollo. Todo trabajador que sabe leer tiene un avance mejor en su vida, puede seguir instrucciones escritas que le dan la capacidad de desempeñar cada vez mejor procedimientos más complejos y técnicos. Al ser personas alfabetas su nivel de cultura les permite tener mayor movilidad, por ende encuentran más facilidad para organizarse, ajustarse al trabajo y aspirar a trabajos mejor remunerados.

En lo socio-político: Los problemas más significativos que se derivan del analfabetismo son la ignorancia, la miseria, enfermedad y servidumbre, los cuales tienen sus manifestaciones en la vida social del país, implicando índices de morbilidad general, morbilidad y mortalidad infantil, viviendas en extrema pobreza. Estos problemas no

han tenido una solución debido a la poca participación de la sociedad en los programas de desarrollo que en algunas oportunidades a iniciado el Estado o la iniciativa privada. En cuanto a la política electoral, no toda la sociedad se involucra, la población que no lee tiene limitada su participación, en algunos casos son presa fácil para los líderes políticos, que tienen habilidad suficiente para “motivar” a los grandes grupos de campesinos analfabetas, quienes caen en las falsas promesas de conseguir un trabajo o instrumentos para su labor cotidiana.

En la educación: La lecto-escritura es el instrumento básico de toda educación, no puede existir educación sistemática sin alfabeto. Uno de los fenómenos que podemos observar en la educación nacional, en el área rural; es el abstencionismo o el rechazo del servicio educativo que se le ofrece al padre de familia para sus hijos, que lo manifiestan con las expresiones: “no tiene tiempo el patojo”, “me tiene que ayudar”, con ello demuestran que la escuela no les interesa porque no les va a dar de comer, ni de vestir, ni los va a curar si se enferman. Para que la escuela alcance sus objetivos institucionales a nivel de comunidad local, debe existir una dinámica interactiva entre ella, los padres de familia y las autoridades.

Según el censo de 1994 la causa principal por la que las personas de siete a 14 años de edad no asistieron a un establecimiento educativo es por tener que dedicarse a los quehaceres del hogar (52.5 por ciento), siendo mayor el porcentaje para las mujeres (79.1 por ciento) que para los hombres (18.90 por ciento). En el censo de 2002, esta causa representa el 5.3 por ciento (2.5 para los hombres y 7.9 por ciento para las mujeres), mientras que 1 de cada 4 personas no asistió a un establecimiento escolar por falta de dinero, en tanto que alrededor del 28 por ciento de las personas comprendidas en este grupo de edad no asistieron porque no les gusta la escuela o no quieren asistir a ella.

En la salud: El analfabetismo conlleva una serie de problemas de insalubridad. Las campañas de salubridad que realiza el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social no obtienen los resultados esperados en las comunidades donde los porcentajes de analfabetismo son elevados, en virtud que la población no puede captar los mensajes escritos en carteles o instrumentos de comunicación escrita. Los promotores sociales que imparten charlas observan que sus orientaciones tienen mejor captación por las mujeres que saben leer que por las analfabetas. En las poblaciones donde el analfabetismo se ha reducido, la mortalidad infantil ha bajado, debido a la participación de las madres que ha sido más efectiva en el cuidado de los hijos.

En los sistemas de comunicación social: Tomando en cuenta que la lectura es una habilidad que se inicia con un proceso visual y que la incidencia de analfabetas es tan alta, podemos decir que el medio de comunicación con mayor receptividad en esta población es la radio, por no necesitar de la visión y por que no es imposible adquirir un aparato de radio que les comunique o les informe. La prensa y la televisión son muy escasas en el área rural; la primera por el costo que representa para quien desee leerla y los aparatos de televisión por que son onerosos para personas que ven agravada su situación por el analfabetismo. En nuestro país se a intentado utilizar los medios de comunicación para erradicar el analfabetismo, pero en algún momento todos han fracasado por continuidad, debido a la cambiante situación política gubernamental.

6.4. Concepto de alfabetización:

Definición de alfabetización, centrada en el lenguaje: “Es un componente de lenguaje que debe ser suficientemente amplio para incluir niveles de un buen desempeño en la utilización de todos los aspectos del lenguaje como medio para

comunicar ideas e influir en los ambientes. Implica la habilidad para usar el lenguaje como una herramienta para aprender y así entenderse con el cambio e independencia en el desarrollo futuro.”⁴²

Concepto referido al individuo o población: “Una persona es alfabeta cuando ha adquirido el conocimiento esencial que le permite comprometerse en todas aquellas actividades en que se requiere la alfabetización para funcionar efectivamente en su grupo y en su comunidad, y cuyos logros en lectura, escritura y aritmética le hacen posible continuar usando estas habilidades para su propio desarrollo y el de su comunidad.”⁴³

“Es un proceso por medio del cual se proporcionan los elementos de la lectura, escritura y cálculo matemático, así como conocimientos básicos para la persona que los adquiera, los utilice de manera inteligente y de inmediato a la solución de sus problemas, los de su familia y su comunidad.” ⁴⁴

El Instituto Nacional de Estadística considera alfabeta, a la persona que sabe leer y escribir un párrafo sencillo en español u otro idioma

Ley de Alfabetización, Decreto No. 43-86, entre sus bases conceptuales, incisos b) y c) la define como “un medio para el desarrollo de la conciencia del hombre como sujeto de la historia y, por ende, con capacidad de cambiar su ambiente social a través de su participación activa” y “Es un instrumento de desarrollo que contribuye a la formación de ciudadanos responsables, a la vez como un elemento de apoyo para el establecimiento de un proceso de democratización del país que permita salvaguardar la identidad guatemalteca y la incorporación de los sectores populares para que

⁴² Dauzat. Sma V. Y Dauzat. John, **La alfabetización en busca de una definición**, vol. X, pág. 37.

⁴³ Harman David. **Analfabetismo, pobreza y racismo**. Su interconexión. Vol. 2. pág. 12.

⁴⁴ **Lo que debe saber el alfabetizador**, Serie documentos sobre alfabetización DEPRIME, Guatemala, pág. 5.

participen en el proceso de toma de decisiones que conduzcan al mejoramiento de su calidad de vida y a la estabilidad y bienestar social en general.”

“Es la fase inicial del proceso sistemático de la educación básica integral y que implica además, el desarrollo de habilidades y conocimientos en respuesta a las necesidades socioculturales y económico-productivas de la población.”⁴⁵

6.5. Bases Legales:

El problema de alfabetización en Guatemala a creado la necesidad de entablar un trato directo con el mismo; lo que a originado el respaldo legal de las diferentes Constituciones Políticas de 1945, 1956, 1965 y 1985. Leyes de Educación de 1952 (anteproyecto), 1965 y 1976. Para regular la acción específica, se emite la primera Ley de Alfabetización Nacional de 1945 posteriormente el Congreso de la República emite el cinco de junio de 1978 la Ley de Alfabetización, Ley de Alfabetización de 1986, de fecha cinco de agosto de 1986.

A lo largo de los últimos 10 años el problema de analfabetismo a reducido, pero no en relación con los esfuerzos que se han asignado a las acciones de alfabetización.

Pero gracias a los diferentes programas y proyectos que han colaborado en gran manera para erradicar este flagelo, a despertado el interés en mujeres, de tener un

⁴⁵ Ley de alfabetización, Artículo 1.

futuro mejor y procurar por sus medios posibles y con la atención que les brindan los diferentes ministerios, una educación integral. Muestra de ello es que de acuerdo a las estadísticas que comprende el periodo 1994-2002 el número de alfabetos incremento; en las diferentes edades, en la población de siete años y mas, en 51.1 por ciento, siendo el aumento mayor en las mujeres que en los hombres (55.7 y 47 por ciento respectivamente). En la población de 15 a 64 años muestra un incremento de 49 por ciento, siendo mayor en las mujeres que en los hombres (55 y 45 por ciento respectivamente).

CONCLUSIONES

1. Desde los orígenes de la legislación laboral guatemalteca se a regulado de manera muy limitada el trabajo doméstico.
2. No existe ninguna ley específica del régimen especial del trabajo domestico.
3. En la relación laboral, existen derechos y obligaciones, sin embargo el patrono particularmente conoce detalladamente sus obligaciones, no las cumple, pero si exige.
4. La legislación laboral establece la obligación que tienen los patronos de procurar por todos los medios posibles la alfabetización de sus empleados domésticos, en la mayoría de casos no se cumple.
5. Los derechos que regula nuestro Código de Trabajo, se limitan para el trabajador doméstico, porque la misma ley establece que ciertos artículos que contienen derechos no les sean aplicables.
6. Si el trabajador doméstico no esta sujeto a horario, a una jornada de trabajo y a disfrutar de un día de descanso remunerado o de los asuetos, implica que no tienen el tiempo suficiente para superarse intelectualmente, por ello son los patronos los que deben cumplir con la obligación de alfabetizar al trabajador que lo necesita, brindándoles la oportunidad y el espacio necesario.

7. Corresponde a la Inspección General del Trabajo velar por el cumplimiento, respeto y mejoramiento de las leyes laborales; por lo que se debe realizar dicha función en el régimen especial de trabajo doméstico.
8. El analfabetismo es un problema social y es mayor en el sector femenino, en la población rural y en la población indígena.
9. La persona analfabeta no dispone de los instrumentos para leer y escribir, lo que es una limitante para su autorealización personal y su participación en el desarrollo familiar y nacional.
10. La persona alfabetizada es más accesible al desarrollo, crea el deseo de ampliar habilidades, anhela el progreso, construye un mundo nuevo y una mejor realidad social.

RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe crear una ley específica que regule el régimen especial del trabajo doméstico.
2. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social instruya a todo trabajador doméstico, respecto a derechos y obligaciones tanto de patronos como de trabajadores, ya que en la gran mayoría ignoran su existencia, en consecuencia no los pueden exigir.
3. Al regularse la Ley del Régimen Especial de Trabajo Doméstico debe de ser más específica en cuanto a los derechos que le corresponden a los trabajadores domésticos.
4. La sociedad de Guatemala no debe de menospreciar el trabajo doméstico, creyendo que por su naturaleza no requiere de una formación educativa, ya que la realización del mismo es simplemente manual; por lo contrario brindarle la atención que amerita, por que es un gran número de población femenina que se dedica a prestar este servicio.
5. La Inspección General del Trabajo debe de crear una dependencia exclusiva del régimen especial del trabajo domestico, en la cual los trabajadores bajo este régimen puedan resolver dudas y obtener información de lo que por ley les corresponde.
6. El Ministerio de Educación siempre debe de incluir dentro de sus programas de estudio del nivel medio, la alfabetización dando énfasis en el sector femenino , y

ejercer su eficaz cumplimiento, que es un mecanismo necesario y oportuno que permite a los trabajadores prepararse intelectualmente.

7. Para lograr la alfabetización del empleado doméstico debe existir importancia firme de las autoridades competentes proporcionándoles los medios adecuados, conciencia en el empleador y voluntad del trabajador.

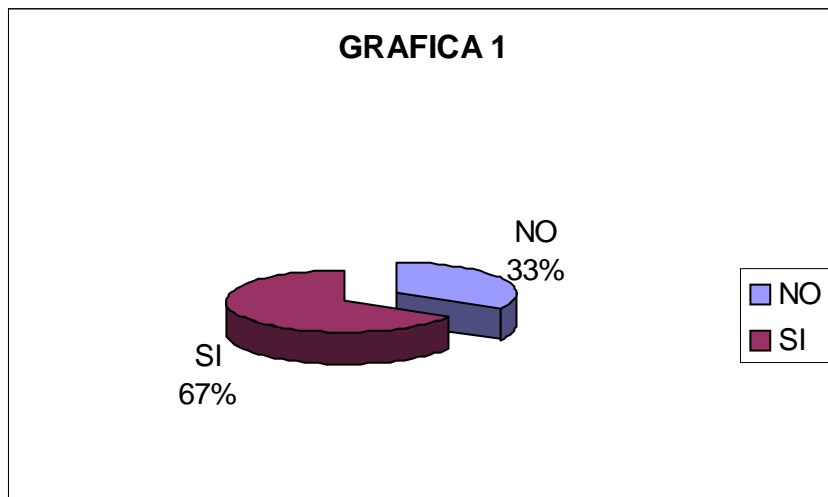
ANEXO

**DATOS DE LA ENCUESTA REALIZADA EN LA ZONA 7, COLONIA TIKAL I, GUATEMALA
A 30 TRABAJADORAS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

Pregunta No. 1

¿Como beneficiario del régimen especial del trabajo doméstico, tiene conocimiento de los derechos que le asisten?

10 de las trabajadoras domésticas contestaron No y 20 contestaron Si

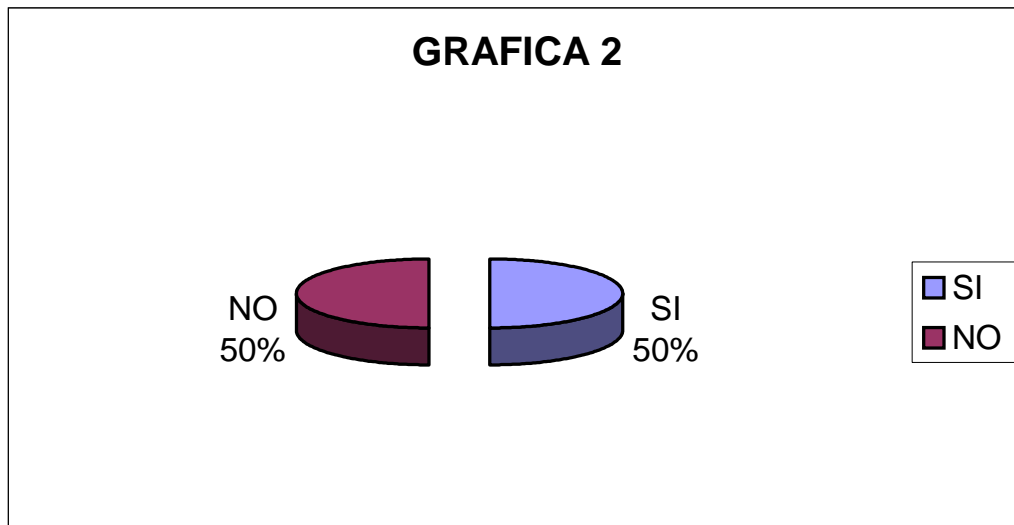


Fuente: investigación de campo.

Pregunta No. 2

¿Sabe cuáles son las obligaciones que le imponen las leyes de trabajo a su patrono?

15 de las trabajadoras contestaron, no saber de las obligaciones y 15 contestaron, si saben; pero de forma limitada.

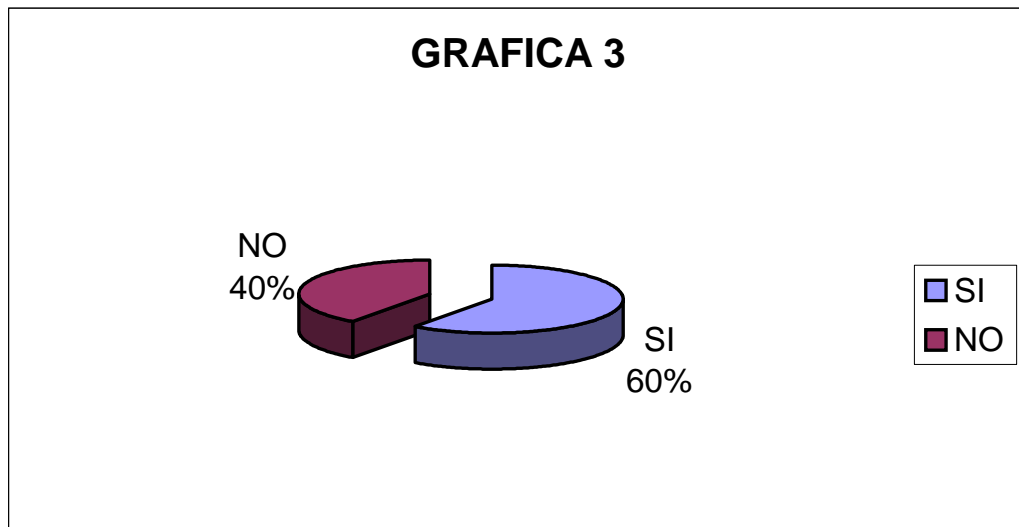


Fuente: investigación de campo.

Pregunta No. 3

¿Cumple su patrono con la obligación de facilitarle los medios para su alfabetización?

12 contestaron no y 18 contestaron que si les facilitan los medios.

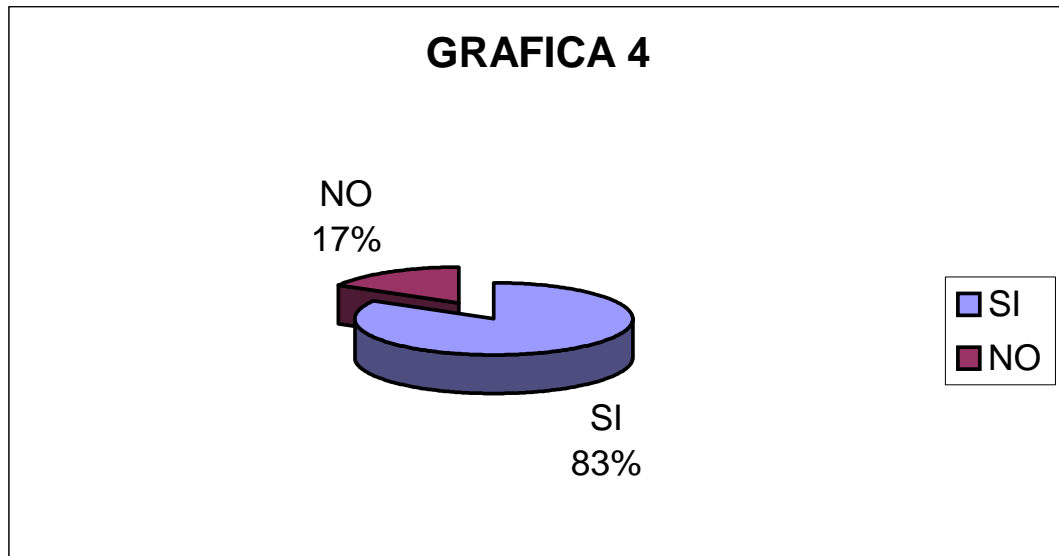


Fuente: investigación de campo.

Pregunta No. 4

¿Sabe leer y escribir?

5 de las trabajadoras del régimen especial doméstico contestaron no y 25 contestaron si.

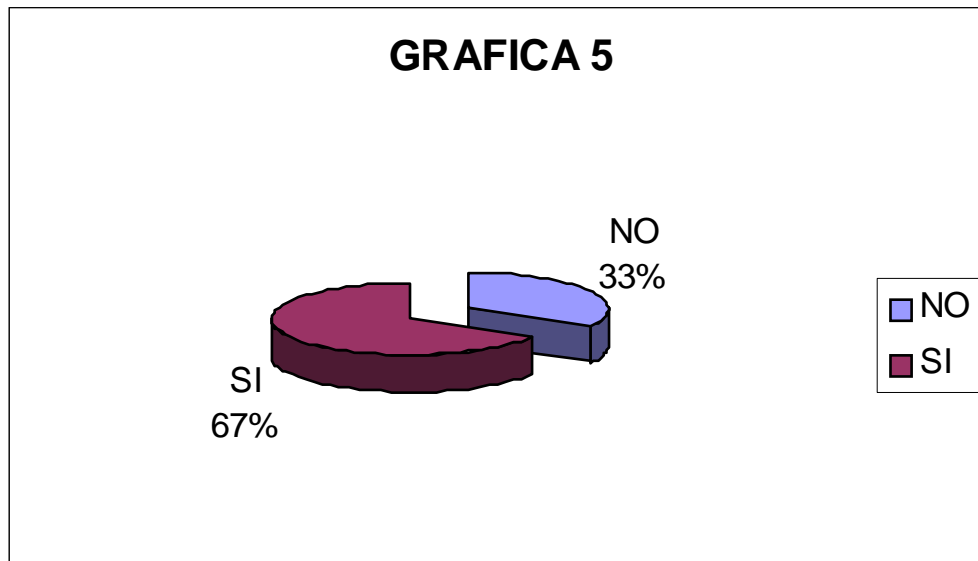


Fuente: investigación de campo.

Pregunta No. 5

¿Actualmente asiste a un establecimiento educativo?

10 contestaron no y 20 contestaron que si asisten.

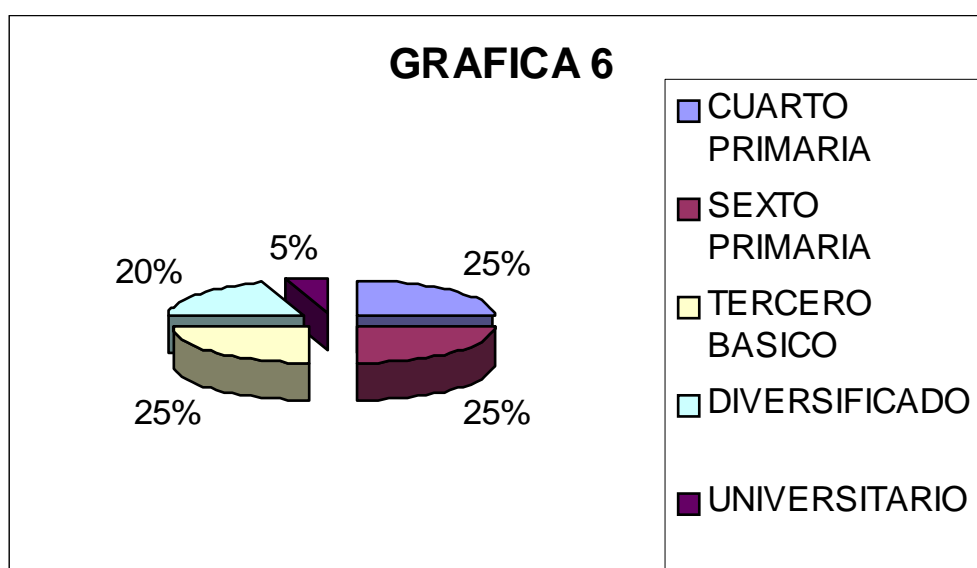


Fuente: investigación de campo.

Pregunta No. 6

¿Qué grado de escolaridad cursa?

5 cursaron hasta, segundo primaria; 5 hasta cuarto primaria; 5 estudian sexto primaria; actualmente 5 cursan primero básico; 5 estudian tercero básico; 4 estudian diversificado y 1 estudios superiores.

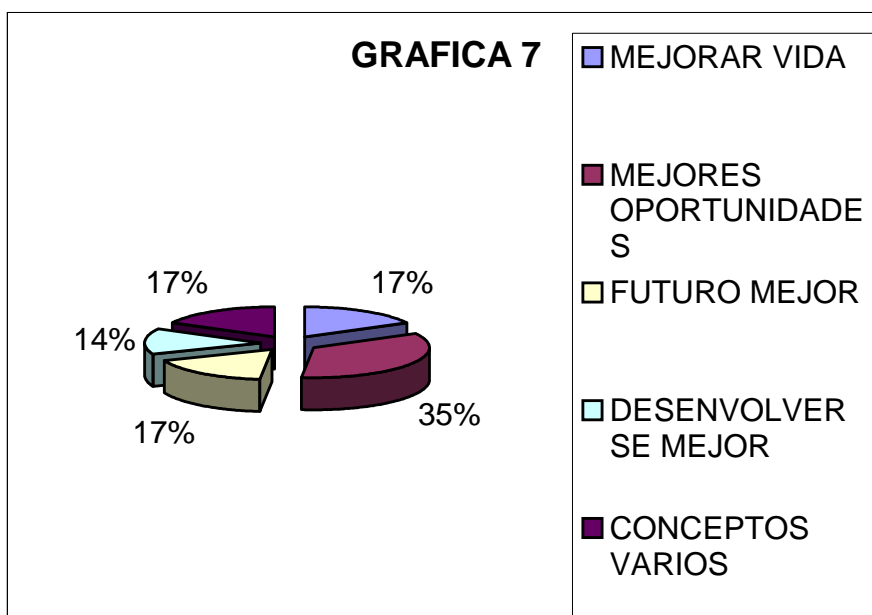


Fuente: investigación de campo.

Pregunta No. 7

¿Por qué cree que es importante alfabetizarse?

5 contestaron; para superar el nivel de vida, 10 contestaron; para obtener mayores oportunidades, 5 contestaron; tener un futuro mejor, 5 contestaron; es importante para desenvolverse de la mejor manera y 5 contestaron; conceptos varios

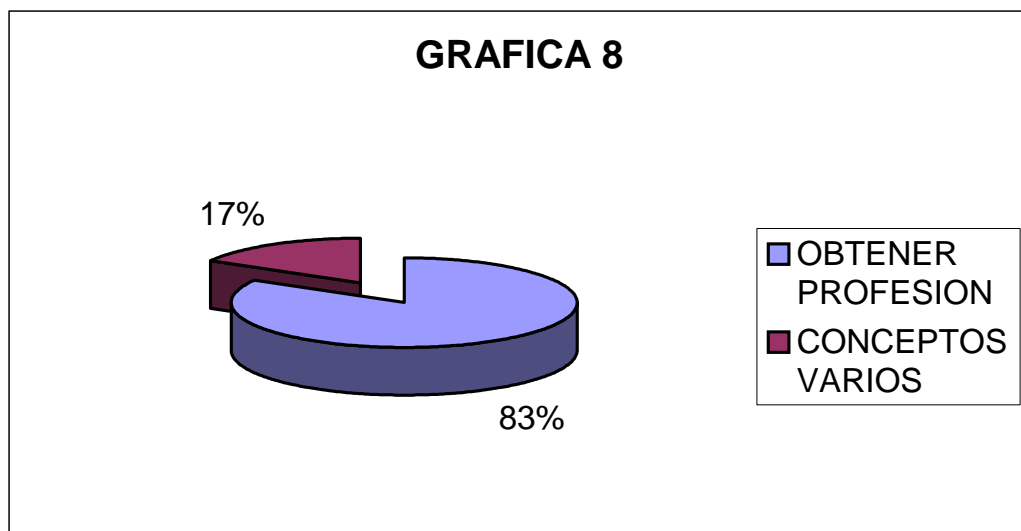


Fuente: investigación de campo.

Pregunta No. 8

¿Qué beneficios considera usted obtener al ser una persona alfabetada?

25 contestaron; para obtener una profesión y de esta manera mejorar en el trabajo y dejar de ser empleadas domésticas, 5 contestaron conceptos varios.

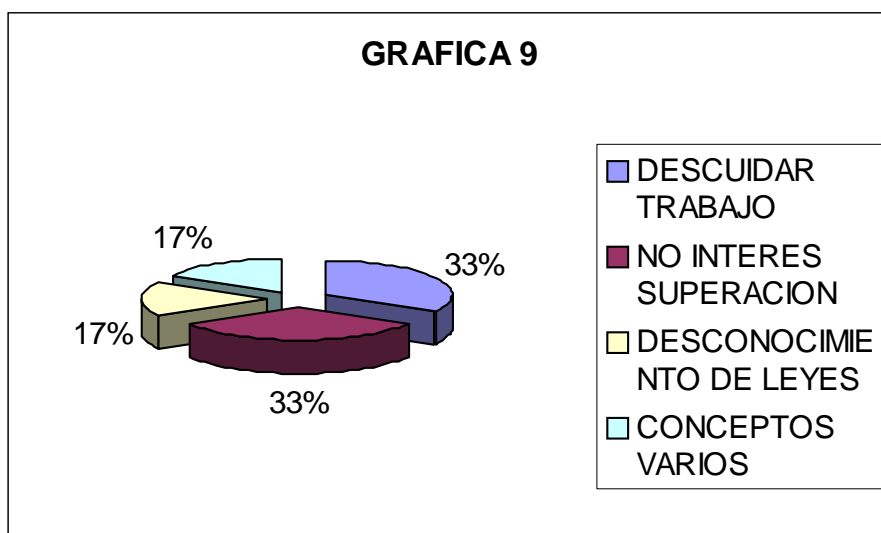


Fuente: investigación de campo.

Pregunta No. 9

¿Para usted cuáles son las razones que motivan a los patronos a incumplir con la obligación de alfabetizar a los trabajadores que lo necesitan?

10 contestaron; para que no descuiden el trabajo, 5 contestaron; porque los patronos no conocen la ley, 10 contestaron; porque no les interesa la superación de las trabajadoras domésticas, 5 contestaron conceptos varios.

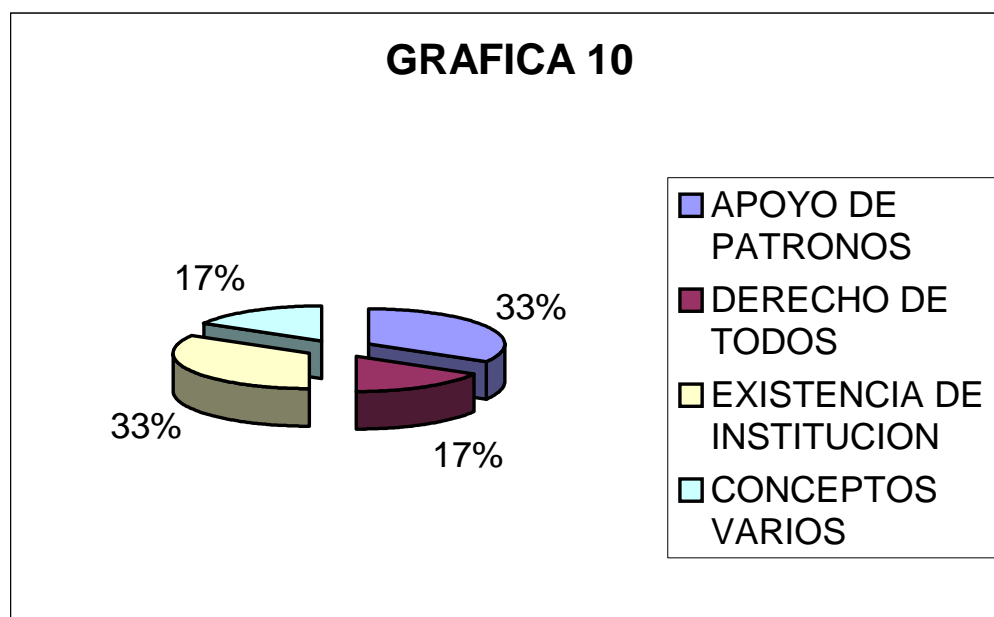


Fuente: investigación de campo.

Pregunta No. 10

¿Cuáles son sus recomendaciones respecto a la alfabetización de los trabajadores del régimen especial de trabajo doméstico?

10 contestaron; los patronos deberían de brindarles el apoyo necesario para que puedan obtener alfabetización, 5 contestaron; la alfabetización es un derecho para todos por tanto debería de cumplirse en ellas también, 10 contestaron; debería de existir una institución especial para trabajadores del régimen especial doméstico; para que les brinden información y orientación, respecto a los derechos y obligaciones que la ley les proporciona, 5 contestaron conceptos varios.



Fuente: investigación de campo.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho Laboral**. 1t, 2t.; 3a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 1t, 2t, 3t, 4t. 24 ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. SRL, 1996. 2950 págs.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1943.

DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. 11ª. ed.; México, D.F: Ed. Porrúa S.A., 1983. 825 págs.

Estado del arte sobre alfabetización en Guatemala. Guatemala, Centro América: (s.e.), 1989. 85 pág.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Centroamérica: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GALLART FOLCH, Alejandro. **Principios fundamentales del fuero de trabajo**. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1939.

GARRONE, José Alberto. **Diccionario jurídico abeledo perrot**. 2 t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo Perrot, 1986. 672 págs.

La Inspección del Trabajo. **Manual de educación obrera**. Oficina internacional del trabajo. Ginebra: (s.e.), 1986.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1981. 872 págs.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **La responsabilidad en el derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1988.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto número 1441, 1961.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. OIT. Ratificados por Guatemala. Centro para la acción legal de derechos humanos CALDH. 2002.

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

Ley de Alfabetización. Congreso de la República. Decreto número 43-86, 1986.

Reglamento de la Ley de Alfabetización. Presidente de la República. Acuerdo Gubernativo número 898-87, 1987.