

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

**EI CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO CONDICIÓN  
INDISPENSABLE PARA EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA MUJER  
TRABAJADORA DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

**EVELYN JOHANNA CHEVEZ JUÁREZ**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2008**

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

**EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO CONDICIÓN  
INDISPENSABLE PARA EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA MUJER  
TRABAJADORA DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**EVELYN JOHANNA CHEVEZ JUÁREZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, junio de 2008.

**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. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatorio López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**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)





# CORPORACION DE ABOGADOS

*Licenciado Carlos Humberto de León Velasco*

Guatemala, 18 de enero de 2008



Señor:

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Presente.

**Distinguido Licenciado:**

Respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esa unidad de tesis; en donde se me nombra como asesor de tesis de la Bachiller **EVELYN JOHANNA CHEVEZ JUÁREZ**, intitulada "EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA DEL SERVICIO DOMÉSTICO". Para el efecto hago constar, que la sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, asimismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo del trabajo se formularon, obteniendo con ello, una investigación de suma importancia para la sociedad guatemalteca.

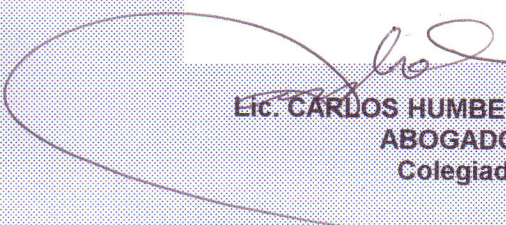
El contenido científico del trabajo que investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente al principio constitucional de igualdad y el respeto de la dignidad de la mujer trabajadora del servicio doméstico, dentro de la cultura guatemalteca.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se realizó con los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, que las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, así como la bibliografía utilizada. Por la importancia del trabajo y su contribución al desarrollo del derecho penal y derechos humanos con relación a la violación de los derechos de la mujer.

Así mismo procedí a hacerle algunas modificaciones de forma y de fondo con el único objeto de mejorar el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos que exige el normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en especial el Artículo 32, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

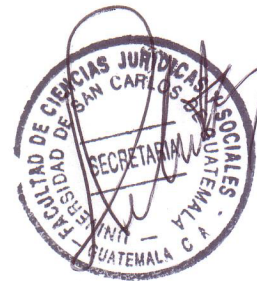
Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

  
**Lic. CARLOS HUMBERTO DE LEÓN VELASCO**  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 1,557.

*Lic. Carlos de León Velasco*  
ABOGADO Y NOTARIO





UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de enero de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EVELYN JOHANNA CHEVEZ JUÁREZ, Intitulado: "EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA DEL SERVICIO 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 el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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



cc.Unidad de Tesis  
MTCL/sllh



Lic. Héctor David España Pinella

Colegiado 2802  
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL  
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733

Guatemala, 28 de Enero del 2008.

Licenciado:

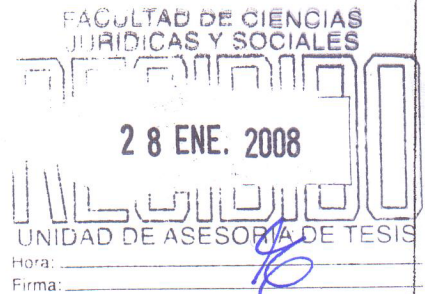
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala.

CIUDAD UNIVERSITARIA

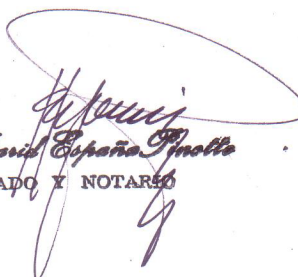


Señor Jefe de la Unidad:

De conformidad a la resolución contenida en providencia fechada el veintiuno de enero de del año dos mil ocho; en el que fui nombrado revisor del trabajo de tesis, de la señorita **EVELYN JOHANNA CHEVEZ JUÁREZ**, intitulado: **“EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA DEL SERVICIO DOMÉSTICO.”** Por lo que a usted informo del resultado de la revisión llevada a cabo por el suscrito:

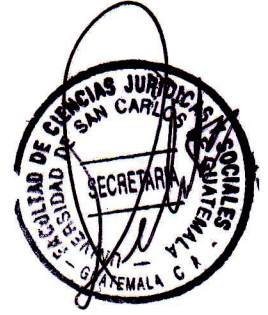
1. El tema escogido por la señorita **CHEVEZ JUÁREZ** reviste importancia capital tomando en cuenta que la legislación laboral es muy parca en la relación del desempeño del trabajo doméstico contenido en el código de Trabajo por lo que es urgente tal como lo expone la sustentante que se revise la legislación laboral a efecto de garantizar el trabajo doméstico con igualdad de derechos y obligaciones y que especialmentate se reconozca el valor que representa el trabajo doméstico como condición necesaria para el fortalecimiento de esta clase de labor.
2. De la revisión efectuada en el trabajo de investigación realizado por la sustentante Bachiller **CHEVEZ JUÁREZ** se llega a la conclusión que el contenido del presente trabajo cumple con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis; por lo que de conformidad con el nombramiento recaído en el suscrito permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, pudiendo ser discutido el mismo, en el **EXAMEN PÚBLICO** correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi consideración y estima.

  
Héctor David España Pinella  
ABOGADO Y NOTARIO

TECNICO EN FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA.





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, quince de abril del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EVELYN JOHANNA CHEVEZ JUÁREZ, Titulado "EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA DEL SERVICIO 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/sllh



## **DEDICATORIA**

- A DIOS:** Toda mi gratitud por haberme proveído de sabiduría para obtener este triunfo.
- A MIS PADRES:** Carlos Chevez y Berta Juárez, con todo mi amor y respeto en agradecimiento por los esfuerzos y sacrificios de toda su vida.
- A MI ABUELITA:** Julia Carranza, por su amor y apoyo en cada momento de mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Karla, Nancy, Rubí, Kimberly y Darwin con mucho cariño y que la meta hoy alcanzada sea un motivo de felicidad para ellos.
- A MI SOBRINO:** Bryan Juárez, con cariño sincero.
- A MI TÍA:** Martha Guandique, por toda su ayuda y sus sabios consejos.
- A MIS PRIMOS:** Kevin y Gersana, con afecto y aprecio.
- A MI NOVIO:** Jefferson Carranza, con mucho amor por su apoyo y comprensión en todo momento.
- AL LICENCIADO:** Guillermo Maldonado, ejemplo vivo de tan noble profesión.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Y A TODOS MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:** Que me brindaron su cariño y amistad incondicional, sinceramente gracias.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1 Derecho laboral.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.1.1 Etapa del sistema esclavista.....	1
1.1.2 Etapa del sistema feudal.....	2
1.1.3 Breves apuntes sobre el surgimiento del derecho del trabajo en Europa.....	4
1.1.3.1 Proceso de desarrollo del sistema capitalista.....	4
1.1.3.2 La revolución Industrial.....	8
1.1.4 Etapas en el desarrollo del derecho del trabajo.....	11
1.2 Definición de derecho laboral.....	14
1.2.1 Nociones generales.....	15
1.3 Origen del derecho laboral en Guatemala.....	17
1.3.1 Antecedentes en la colonia.....	18
1.3.2 Época independiente.....	19
1.3.3 Época de la Revolución de Octubre.....	24
1.3.4 Época de la Contra-revolución.....	27
1.3.5 Época contemporánea.....	30
1.4 Órganos administrativos que se relacionan con el derecho laboral.....	33
1.4.1 Antecedentes.....	33
1.4.2 Órganos administrativos.....	34
1.4.3 La inspección General de Trabajo.....	35
1.4.4 La Dirección General de Trabajo.....	35
1.4.5 La Dirección General de Previsión Social.....	35

**CAPÍTULO II**

2 Principios del derecho de trabajo.....	37
2.1 Antecedentes.....	37
2.2 Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	38
2.2.1 Principios propios del derecho de trabajo.....	38
2.2.2 Principio tutelar o de tutelaridad.....	38
2.2.2.1 Razón de ser de la tutelaridad.....	39
2.2.2.2 Evolución del concepto.....	45
2.2.2.3 Aplicación del principio.....	46
2.2.3 Principio de irrenunciabilidad.....	48
2.2.4 Principio evolutivo.....	48
2.2.5 Principio de obligatoriedad.....	49
2.2.6 Principio de realismo.....	50
2.2.7 Principio de sencillez.....	51
2.2.8 Principio conciliatorio.....	52
2.3 Principios procesales del derecho de trabajo.....	53
2.3.1 Principio de impulso procesal de oficio.....	53
2.3.2 Principio de inmediatez procesal.....	54
2.3.3 Principio de oralidad.....	54
2.3.4 Principio de concentración procesal.....	54
2.3.5 Principio de publicidad.....	55
2.3.6 Principio de economía procesal.....	55
2.3.7 Principio de preclusión.....	56
2.3.8 Principio probidad y lealtad.....	56
2.3.9 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	57
2.3.10 Principio de adquisición.....	57
2.4 Enunciados del derecho del trabajo.....	58
2.5 Nuevos principios del derecho laboral.....	58



**CAPÍTULO III**

3	Garantías mínimas.....	63
3.1	Principio de garantías mínimas.....	67
3.2	Principio de igualdad.....	69
3.2.1	Antecedentes.....	69
3.2.2	La Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	71
3.2.3	Otras declaraciones contemporáneas.....	72
3.3.4	Concepto.....	73
3.4	Reconocimiento del Derecho de igualdad en el ordenamiento jurídico nacional.....	75
3.5	Igualdad en el trabajo.....	76

**CAPÍTULO IV**

4	El trabajo doméstico .....	81
4.1	Antecedentes .....	81
4.2	Definiciones .....	88
4.3	El trabajo doméstico en Guatemala.....	89
4.3.1	Genero y raza en Guatemala .....	89
4.3.2	Trabajadoras de casa particular.....	92
4.4	Regulación legal.....	95

**CAPÍTULO V**

5	Evaluación de la situación actual del trabajo doméstico.....	97
5.1	Las leyes internacionales y guatemaltecas sobre el trabajo domestico.....	99
5.2	Normas internacionales .....	102
5.3	Legislación guatemalteca.....	104

5.4 Análisis de los conflictos de trabajo entre patronos y trabajadores domésticos y su relación con el contrato individual de trabajo.....	108
5.5 Motivos que llevaron al legislador a permitir la desigualdad al regular el contrato de trabajo de servicio doméstico.....	111
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	121

## INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala reconoce en la Constitución Política de la República el principio de igualdad de todos los seres humanos, afirmando que “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”, dicho principio por ser inherente al ser humano por su propia naturaleza ha sido recogido y desarrollado por diversas declaraciones internacionales tales como La Declaración Universal de Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, la Convención americana de Derechos Humanos o “Pacto de San José de Costa Rica”. En el plano particular de la problemática que motivó nuestra investigación, la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación; instrumentos a través de los cuales se reconoce plenamente el principio de igualdad de todos los seres humanos rechazando todas las formas diferenciadoras, exclusiones o preferencias carentes de justificación o razonabilidad basadas en aspectos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad y origen social que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, prohibidas por los instrumentos nacionales e internacionales citados, poniendo de manifiesto que un acto discriminatorio injustificado o arbitrario es un acto antijurídico, ya que conlleva la violación de un derecho humano y de trabajo; derivado del alcance del principio de igualdad la Constitución Política de la Republica de Guatemala en su



capítulo dos relativo a los derechos sociales mínimos, en la sección octava regula tales derechos mínimos de la legislación del trabajo, derechos que le asisten a todos los trabajadores guatemaltecos, sin distinción alguna, afirmando que dichos derechos fundamentan la legislación laboral y la actividad de los tribunales y autoridades relacionadas con el trabajo, congruente con dicha normativa el Código de Trabajo desarrolla en los Considerandos, lo relativo a los principios laborales, estableciendo los cuerpos legales señalados que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual o colectiva, cumpliendo con esto, la función de servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Al analizar tales principios, surge la intención de la presente investigación, ya que de conformidad con las normas que regulan el trabajo doméstico, estos servicios se encuentran dentro de los regímenes especiales de nuestra legislación laboral, empero son regímenes especiales no por la importancia que el legislador les otorgó, sino porque esta relación laboral no se encuentra tutelada de igual forma que las otras, dejando desprotegida a la mujer trabajadora del servicio doméstico.

Con base a lo señalado en el párrafo precedente y de acuerdo al principio de igualdad consagrado por la Constitución Política de la República y por las leyes laborales, se consideró necesario realizar la investigación sobre el cumplimiento del mismo y de las garantías sociales mínimas en la prestación de los servicios de la mujer trabajadora en el servicio doméstico.

Se señala que con base a la información recabada y al análisis realizado sobre las leyes laborales guatemaltecas y las distintas teorías de los juristas, se ha llegado a la conclusión que dichos principios son garantizados y reconocidos por el Estado de Guatemala a todos los trabajadores, empero a la mujer trabajadora del servicio doméstico, por diversas causas, tales como: género, raza o condición social, no les son tutelados como corresponde, por lo que dicha discriminación constituye una violación a los derechos humanos y laborales de este grupo de trabajadoras

Por lo apuntado anteriormente y debido a que el objetivo de la presente investigación es determinar el cumplimiento del principio de igualdad y de las garantías sociales mínimas como condición indispensable para el respeto a la dignidad de la mujer trabajadora del servicio doméstico, se ha desarrollado la presente investigación de la siguiente manera: El primer capítulo se refiere al derecho laboral, antecedentes históricos, su definición, órganos administrativos; el segundo capítulo contiene los principios del derecho laboral, y especialmente el carácter tutelar del trabajo; el tercer capítulo trata sobre el principio de garantías mínimas, principio de igualdad, sus antecedentes, características, elementos y su regulación en el ámbito nacional e internacional, el cuarto capítulo desarrolla lo relacionado al trabajo doméstico, antecedentes, definiciones y su regulación en Guatemala; en el quinto y último capítulo se establece una evaluación actual del principio de igualdad y derechos mínimos en el régimen del trabajo doméstico, análisis sobre estos y los motivos que llevaron al legislador a regular de la forma que se encuentra la prestación de los servicios del trabajo doméstico.

Por todo lo expuesto anteriormente, se espera que el presente trabajo de investigación se constituya en una herramienta útil de análisis sobre el cumplimiento del principio de igualdad y de las garantías sociales mínimas como condición indispensable para el respeto a la dignidad de la mujer trabajadora del servicio doméstico que pueda servir de base para reformar las leyes laborales y garantizar la protección de dicho sector laboral.



## **CAPÍTULO I**

### **1. Derecho laboral**

#### **1.1. Antecedentes históricos**

Con el afán de comprender bien el tema a estudiar, iniciaremos con una breve reseña histórica del derecho laboral, su desarrollo y evolución a través del tiempo.

##### **1.1.1. Etapa del sistema esclavista**

En la época del sistema esclavista no surge ni pudo surgir la más remota idea del derecho del trabajo, pues tampoco el esclavo tenía la condición de trabajador asalariado que se conoció después.

En los siglos de la esclavitud el esclavo era una propiedad más del amo que por definición trabajaba de manera forzada para él, recibiendo malos tratos y sin recibir ningún salario. En resumen, el esclavo era considerado como una cosa u objeto que como tal no podía ser titular de derechos e incluso se le podía dar muerte impunemente.

Con respecto a que en esta etapa no pudo tener su origen el derecho del trabajo, Mario De la Cueva muy bien nos refiere que "...al mundo antiguo y concretamente a Roma, le bastaba el derecho civil, estatuto que regulaba la compra-venta y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo...no era sino el viejo contrato para el arrendamiento de los animales y de los esclavos, que sirvió en el derecho

civil del siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servicios, para facilitar la explotación del hombre por el hombre y en manera alguna para procurar su beneficio...”.<sup>1</sup>

### 1.1.2. Etapa del sistema feudal

En la edad media, época del sistema de producción feudal, tampoco pudo surgir la idea del derecho del trabajo ya que ésta fue una institución intermedia entre el esclavismo y el hombre “libre” de la sociedad capitalista.

En efecto, en esta época la base fundamental de la economía la constituyen los latifundios, o sea grandes extensiones de tierra propiedad de un solo señor o de órdenes religiosas, en la que encontramos a los siervos de la gleba (campesinos pegados a la tierra), que si bien es cierto, los señores feudales ya no eran sus dueños absolutos como lo fueron de los esclavos y a éstos, producto de sus luchas y rebeliones, se les concedieron ciertos derechos personales como: contraer matrimonio y tener su propia familia, así como trabajar una parte de su tiempo para el señor feudal y la otra para el sostenimiento de él y su familia, también lo es que el siervo vivía pegado a la tierra, sin poderla abandonar y obligado a trabajarla y a pagar tributo al amo.

Aunado a lo anterior hay que agregar que en el período del feudalismo, en los primeros siglos, no había comercio, pues todas las rutas terrestres y marítimas estaban cerradas, en tales condiciones cada latifundio se veía obligado a vivir encerrado en sí mismo, por lo que, además de los cultivos agrícolas, se establecieron en los feudos pequeños

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. pág. 5.

talleres artesanales que producían lo estrictamente necesario para el señor feudal y sus siervos. Es así como en esta época encontramos también a los artesanos.

Los artesanos se agruparon en gremios, “su carácter al principio era de índole asistencial y caritativo, los artesanos se inscribían en ellos voluntariamente. Después fueron las mismas autoridades del municipio quienes impusieron la obligación de pertenecer a los gremios para vigilar la calidad de la producción e impedir el aumento de los precios. Los artesanos por su parte, continuaron inscribiéndose en los gremios porque en esta forma defendían la producción contra posibles intromisiones de gentes de fuera de la ciudad.

En resumen podemos decir que: “En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. Eran monopolio en el sentido de que dominaban por imperio de la ley el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes...”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral Guatemalteco**. pág. 68.

### **1.1.3 Breves apuntes sobre el surgimiento del derecho del trabajo en Europa**

A continuación haremos una reseña del surgimiento del derecho de trabajo, conocido en otros ámbitos como derecho laboral en Europa

#### **1.1.3.1 Proceso de desarrollo del sistema capitalista**

Empezaremos diciendo que todo régimen político está determinado por la estructura económica y social. En ese sentido el régimen político de la etapa feudal estaba determinado por la única fuente de riqueza que era la tierra, en consecuencia, la única fuente de poder político era la propiedad sobre la misma, por lo que quienes detentaban todo el poder eran los señores feudales, pero el poder no era unitario porque cada feudo era económica y políticamente una unidad independiente.

Como en toda formación económica social que da paso a una nueva, el régimen político y la economía del sistema feudal entró en decadencia, dando paso al sistema capitalista, producto, entre otros factores no menos importantes, del aumento de la población que provocó una mayor demanda de satisfactores que el sistema de producción no estaba en condiciones de proveer, a lo que se sumó las continuas guerras entre los señores feudales, los descubrimientos de nuevas regiones que abrieron paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades y por ende la expansión del comercio.

El proceso de instauración del régimen capitalista es un proceso lento que se fue desarrollando en la misma sociedad feudal y de manera resumida podemos decir que fue así:



“Las continuas guerras entre los señores feudales, empujaba a los mercaderes a buscar sitios fijos donde poder defenderse contra los desastres propios de aquella época. Así fueron concentrándose en los antiguos “Burgos”<sup>3</sup> (de ahí la palabra burgueses con la que muy pronto se va a designar a los mercaderes), primero dentro de las antiguas murallas y después en sus proximidades. En los burgos, los mercaderes o comerciantes residían durante las épocas en las que el comercio escaseaba, guardaban sus provisiones y levantaron sus casas. Los burgueses exigieron únicamente que se les dejara en libertad que no tuvieran que estar sujetos a ningún señor feudal que los obligara a permanecer en sus feudos, que les impidiera moverse. Las ciudades fueron adquiriendo así una autonomía frente al poder de los señores. Una clase social iba surgiendo que se separaba radicalmente de la nobleza: los burgueses.

La afluencia de mercaderes a los Burgos provocó inmediatamente la afluencia de los artesanos, ahora los artesanos empiezan a emigrar a la ciudad. La migración a la ciudad de la artesanía estuvo motivada porque en ella se podían encontrar las materias primas necesarias para una industria. Los mercaderes llevaban a ella, lana, seda, cuero, cobre y otras materias que podían ser trabajadas allí mismo; la industria del tejido, de tanta importancia en esta época pasa de las mujeres a los hombres y constituye una de las fuentes de mayor enriquecimiento de las ciudades.

El surgimiento de la vida urbana y el trabajo industrial y comercial produjo también la presencia de la moneda en el mercado. Durante mucho tiempo el valor de la moneda decayó y la falta de mercado hizo inútil la circulación monetaria; pero ahora, el control de la moneda fue pasado al rey, que se reservaba el derecho de su acuñación, y su valor adquiría así un

---

<sup>3</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** pág. 93.

carácter de mayor seguridad. La industria y el comercio para expansionarse necesita préstamos y créditos.

La decadencia del régimen feudal y el auge de la vida ciudadana tuvieron su repercusión en la estructura política. Los nobles dejaron de tener el poder absoluto que les había caracterizado y se convirtieron en una clase decorativa y ociosa. Quebrantado el poder de los nobles, aumentó el poder de la burguesía, de entidades como el municipio, que recurrieron al rey para que garantizase su libertad. A cambio, el rey se apoyó en ellos para acrecentar su poder no solo sobre su propio feudo sino también sobre toda la nación. La economía nueva, capitalista y mercantil necesita unidades políticas más amplias que los antiguos feudos y una autoridad política única y centralizada. Fue así como el poder de los reyes aumentó hasta hacerse absoluto al final de la edad media y comienzos de la moderna.

El nuevo Estado dominaba por necesidad social y económica, sobre una extensión de terreno mucho más amplia que el feudo. De esta forma, en torno al monarca se va construyendo una nueva unidad política, la Nación.

El proceso tuvo lugar en medio de violencia y guerras de las cuales la más importante es la llamada “de los cien años”, que se efectuó entre Francia e Inglaterra.

En la llamada Edad Moderna, la estructura económica imperante no es más que la continuación y expansión de lo que venía sucediendo a lo largo de la Baja Edad Media, esto es, el auge creciente del capitalismo a través del comercio y las finanzas.

La preponderancia del capitalismo mercantil y financiero provocó, desde el punto de vista social, la hegemonía de la clase burguesa. Los grandes empresarios comenzaron a controlar la posesión de la materia prima que ellos mismos repartían a pequeños artesanos o a familias que trabajaban en sus pequeñas industrias o en sus casas. Una vez manufacturada la materia prima, o, dicho de otro modo una vez fabricado el producto, el mismo empresario lo recogía y lo comercializaba. Empezaba así la aplicación de los principios capitalistas al trabajo industrial. Junto a esta burguesía industrial y a veces confundida con ella, actúan los verdaderos dirigentes de la economía de este tiempo: los banqueros y los grandes comerciantes.

La expansión capitalista de que venimos hablando se edificó en gran parte gracias a la explotación de las clases más pobres de la ciudad. En efecto la venida de metales preciosos provocó en toda Europa un alza de precios; manteniéndose en general los mismos salarios, por lo que fue posible acumular más dinero, más capital, que dentro de la lógica de la economía capitalista fue a engrosar el poder económico y social de la burguesía. En este estado de cosas llegamos al período conocido como la “Revolución Industrial”, cuyo rasgo característico es que la concentración monetaria que los negocios comerciales producen, se va a destinar a la industria, de tal forma que ya, no sólo el mercado y las finanzas se organizan según el modelo capitalista, sino que la industria deja de estar en manos de los artesanos y los gremios que se caracterizaron en los primeros pasos del sistema capitalista, para pasar a grandes industriales que organizan la producción en las fábricas.

Si bien no todo eso es patente desde el siglo XVIII (excepto en Inglaterra), sí es cierto que a partir del primer tercio del siglo siguiente, toda Europa occidental y los Estados Unidos estarán definitivamente inmersos en ese proceso.

### 1.1.3.2 La Revolución Industrial

Es importante señalar que el proceso de desarrollo del capitalismo se inició con la llamada Revolución Industrial, misma que inició con la aparición de las primeras máquinas, la producción en serie y la iluminación del gas de carbón que permitieron el trabajo nocturno que caracterizaron a finales del siglo dieciocho y a principios del diecinueve son el legado de la Revolución Industrial y la Francesa, situaron a los trabajadores en condiciones sumamente difíciles, porque hacía retroceder las condiciones materiales y de existencia de los obreros a la de nuevos esclavos.

A la par de ello, el uso de las máquinas, la producción extensiva y en serie, en forma deshumanizada, dieron paso al surgimiento de los accidentes y riesgos de trabajo que se multiplicaron y crearon contradicciones fundamentales que tuvieron como resultado movimientos políticos, reivindicativos y jurídicos que tuvieron una expresión legal

En este movimiento, comenzaron a producirse muertes, mutilaciones y enfermedades originadas por trabajo realizado en los centros donde la Revolución Industrial se había asentado, éste es el panorama que presentaba Europa a mediados del siglo XIX; era la época de la consagración a ultranza del *liberalismo económico y jurídico* encontraba su máxima expresión en el Código de Napoleón, Código Civil francés de 1804, que consagra el principio de la autonomía contractual.

La necesidad de terminar con las altas tasas de mortalidad entre las mujeres, niños y obreros en general, por un lado, y los ciclistas utópicos y científicos, el levantamiento de la Comuna de París (1848 y 1870) y los pensadores católicos franceses de mediados del siglo



XIX, por otro, conformaron un hecho social de suficiente magnitud como para exigir una legislación que contemplara la siniestralidad del trabajo.

Con la aparición de la doctrina Josserand –que impuso la responsabilidad objetiva—se logró dictar las *primeras leyes sobre accidentes de trabajo*. La legislación inglesa toma en cuenta el riesgo que produce la industria, dejando a un lado la culpa, y aparece la «teoría del riesgo». Este criterio es adoptado por la legislación francesa, luego por la belga, y posteriormente se traslada a América.

La teoría Josserand responsabiliza al dueño de un establecimiento por haber generado el riesgo y repara el daño hasta determinado monto: la indemnización no era integral, sino tarifada, lo cual fue aplicado a la mayoría de los países de Europa. Pero la posición de Alemania –unificada por Bismarck—entre los años 1889 y 1890 fue consagrar los seguros obligatorios para supuestos de accidente, enfermedad, muerte y otras consecuencias emergentes de los siniestros laborales.”<sup>4</sup>

Es durante esta segunda etapa del sistema capitalista de producción que principian a manifestarse la expresión en un nuevo contenido de contradicciones de intereses, para el establecimiento del derecho del trabajo, con una orientación liberal, al darle un alcance sin restricciones a la libertad de contratar mano de obra, impulsando a la autonomía de la voluntad y una posición privilegiada del patrono frente al obrero. Es lo que caracterizó cierta tendencia dominante del derecho civil que con el tiempo habría de ceder y dar paso a la

---

<sup>4</sup> Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Doctrina, Legislación, Jurisprudencia, Modelos. págs. 26,27

configuración de los principios y normas que en la actualidad informan a la mayoría de legislaciones del trabajo

“...cobró fuerza en Francia con la disolución de las corporaciones y las regulaciones y con la libertad de contratar, de comerciar y de trabajar. En 1776, el ministro Turgot dispuso la abolición de las corporaciones, y en 1791 se votó la famosa Ley Chapelier, que abolió de manera definitiva el sistema corporativo. El régimen que estableció la *Ley Chapelier* implicaba *cuatro facultades*: *La de establecimiento*: toda persona, nativa o extranjera, podía instalar una empresa en el territorio del país, sin otras restricciones que las de la policía; *la de acceso al trabajo*: desapareciendo el régimen corporativo, el trabajo quedaba despojado de la traba del aprendizaje; *la de libre contratación*: las condiciones de trabajo –jornadas, salarios, descansos, etc. — quedaban liberadas a la voluntad de las partes contratantes. El Código Civil francés de 1804 tradujo en sus normas estos principios y consagró la autonomía de la voluntad. Equiparó las convenciones establecidas en los contratos a la ley misma y dedicó a las relaciones de trabajo apenas dos artículos (el 1780 y el 1781); uno que disponía que no se podía contratar servicios por tiempo determinado y el otro daba prevalencia, en caso de controversia, a la afirmación del patrono. Como se puede observar, ni el trabajo ni el trabajador tuvieron cabida en ese Código. El Código Penal francés (sancionado en 1810), contenía disposiciones de carácter laboral que, lejos de tener un fin protectorio, buscaban reprimir las manifestaciones colectivas de reivindicación; las asociaciones profesionales y las coaliciones. Ambos códigos expresan el más crudo liberalismo y el individualismo con que se nutrió la Revolución Francesa.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> *Ibid.* págs. 28,29

Como se puede determinar en este período se creó el seguro obligatorio, pero Guatemala todavía se resiste a ese sistema y en forma irresponsable se quiere convertir el IGSS en una piñata como lo hicieron con algunas empresas estatales tales como Guatel, entre otras privatizaciones, esto lo han hecho en otros países aunque en cierta medida lo han hecho vía la corrupción y la impunidad, algunos tratadistas señalan que hay capitalistas que ni siquiera han entendido el gran favor que les hizo –Bismarck- a sus bolsillos, señalando que si cada patrono tuviese que encarar los riesgos acaecidos en forma civil no saldrían bien librados de estas responsabilidades.

#### **1.1.4 Etapas en el desarrollo del derecho del trabajo**

En el desarrollo del derecho del trabajo se ubican tres etapas:

Etapa de la prohibición o represión: Esta época corresponde a la abolición final de las coaliciones obreras por pronunciamiento legal, como ya se dijo líneas atrás, en Francia, en 1776 y 1791; en Inglaterra, en 1814 y 1835; y posteriormente en Alemania y en otros países europeos. “En esta primera fase... se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar los movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas”. (sic)<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit.** pág. 71.

Etapa de la tolerancia: “La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen. Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones se afectaba el orden público. Se empezaba a aceptar que el Derecho de Libre Asociación también podía ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos. Se imponía sí, el encuadramiento de sus actividades al orden público establecido”.<sup>7</sup>

En lo que se refiere a esta época, Mario de la Cueva nos refiere: “La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas: Francis Place logró en el año de 1824 que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1779 y 1800... el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue más completa, ya que si bien algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1851 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizó las libertades. Denominamos a este segundo período la era de la tolerancia: los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono a fin de que pudiera contratar nuevos

---

<sup>7</sup> **Ibid** págs. 71 y 72.



trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.”<sup>8</sup>

Etapa de la legalización: La era de la legalización se empezó a desarrollar a finales del siglo XIX y principios del XX. En esta nueva etapa surge el concepto de derechos sociales y puede denominarse como el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo. Los gobiernos empiezan a reconocer legalmente al movimiento colectivo laboral, producto de las luchas, convulsivos movimientos y presión que éstos ejercían. Este proceso legislativo tuvo dos fases: “el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos”.<sup>9</sup>

El proceso de constitucionalización del derecho del trabajo tuvo como escenario la primera y segunda guerra mundiales (1914 – 1818, la primera, 1939 –1945, la segunda).

Un proceso que culminó primero en América con la Constitución de México en 1917 en la cual se estableció la Declaración de derechos sociales. En la Constitución Alemana de Weimar del 11 de agosto de 1919. En esos dos ordenamientos constitucionales, “el derecho

---

<sup>8</sup> De la Cueva. **Ob. Cit.** págs. 15, 16 y 18.

<sup>9</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** pág. 72.

del trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores".<sup>10</sup>

En los años inmediatos a la terminación de la segunda guerra mundial, resurgió nuevamente la tendencia a la constitucionalización del derecho del trabajo: Francia en el preámbulo de su constitución de octubre de 1946 ratificó los principios de la Declaración de derechos de 1879 y agregó los derechos del hombre a un trabajo libre. Italia en su Constitución de 1947.

## 1.2 Definición de derecho laboral

En términos generales podremos decir que es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios, y en opinión de Cabañellas, derecho laboral es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."<sup>11</sup>

Podemos entonces indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

---

<sup>10</sup> De la Cueva. **Ob. Cit.** pág. 5.

<sup>11</sup> Cabañellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** pág. 926

- Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Krotoschin da esta definición: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico"<sup>12</sup>.

### **1.2.1 Nociones generales**

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- a) Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.

---

<sup>12</sup> **Ibid.**

- b) Derecho obrero: Se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c) Derecho social: Esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.
- d) Otras denominaciones: Según Cabañellas: “derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada.”<sup>13</sup> Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y

---

<sup>13</sup> **Ibid.** pág. 931

empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se da hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad.

### **1.3. Origen del derecho laboral en Guatemala**

Aunque con algún retraso el nacimiento y evolución del derecho del trabajo guatemalteco tuvo las mismas etapas que en Europa, es decir, que pasó por la etapa de la prohibición o represión, etapa de la tolerancia y etapa del reconocimiento constitucional y en la legislación ordinaria.

En este breve resumen abarcaremos cinco etapas: Antecedente de la colonia que arranca de 1524 a 1821, época independiente de 1821 a 1944; etapa de la Revolución que

comprende de 1944 a 1954; etapa de la contrarrevolución de 1954 a 1983 y, por último, la etapa contemporánea que comprende de 1983 hasta nuestros días.

### **1.3.1 Antecedente en la colonia (1524 a 1821)**

La invasión y colonización en Guatemala se desarrolla entre los años 1,524 -1,821. En dicho período la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, principalmente indígena, se da a través de instituciones como los repartimientos y la encomienda.

Así, la situación de la sociedad colonial durante el siglo XVI fue la de una explotación de la fuerza de trabajo en procesos productivos agropecuarios y en menor escala, en la extracción de riquezas minerales; ello dentro del carácter precapitalista de la formación económica y social que tuvo sus manifestaciones más acusadas en la inexistencia de una fuerza de trabajo libre y, por consiguiente, en la existencia de la coerción extraeconómica mediante el recurso superestructural de la encomienda y de la esclavitud legalizada, que ligaba de manera forzada a esta fuerza de trabajo con el proceso productivo".<sup>14</sup>

No obstante lo anterior, en cuanto a la época colonial, como antecedente del derecho social en Guatemala como en el resto de Hispanoamérica rigió las famosas Leyes de Indias. Estas leyes, entre otras disposiciones, llegaron a regular la jornada de ocho horas de trabajo e incluso el pago de salario, pero ésta nunca se cumplió.

En virtud de lo antes referido podemos decir que las Leyes de Indias únicamente tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en nuestro país y un curioso anticipo

---

<sup>14</sup> Figueroa Ibarra, Carlos. **El proletariado rural en el agro guatemalteco**. págs. 40 y 41.



del Derecho del Trabajo que se implementaría muchos siglos posteriores, pues, cabe mencionar que la situación de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, aunque con distintos mecanismos, se profundizó en la época posterior a la colonia.

### **1.3.2 Época independiente de 1821 a 1944**

Las pugnas de poder e intereses económicos entre los representantes de la corona española y los criollos desembocaron en 1821 en el acto de “Independencia” que se concretó con la toma del control por parte de los criollos.

Las nuevas relaciones de poder mantuvieron las estructuras de dominación sobre los pueblos indígenas. Como consecuencia del reemplazo de los ayuntamientos por municipalidades, a través de un decreto en 1823, a los hombres alfabetos o con propiedades se les reconoció formalmente como ciudadanos (a excepción de las mujeres), además se abrió la posibilidad que ladinos participaran en la gestión de tierras comunales de los “pueblos de indios”. Durante el gobierno de Justo Rufino Barrios (1873 – 1885) se dictaron una serie de disposiciones legales y en ese sentido, el 3 de noviembre de 1873 se emitió lo que se conoce como EL MANDAMIENTO DE INDIOS (CIRCULAR DEL 3 DE NOVIEMBRE DE 1873). El 6 de octubre de 1874 se emitió el Decreto 126 por medio del cual se reformó la Ley de Vialidad dictada en 1830 y que obligaba a cada vecino de la República a prestar tres días al año de servicio gratuito en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días; así mismo aumentó a tres reales diarios, el pago de la contribución correspondiente. Contribución que fue elevada el 30 de mayo de 1877, mediante el Decreto 187, posteriormente el 25 de septiembre de 1876 se dicta el Decreto

163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; era presunción de culpabilidad “el sólo hecho de tener las matas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios”. El 3 de abril de 1877, el mismo régimen de Barrios emite el Decreto 177 denominado Reglamento de Jornaleros, por medio de la cual se regulaba la relación laboral agrícola y se establecieron a través de éste otras instituciones como el Colonato, el Libreto de Trabajo y el Mandamiento de Jornaleros, que reconocían oficial y legalmente situaciones de explotación, dicho Reglamento elevó a categoría de ley las disposiciones gubernativas contenidas en la circular del 3 de Noviembre de 1873.

El 12 de diciembre de 1883 el Presidente Barrios emite el acuerdo conocido como: “Trabajo Forzado de Reos, el cual dispone autorizar el trabajo forzado en las costas de la República, por el término de un año, de cualquier persona a quién de una manera sumaria se le compruebe haber incurrido en delito de contrabando de licores.

El trabajo instituido por el régimen colonial denominado “mandamiento” fue suprimido formalmente en 1893 por el gobierno de José María Reyna Barrios, empero al año siguiente (1894) creó las -compañías de zapadores-. Durante este gobierno fue emitido el Decreto 253 por medio del cual se crea una nueva Ley de Trabajadores. Esta ley fue una copia del Reglamento de Jornaleros de Barrios, con la única diferencia que fueron suprimidas las disposiciones relativas a los mandamientos.

A finales del siglo XIX y principios del recién finalizado siglo XX, asume el poder Manuel Estrada Cabrera (1898 – 1920). “Estrada Cabrera se hizo reelegir por espacio de 4 períodos por una Asamblea Legislativa, sumisa y obediente.

Paradójicamente a esta actitud represiva, durante este régimen se emiten tres circulares y dos Decretos que “formalmente” dan un giro en el desarrollo del Derecho del Trabajo, en cuanto a libertad de contratación, que seguía siendo civilista pero pretendía terminar con el canje o venta de mozos entre los finqueros, y la seguridad social. El 12 de agosto de 1903, el Ejecutivo emite una circular dirigida a los Jefes Políticos, en la que se reconocía lo “miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornal en el campo de doce reales diarios”. Así mismo se ordenó velar por el cumplimiento de esta disposición. Poco tiempo después, el régimen da marcha atrás y en circular del 19 de septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.

Años más tarde, el 21 de febrero de 1906 se emite el Decreto Gubernativo 657; dicho decreto se emite con la finalidad de declarar “nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades del país, todos los convenios que se celebren en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos”.<sup>15</sup> El 21 de noviembre de 1906, mediante el Decreto Gubernativo No. 669 se emite la Ley Protectora del Obrero, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales.

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera (en 1920) y la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto No. 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social.

---

<sup>15</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** pág. 75.

El gobierno de Carlos Herrera con fecha 30 de mayo de 1921 emite el Decreto 1153. Dicho Decreto contiene el Código Fiscal y en él se contempla aumentar a cuatro días la referida contribución vial.

Por otra parte, el 5 de octubre de 1923 el gobierno de José María Orellana emite el Decreto 843, a través del cual se restringe el derecho de huelga a los trabajadores públicos y a otros de trabajo análogo, introduciendo en dicho cuerpo legal una figura penal especial, denominada sabotaje.

Merece especial importancia en el desarrollo de nuestra legislación laboral, la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del Istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925.

La referida convención consta de doce Artículos y en ellos se establece una serie de prohibiciones –para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo-; por otro lado, contiene mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca: el descanso semanal, el “aseguro obligatorio” para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la

responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores, entre otros.

El 30 de abril de 1926 se emite el Decreto Legislativo 1434, que contiene La Ley del Trabajo, el cual por su contenido y extensión puede considerarse como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, ya que aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios de Derecho Laboral, y es el antecedente más serio e importante del posterior Código de Trabajo. El 19 de diciembre de 1927, con el Decreto Legislativo 961, se dicta la Ley Protectora de Empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura.

La promulgación de ese cúmulo y mezcla leyes, que se debatían entre lo civil y la búsqueda de la autonomía del Derecho del Trabajo, aunque no se emitieron para favorecer necesariamente a los trabajadores, si permitieron, por el margen de tolerancia de las mismas, el nacimiento del Movimiento Sindical guatemalteco (1920 – 1930).<sup>16</sup>

Luego en 1931 con la llegada al poder del general Jorge Ubico Castañeda, vuelve a imperar el trabajo forzado con la emisión de una serie de leyes, a saber:

Con fecha 31 de octubre de 1933 se dictó el Decreto Gubernativo No. 1474 que establecía el servicio de vialidad y que consistía en el servicio personal durante dos semanas en los caminos públicos.

---

<sup>16</sup> **Ibid.** págs. 78 y 79.

“El 7 de Mayo de 1934 fue emitido el Decreto que anulaba las deudas de los mozos en las fincas y prohibía capturarlos con el pretexto de anticipos. 3 días más tarde se emitió la Ley Contra la Vagancia. En septiembre firmó Ubico un Acuerdo Presidencial que contiene un Reglamento de Jornaleros.<sup>17</sup>

Puede concluirse entonces, que toda esta larga época se caracterizó por la ausencia de leyes laborales y la inaplicabilidad real de las existentes.

### **1.3.3 Época de la Revolución de Octubre 1944 a 1954**

Esta época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 y se extiende hasta el 27 de junio de 1954. Se inicia con una insurrección de universitarios, maestros y otros sectores que luchan contra la tiranía de Ubico, quien no pudiendo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944; sustituyéndole una junta de generales afectos a su gobierno, siendo éstos: Federico Ponce Vaides, Eduardo Villagrán Ariza y Buenaventura Pineda, quedándose posteriormente el primero de los mencionados como Presidente de la República, quien trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas “libertades” a la organización sindical; no obstante, el descontento era general y tras 108 días de gobierno, es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944.

Una de las primeras medidas de la nueva junta de gobierno entre otras, fue la creación del Decreto No. 7 del 31 de octubre de 1944 por medio del cual se suprimía el servicio

---

<sup>17</sup> De León Schlotter, René Armando. **La legislación agraria del primer gobierno liberal.** pág. 70.



personal de vialidad establecido exactamente once años atrás (31 de octubre de 1933) por el Decreto Gubernativo 1474 del dictador Ubico.

El 6 de noviembre de 1944 la junta emite el Acuerdo por medio del cual se dispone que ninguna autoridad puede exigir prestación gratuita de servicios personales a los habitantes de la República.

Luego de convocar a lecciones, el Doctor Juan José Arévalo Bermejo, quien las gana, asume la Presidencia de la República el 15 de marzo de 1945, iniciándose así el primer gobierno de la Revolución.

Durante el gobierno de Arévalo, el 23 de marzo de 1945, se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un Decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia. El 11 de marzo de 1945 la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política. el 26 de abril de 1945 por medio del Decreto No.94 se declara día de asueto (feriado) remunerado el 1º. de mayo. El 24 de mayo de 1945, por medio del Decreto Legislativo No. 118 se suprime la Ley Contra la Vagancia del régimen de Ubico; seguidamente el 26 de marzo de 1946 se emite el Decreto Legislativo No. 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto Legislativo No. 330 que contiene el Código de Trabajo. Dicho Código entró en vigencia el 1º. de mayo de este mismo año.

No obstante lo anterior, el gobierno de Arévalo, en un intento por aplacar la alarma de la burguesía y las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desatan a raíz del triunfo del movimiento revolucionario, emite el Decreto 64 – indudablemente inconstitucional- que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorio la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico - social.

El segundo gobierno de la revolución, fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, quien asumió el gobierno el 15 de marzo de 1951. En este gobierno se promulgó el 17 de junio de 1952 el Decreto 900 del Congreso de la República, que fue la base para el impulso de la Reforma Agraria cuyo objetivo era desarrollar un modelo que acabara con los remanentes feudales, a fin de elevar el nivel de vida del pueblo.

Es importante destacar que de 1947 a 1953 se dictan los Decretos 426, 623 y 925 del Congreso de la República, conteniendo reformas que mejoran la situación de los trabajadores, como por ejemplo el instruir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y al abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

#### **1.3.4. Época de la Contrarrevolución 1954 a 1983**

En julio de 1954 cae derrocado e el coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas. Lo primero que hizo este gobierno fue emitir, el 16 de julio de 1954, el Decreto Ley No. 21 por medio del cual se cancelan las inscripciones de todos los personeros, directivos o ejecutivos de las confederaciones, federaciones y sindicatos de trabajadores urbanos y campesinos; seguidamente, emitió el Decreto No. 48 de fecha 10 de

agosto del mismo año el cual declara disueltas las confederaciones, federaciones y sindicatos más importantes del país y cualquier otra organización que haya sido inspiración Arévalo-Arbencista o que hubiese figurado al servicio de la causa comunista. Otro paso del gobierno contrarrevolucionario de Castillo Armas fue derogar la Constitución de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva, Esta nueva Constitución elimina el concepto de - función social- de la propiedad privada; conserva, eso sí, el capítulo de garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores: da énfasis al principio de conciliación sobre el tutelar; prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos; suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente, pues suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse; proscribire indiscriminadamente el derecho de huelga en los servidores públicos; asimismo, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un Estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República, así mismo el dos de febrero de 1956 dicta los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo, el primero, y un Estatuto de Trabajadores del Estado, el segundo.

Durante la administración del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene como un nuevo Código de Trabajo. Este decreto entró en vigor el 16 de agosto de 1961 y en él se introducen una serie de reformas al Código de Trabajo anterior (Decreto 330), contiene aspectos positivos y favorables a los trabajadores, como por ejemplo la derogación de muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570 y la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de OIT ratificados por Guatemala. Durante dicha Administración también se emite la Ley de Relaciones entre los

trabajadores y sus Acreedores (contenida en el Decreto 1421 del Congreso de la República), al ser derrocado el gobierno de Ydígoras Fuentes, asume el poder el coronel Enrique Peralta Azurdía y se deroga la Constitución de 1956.

Durante esta administración, para suplir el capítulo de las garantías sociales que contenía la Constitución se dicta el Decreto Ley No. 1 que contiene la Carta Guatemalteca de Trabajo, que no es más que una reproducción textual de aquéllas.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución, la que entra en vigencia el 5 de mayo de 1966, la cual en materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945. Durante este gobierno el 4 de noviembre de 1965 se emitió el Decreto Ley No. 339, por medio del cual se creó el Aguinaldo para los trabajadores en general y cuyo monto era equivalente al 50% del salario ordinario mensual.

En el período presidencial de Julio César Méndez Montenegro, el 10 de diciembre de 1966 fueron publicados los Decretos 1663 y 1664 que regulan, el primero, el Aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado y, el segundo, la Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los trabajadores de empresas privadas. Así mismo se emite la Ley de Servicio Civil (Decreto 1748), que formalmente entró en vigor el 1º de enero de 1969.

Con la llegada al gobierno de Carlos Manuel Arana Osorio, el 1 de enero de 1974 se emite el Decreto 62-73 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Servicio Municipal.

En el gobierno de Kjell Eugenio Laugerud García, el 20 de noviembre de 1974 es publicado el Decreto No. 82-74. Dicho decreto autorizaba al Organismo Ejecutivo para que otorgara a los trabajadores públicos y a los beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas del Estado, una Bonificación de Emergencia,

El 1 de julio de 1978 asume el poder Fernando Romeo Lucas García. Durante su gobierno, por medio del Decreto 74-78, publicado el 29 de junio de 1978, se reformó la Ley de Aguinaldo de los Trabajadores del Estado contenida en el Decreto 1663; seguidamente, el 30 de noviembre del mismo año (1978) se publica el Decreto 76-78, que contiene la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado.

Durante el gobierno de facto del General José Efraín Ríos Montt, a través del Decreto Número 44-83, se derogó la Ley de Servicio Municipal (Decreto 62-73). Este nuevo Decreto dispone que las relaciones laborales de los empleados municipales y las funciones que se daba en dicha ley a entes específicos, serán asumidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil. El 31 de mayo de 1983 es publicado el Decreto Ley Número 55-83, por medio del cual se reforman las literales e) del Artículo 211 y a) del Artículo 222 del Código de Trabajo vigente.

### **1.3.5. Época contemporánea, 1985 a la fecha**

El 23 marzo de 1982 tras golpe de Estado al general Fernando Romeo Lucas García, asume un triunvirato militar integrado por: los generales José Efraín Ríos Montt, Horacio Egberto Maldonado Shaad y el coronel Francisco Luís Gordillo Martínez. Posteriormente

Efraín Ríos Montt desintegra la Junta Militar de Gobierno y se auto nombra Presidente de la República.

En 1984 se da otro golpe de Estado a Ríos Montt, por parte del ejercito, que nombra Presidente de la República al general Oscar Humberto Mejía Vítores, quien convoca a una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una nueva Constitución.

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la Constitución de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986, en la cual se reguló, en materia laboral, los Derechos Sociales mínimos de la legislación laboral.

En el Gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el Congreso de la República, emite el Decreto Número 71-86 que contiene a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Con fecha 17 de febrero de 1987 se publica el Decreto Número 1-87, con el cual se creó la ley de Servicio Municipal. Esta nueva ley contiene cierto avance en materia de trabajo para los trabajadores municipales, particularmente porque recoge: principios importantes de tutelaridad e irrenunciabilidad. Por Acuerdo Gubernativo No. 241-88, de fecha 19 de abril de 1988, se crea el bono vacacional como una prestación para los trabajadores del Organismo Ejecutivo. Por medio del Decreto 78-89 del Congreso de la República, que entró en vigor el 22 de diciembre de 1989 se creó la Bonificación Incentivo para los trabajadores el sector privado, a razón de 0.15 centavos de quetzal para los trabajadores agrícolas y 0.30 centavos de quetzal para los trabajadores no agrícolas, en ambos casos, por cada hora efectiva de trabajo. El Congreso de la República mediante el Decreto Número 57-90 creó la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, la



cual entró en vigor a partir del 23 de noviembre de 1,990 fue derogada posteriormente en el año 1992.

Durante el Gobierno de Jorge Antonio Serrano Elías, el Congreso de la República emitió el Decreto No. 42-92, que contiene la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Dicha ley en su Artículo 9 dispone derogar la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio y en su lugar regula otorgar una prestación laboral obligatoria para todo patrono.

El 2 de diciembre de 1992 se publicó el Decreto No. 64-92, del Congreso de la República, que contiene reformas a una treintena de Artículos del Código de Trabajo, tanto en el orden de derecho individual, colectivo, procesal y sancionatorio por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

Durante el gobierno de Álvaro Arzú Irigoyen, se emite el Decreto No. 35-96 del Congreso de la República, por medio del referido decreto se reformó la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto Número 71-86); El Código de Trabajo es reformado nuevamente por medio de los Decretos Nos. 1-97 y 35-98 del Congreso de la República. Lo más significativo, del primero, es que reformó lo relativo a lo del carácter permanente de los miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ya que, por un lado establece, que serán permanentes y, por el otro, que serán convocados cuando sea necesario integrar dicho tribunal; asimismo, cambio lo referente a la remuneración de los miembros de dichos tribunales, estableciéndose nuevamente que será por dietas. En cuanto al segundo decreto, consideramos que no tiene mayor importancia la reforma.

Durante el gobierno de Alfonso Portillo Cabrera se emitieron los Decretos Nos. 7-2000 y 37-2001, El primero de los decretos aumento la bonificación incentivo establecida en el Decreto 78-89, y el segundo, en el Artículo 1 establece e incrementa la bonificación incentivo en 250.00 quetzales mensuales para todos los trabajadores del sector privado, en sustitución de la que regulaban los Decretos 78-89 y 7-2000.

Por último podemos mencionar entre las reformas mas recientes las contenidas en los Decretos del Congreso de la República 13-2001 de fecha mayo 2001 y 18-2001 de fecha junio 2001, provocadas por sindicatos norteamericanos y la Embajada de Estados Unidos, a través de la amenaza de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias (SGP); y de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que exigían al Estado de Guatemala adecuar su legislación a los convenios 87 y 98 de la OIT.

Estas reformas, aunque no son las más adecuadas, tienen el valor significativo, que en su mayoría, en primera instancia, fueron consensuadas con la Comisión Tripartita Internacional y, en segunda instancia, con algunas organizaciones sindicales.

#### **1.4. Órganos administrativos que se relacionan con el derecho laboral.**

##### **1.4.1. Antecedentes**

El 5 de diciembre de 1925, se emite el Decreto 909, por medio del cual se crea el Departamento Nacional de Trabajo, con funciones de inspección y de composición de

conflictos individuales y colectivos, y que constituye la ley ordinaria de trabajo más completa emitida hasta esa fecha en nuestro país. Así mismo el 30 de abril de 1926 se emite el Decreto Legislativo 1434, que contiene La Ley del Trabajo, la cual contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo manteniendo el Departamento Nacional de Trabajo (creado mediante el Decreto 909 del 5 de diciembre de 1925), Luego en 1931 con la llegada al poder del general Jorge Ubico Castañeda, el Departamento Nacional de Trabajo (creado el 5 de diciembre de 1925 por el Decreto 909) pasó a ser dependencia de la Policía Nacional.

El 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto Legislativo No. 330 que contiene el Código de Trabajo. Dicho Código entró en vigencia el 1º. de mayo de este mismo año.

Es en esta época cuando nace en Guatemala el derecho del trabajo, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, sino también se crea El Ministerio de Trabajo Y Previsión Social y sus dependencias, tales como, Inspección General de Trabajo y Departamento Administrativo de Trabajo (actualmente Dirección General de Trabajo), asimismo, se crean los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (jurisdicción privativa de trabajo), con lo cual sale del ámbito civil o común el Derecho del Trabajo.

#### **1.4.2. Órganos administrativos**

Actualmente la organización administrativa de trabajo, esta encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el responsable de dirigir los programas y políticas en esa materia.

El fundamento constitucional de esta institución se encuentra en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República, que es la norma en la que descansa la existencia de los Ministerios de Estado, los que se crearán y organizarán de acuerdo a como la ley los establezca. Por su parte el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las funciones que a éste corresponden. También cuenta con su reglamento orgánico interno en donde se establece su estructura interna y sus funciones sustantivas y administrativas, de los cuales en este apartado únicamente hablaremos de tres órganos, que son los que interesan más a nuestro tema, y que son las tres direcciones generales siguientes:

- La Inspección General de Trabajo
  
- La Dirección General de Trabajo y
  
- La Dirección General de Previsión Social.

### **1.4.3 La Inspección General de Trabajo**

Es la dependencia administrativa, encargada de velar porque patronos, 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 el futuro, así mismo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo.

#### **1.4.4 La Dirección General de Trabajo**

Es el órgano del Ministerio de Trabajo, cuya función sustantiva es la dirigida a tramitar la inscripción y reconocimiento de las organizaciones sindicales, la de proteger al trabajador, así como todas las funciones administrativas relativas a documentar la existencia de los contratos de trabajo que prueben la existencia de las relaciones de trabajo, así mismo lleva el registro público de sindicatos, convenios, pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, autorizan los libros de salarios y planillas, así como suministrar los modelos para su respectiva elaboración, entre otras que se encuentran reguladas en la ley orgánica de dicho Ministerio.

#### **1.4.5. La Dirección General de Previsión Social**

Esta dirección es la encargada de diseñar en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las políticas dirigidas a la protección del trabajador, velando por su salud y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo, así también tiene por objeto el estudio y recomendación de medidas tendientes a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la atención a la recreación de los trabajadores del Estado; en conclusión la su finalidad es la protección a los grupos sociales vulnerables.



## **CAPÍTULO II**

### **2. Principios del derecho de trabajo**

#### **2.1. Antecedentes**

El derecho laboral como creación del hombre ha sido formulado con un fin específico, cual es, en última instancia mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio, para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura, congruente con su razón de ser y con los cuales deben identificarse plenamente los sujetos involucrados.

Durante la administración del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, el 11 de marzo de 1945, la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política, la cual siguiendo el ejemplo de la Constitución Mexicana de 1917, incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedad privada -en función social-.



## **2.2. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca**

Los principios generales y procesales del derecho de trabajo los encontramos como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, algunos de ellos están contenidos en la Constitución Política, en los considerandos cuatro, cinco, seis y otros Artículos del Código de Trabajo, otros se encuentran en la Ley del Organismo Judicial. Esos principios no siempre están regulados de manera expresa en las normas, pero se infiere de ellas que los contiene, a continuación desarrollaremos los principios propios del derecho de trabajo y los principios procesales, los que de alguna forma son compartidos por otros derechos.

### **2.2.1. Principios propios del derecho de trabajo**

#### **2.2.2. Principio tutelar o de protección**

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menos de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase

trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

### **2.2.2.1 Razón de ser de la tutelaridad**

Nuestra legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. (considerandos del Código de Trabajo). Al mencionar una, efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en nuestra medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaren las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y

laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que debe existir un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esto da pábulo a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la lucha de clase, pero en la realidad, no es que los intereses patronales y laborales se presupongan que son opuestos y que por ello deben existir conflicto, sino que el conflicto y los litigios que existen es porque ambas partes se encuentran en una posición defendiendo un interés diverso. En conclusión, no es que haya corrientes que propugnan la lucha de clases, sino que la misma se verifica en la práctica.

No obstante lo anterior y opuestos a estas ideas, existe otra corriente que proclaman la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes, que propugnan una cooperación, tal el caso de la corriente solidarista, impulsada por Martel con un sesgo religioso, sin embargo esta corriente no es más que la intención patronal de manipular la organización legítima de los trabajadores, tal como lo señala el tratadista guatemalteco, Landelino Franco al indicar que: “El papel ideológico de la escuela Juan XXIII con su ropaje religioso es relevante en el crecimiento y desarrollo solidarista. Su aporte se resume en cristianizar las tesis solidaristas, utilizar la investidura sacerdotal para provocar disposición de las bases al mensaje solidarista, jugar un papel de mediador en los conflictos obrero patronal y, como último promover y asesorar la filosofía y práctica solidarista. Con anterioridad se sostuvo que la Escuela utiliza al Magisterio social Católico ya superado. En efecto a partir del Concilio Vaticano Segundo (1962-1965), se da una ruptura con el pensamiento social eclesial anterior.

La Escuela Social Juan XXIII en su fundamentación del solidarismo y en la divulgación que hace de la Doctrina Social Católica sostiene posiciones no solamente ya superadas, sino que se revierten en posiciones contrarias a las del papa Juan Pablo II.

Por ejemplo, la *Laborem Exerces* afirma la primacía del trabajo sobre el capital, postural ante situaciones de injusticia social y miseria la necesaria solidaridad de los hombres del trabajo, declara como derechos fundamentales del hombre trabajador, el derecho al mismo trabajo, derecho a un salario justo, derecho a asociarse principalmente en sindicatos pues son indispensables en la vida social ya que defienden los intereses de los trabajadores. Sin embargo, la Escuela ante el dilema Capital Trabajo sostiene que no se puede hablar de primacías ya que tanto el capital necesita del trabajo como el trabajo del capital.

El problema de este principio es que el contexto dentro del cual se esboza, es desde la perspectiva de lo absoluto de la propiedad privada. Esta postura deriva de poner la primacía del capital y el empresario sobre el trabajo y el trabajador. Pero el carácter dinámico, evolutivo, histórico y cambiante de la Doctrina Social Católica, (*Octogésima adveniens*, No. 42), le hace hoy día invertir la posición anterior y postular la prioridad del trabajo sobre el capital, además se niega el carácter absoluto de la propiedad privada, subordinando al bien común y derechos de los trabajadores. Por tanto aquí se da un silencio y un desconocimiento intencionado por parte de la Escuela con respecto a la posición actual de la Iglesia en materia de Doctrina Social sobre el problema Capital-Trabajo especialmente después de la línea esbozada por la encíclica *centesimus annus*.

Sobre la solidaridad, la Escuela repite a Martén y afirma la necesaria unidad y armonía en las relaciones obrero-patronales. Cuando el libro “*El Solidarismo*” de la Escuela Social Juan Pablo XXIII, se refiere a la solidaridad de los hombres del trabajo, solamente se hace una afirmación general que habla de la importancia de crear movimiento de solidaridad de los hombres del trabajo en pro de la justicia social. El párrafo textual es el siguiente: “ Para

realizar la justicia social en las diversas partes del Mundo en los distintos países, y en relaciones entre ellos, son siempre necesarios nuevos movimientos de solidaridad de los hombres del trabajo y de solidaridad con los hombres del trabajo”.

Este texto sacado de su contexto y leído dentro de la lógica del discurso de la Escuela parece querer que el Movimiento Solidarista es una expresión concreta de lo que pide Juan Pablo II sobre la necesidad de crear movimiento de solidaridad. En realidad la perspectiva del numeral ocho de la *Laboram Exercens* y de este párrafo en particular, es proponer que ante situaciones de injusticia social, miseria, hambre que vivan los trabajadores, surge como un imperativo la necesidad de solidaridad de los trabajadores entre sí y de otros sectores sociales para con ellos. Corroborar esta afirmación siguiendo la lectura del texto de la *Laborem Exercens* arriba citado: Esta solidaridad debe estar siempre presente allí donde lo requiere la degradación social del sujeto del trabajo, la explotación de los trabajadores, y las crecientes zonas de miseria e incluso de hambre. La iglesia está vivamente comprometida en esta causa, porque la considera como su misión, su servicio, como certificación de su fidelidad a Cristo, para poder ser verdaderamente la iglesia de los pobres, se encuentran bajo diversas formas; aparecen en muchos casos resultados de la violación de la dignidad del trabajador, humano, bien sea porque se limitan las posibilidades del trabajo, es decir por la plaga del desempleo o bien porque se deprecian el trabajo y los derechos que fluyen del mismo, especialmente el derecho al justo salario, a la seguridad de la persona del trabajador y de su familia”<sup>18</sup>.

Del texto citado puede concluirse dos cosas: “Por una parte queda al descubierto que la solidaridad solidarista no es la solidaridad que propone la Doctrina Social Católica actual.

---

<sup>18</sup> Landelino Franco, Cesar, **Derecho colectivo del trabajo**, pág 161.

Por el contrario, la solidaridad que plantea la iglesia, esta en concordancia con la visión y práctica de solidaridad que ha caracterizado siempre al movimiento Sindical. A su vez, la iglesia legitima las acciones solidarias de los trabajadores organizados, en la defensa de sus derechos laborales y de condiciones generales de vida.

Sobre los derechos del trabajador desde la perspectiva de la *Laborem Exercens* y la primacía que le establece al Sindicato en las relaciones obrero-patronales, la escuela se queda en silencio. Así pues las citas de la Escuela giran en torno a las siguientes ideas, defensa de la igualdad humana, de la propiedad privada, necesidad de la armonía obrero-patronal, la defensa del principio de la unidad entre capital y trabajo, etc. Todos estos principios ratifican las tesis solidaristas de Alberto Martín. Lo cristiano y lo doctrinal se subordina a la filosofía solidarista. Un aspecto importante dentro del discurso social cristiano de la Escuela es que, si por una parte Alberto Martín plantea sus tesis en oposición al capitalismo y a las tesis marxistas y, en el campo laboral ello deriva en una posición antisindical, por otra parte, la posición de la Escuela Social Juan XXIII es la de un feroz anticomunismo y antisindicalismo. No solamente eso, identifica ambas corrientes hasta llevarlas a un exterminio sin salida; solidarismo es igual a cristianismo y sindicalismo igual a comunismo. La lógica de su discurso lo lleva a equiparar el solidarismo con el bien, lo divino por el otro lado el sindicalismo representa el mal, el comunismo, lo diabólico, etc. Las consecuencias de estos principios puedan justificar cualquier presión en contra de las organizaciones sindicales. Estamos frente a un sector de la Iglesia Católica que propugna una ideología de carácter netamente empresarial y conservador en perjuicio de los intereses de los trabajadores<sup>19</sup>. Concluyendo tal y como lo manifiesta el licenciado Franco López el principal efecto que provoca el solidarismo en los sindicatos es:“ el debilitamiento y paulatina

---

<sup>19</sup> **Ibid**

destrucción de los sindicatos, la pérdida de derechos adquiridos; imposibilita la negociación de Pactos colectivos de Condiciones de trabajo; fomenta la división entre los trabajadores; provoca enfrentamientos entre los mismos; la lucha obrero sindical es cada día mas tensa frente al intento de crear una mentalidad empresarial del trabajador viene la desproletarización y mediatización , lo que provoca el debilitamiento de las centrales obreras, evitando que estas ultimas se constituyan en grupos de presión, de los problemas nacionales en función de los intereses de la mayoría.”<sup>20</sup>

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores como Mario de la Cueva y Trueba Urbina sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otro tratadistas como Guillermo Cabañellas señala que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales, en esa afirmación convergen todos los autores; en lo que defieren es en señalar los caminos que nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

---

<sup>20</sup> **Ibid.** pág. 160

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, que es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

#### **2.2.2.2 Evolución del concepto**

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debe destacarse que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual: el desarrollo del derecho; el incremento de la cultura y de los medios de comunicación; la misma organización laboral y popular; la solidaridad internacional, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los lamentables estadios en que se encontraban hace cien años.

Cabe señalar que en el campo colectivo, especialmente en los países desarrollados, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de trabajadores han llegado a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal, no obstante es importante indicar que como lo dijera otros tratadistas, no es que la protección o tutelaridad esté perdiendo preeminencia, sino que eso es lo que desea el propietario de los medios de producción, para seguir explotando a la clase trabajadora. Sin embargo, cabe mencionar que en algunos países los sindicatos son tan fuertes, que la contraparte patronal



atiende las negociaciones tomando en cuenta el poder que emana de la organización y no atendiendo a las normas laborales protectoras, esto significa que aunque exista o deje de existir normas tutelares, si las organizaciones son poderosas, no van a hacer uso de dicha protección, pues podrán negociar libremente y defenderse por si mismas, haciendo uso de su fuerza negociadora, convirtiéndose los sindicatos en entes tan fuertes como las empresas. En varios países de América Latina, existen tales federaciones laborales, que bajo una consigna pueden paralizar las actividades productivas de toda una región, o aún del país entero. Es por eso que en los países desarrollados en donde se han creados organizaciones sindicales de gran influencia, se cuestiona si el principio de irrenunciabilidad de derechos debe seguir aplicándose en el campo de las relaciones colectivas. Ante tal cuestionamiento, algunos autores señalan que aunque existan organizaciones poderosas que puedan tener suficiente fuerza negociadora para defenderse a si misma, no por ello están actuando en interés de todos los trabajadores, porque ello sería un actuar que no responde a la generalidad de la ley, de ahí que no por ello se puede cuestionar el principio de irrenunciabilidad.

### **2.2.2.3. Aplicación del principio**

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. Como antes se señaló en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del

principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. En lo colectivo se da el caso curioso, en algunos países, sobre todo europeos, de que para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferirían se dejara al libre juego de las presiones. Consideran que la huelga, en la forma que países como el nuestro la regulan, no es un derecho sino que por el contrario, es la limitación de un derecho. Que el ejercicio de la huelga debe ser totalmente libre y no sujeto a requisitos.

Para algunos tratadistas, especialmente que velan intereses capitalistas, consideran que el Estado debe velar únicamente porque no se violen los derechos individuales y de orden público (vandalismo o entorpecimiento de calle); por lo demás, que sean las enfrentadas fuerzas de mercado, capital y trabajo, las que procuren la solución. Por lo anterior no extraña que sea en el derecho individual donde más se expresa el proteccionismo que inspira a esta disciplina. Así mismo las normas procesales están imbuidas de este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. Sin embargo, en un país como Guatemala, en donde la realidad es muy distinta a los países desarrollados, sigue siendo necesaria la protección al trabajador de parte del Estado, porque de lo contrario los guatemaltecos que laboran en las grandes industrias se convertirían en esclavos del capitalismo.

En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio (Artículo 321); la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador (Artículos 78 y 332, literal E); la declaración de confeso (Artículo 358).

### **2.2.3 Principio de irrenunciabilidad**

La Constitución Política de la República en su artículo 106 establece: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento". Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

### **2.2.4 Principio evolutivo**

El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva (art. 106) mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (literal b). La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Este derecho siempre está avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

#### **2.2.5. Principio de obligatoriedad**

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

### 2.2.6 Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, etc.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo se define a nuestro derecho laboral como **realista y objetivo**. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista. El mismo Código señala que es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

Se puede señalar también que “Cuando estamos frente a un acto o un hecho jurídico que se observa y es posible apreciar en la relación laboral para determinar sus alcances e implicaciones jurídicas es necesario guiarse por los hechos y no necesariamente por determinación de lo que está regulado en las formas –un contrato y otro documento-. Por eso

se dice que la existencia de una relación de trabajo depende de sí se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas; por ejemplo, la forma en que el trabajador y el patrono han fijado, en principio, respecto de las condiciones en que se desempeñará el trabajo; sus derechos y obligaciones respectivas y las prestaciones que se deben efectivamente, en lugar de la manera como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas. Tal orientación esta dada por el principio de objetividad o de la primacía de la realidad que en la legislación laboral guatemalteca esta concebida como principio en la parte introductoria y considerativa del Código de Trabajo al establecer que esta rama del derecho es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. De lo anterior se infiere que para el logro de la protección de los derechos del trabajado no es determinar lo que realmente acontece en materia laboral habrá de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales, dado que si lo actuado y en las formas no corresponden con esa realidad carecen de valor jurídico.”<sup>21</sup>

### **2.2.7 Principio de sencillez**

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio

---

<sup>21</sup> Maldonado Castellanos, Guillermo, **Elementos calificadores de la relación laboral, según la legislación argentina y la guatemalteca, que determinan la contratación en fraude de ley.**

cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

### 2.2.8 Principio conciliatorio

En los considerandos del Código de Trabajo invocan "*una mayor armonía social*" (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "*el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social*" (art. 17 C.Trab.); también en el artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "*armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores*". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que "*las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias*".

- **A quién protege:** Habiéndose establecido que el derecho laboral es protector, debe especificarse con mayor detenimiento el objeto o destino de esta protección, tomando en cuenta las intenciones que lo animan, así como el impacto que significa dentro del orden jurídico y del mismo marco social. Si se afirma en términos muy amplios que protege a "los trabajadores" como la entidad o una clase, debe aceptarse, como antes se señaló, que dentro de esa categoría existen varias clases: empleados, desempleados y subempleados. La definición de los términos "trabajador" y "empleador", no siempre es coincidente: empleador es únicamente aquella persona que contrata otras personas para que trabajen; implica pues un vínculo legal con un subordinado; en cambio, trabajador puede ser la persona que pertenece a la clase trabajadora, que no cuenta con medios propios de subsistencia o bien que tiene una vinculación con un empleador.

Las anteriores consideraciones valen para analizar la situación en mercados laborales restringidos, mercados como los de Guatemala y los demás países del área, donde se protege bastante al trabajador que tiene un contrato de trabajo, cabe señalar que con este proteccionismo se puede estar afectando a aquellos trabajadores desempleados o subempleados, toda vez que la implementación de prestaciones o protecciones a los trabajadores puede desestimular a la inversión de potenciales empresarios, o sea potenciales empleadores, especialmente empresarios extranjeros de realizar nuevas contrataciones o de crear nuevas empresas que alivien la carga de desempleo de una comunidad. En el momento en que la demanda de mano de obra aumente y sobrepase a la oferta, mejorarán las condiciones y la posición de los trabajadores.

## **2.3 Principios procesales del derecho de trabajo**

### **2.3.1 Principio de impulso procesal de oficio**

“El procedimiento en los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada su intervención. Por este principio, en el derecho procesal del trabajo, no existe ni puede operar la institución del abandono, perención o caducidad de la instancia. Este principio lo encontramos en los Artículos 285, 321, 334, 345 y 357 del Código de Trabajo.



### **2.3.2. Principio de inmediación procesal**

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de calidad probatoria. Remarca que la presencia del Juez en la práctica de todas las diligencias de prueba es indispensable, excepto lo relativo a la delegación para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial, a través de despachos y exhortos. Este principio y la excepción lo encontramos en los Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

### **2.3.3. Principio de oralidad**

El inicio y la sustanciación del proceso deben hacerse en forma predominantemente oral. Es necesario que el proceso en el derecho del trabajo, sea informado por el principio de oralidad, pues la inmediación y el contacto directo del Juez con las partes y las pruebas no serían posible. Lo mismo sucedería en relación a la concentración de actos procesales en pocas diligencias. La necesidad de un juicio rápido, barato y accesible para los trabajadores hace imperativo este principio, el cual encontramos en los Artículos 321, 322, 333 y 335 del Código de Trabajo.

### **2.3.4. Principio de concentración procesal**

Este principio indica que debe concentrarse el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias.

El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las diversas actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas. De tal manera que en la primera comparecencia se pueden concentrar los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la misma, reconvención, contestación de la reconvención, interposición de excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de determinados incidentes.

Por su naturaleza este principio está interrelacionado con los principios de inmediación, de oralidad y de economía procesal.

### **2.3.5. Principio de publicidad**

Determina que las partes y hasta terceras personas, pueden presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto aquellas que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos (materia penal) o para no hacer peligrar la seguridad nacional. Este principio está contenido en el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial.

### **2.3.6. Principio de economía procesal**

Las partes son marcadamente desiguales: por un lado está el patrono económicamente poderoso y por el otro, el empleado económicamente débil. El primero

capaz de sostener un proceso largo y complicado, mientras el segundo, imposibilitado para mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados.

Este principio se manifiesta en la gratuidad de la administración de justicia, en la celeridad y sencillez del procedimiento, no necesitar auxilio de abogado en los escritos y audiencias. Este principio va ligado íntimamente con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio.

### **2.3.7. Principio de preclusión**

Se representa en el hecho de que las diferentes etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Algunos ejemplos: el actor tiene facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral; el demandado tiene facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia; el demandado puede interponer excepciones (salvo cosa juzgada, pago, transacción y prescripción), hasta en el momento de contestar la demanda. Tiene relación con la economía procesal, pues persigue la celeridad del proceso...

### **2.3.8. Principio de probidad y lealtad**

Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio. Se materializa este principio, por ejemplo, cuando se exige la individualización de las pruebas

para poder ser rebatidas por la contraparte, cuando se establecen sanciones para quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes...

### **2.3.9. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba**

Este se encuentra en el Artículo 361 del Código de Trabajo que establece: Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

Este principio rechaza, aunque no completamente, el sistema rígido de la prueba tasada.

### **2.3.10. Principio de adquisición**

Consiste en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él, sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Es decir, la prueba se despersonaliza del que la aporta al proceso".<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Morales Díaz, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo y previsión social.** pág. 22

## 2.4. Enunciados del derecho de trabajo

- **La equidad:** Según Giuseppe Maggiore no es una fuente del derecho sino la fuente del derecho por excelencia. Según Aristóteles la equidad es un remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad de la ley, de tal manera podemos concebir a la equidad como la parte que en el racionamiento de un caso concreto trata de suavizar la rigidez legal por que la equidad persigue un equilibrio allí donde la generalidad de la ley puede crear una injusticia.

- **La costumbre y uso:** Diego Espín Cánovas, define la costumbre como “ la Norma establecida directamente por la comunidad a virtud del ejercicio o por actos jurídicos repetidos y constantes implantado en una colectividad considerada por esta como jurídicamente obligatoria.”<sup>23</sup>

**Los usos** sirven para completar o implementar la voluntad de las partes solo cuando se estima que han querido libremente acogerse a ellos.

## 2.5. Nuevos principios del derecho laboral

Según variadas legislaciones laborales en sus sistemas específicos, se reconocen diversos principios que informan a esta rama de la ciencia, que al decir de la jurista argentina

---

<sup>23</sup> Espín Cánovas, Diego. **Manual de derecho civil español**. pág. 125

Estela Milagro Ferreirós, “en el derecho del trabajo también se aplican principios generales con capacidad de suplir a los de esta rama del conocimiento, pero con subordinación a sus fines especiales, por lo que habrá otros que recordar e incorporarlos, junto con los que se han ido configurando durante los últimos tiempos”<sup>24</sup>.

En esa dirección señala Ferreirós que: “se destacan como nuevos principios que dimanen de la experiencia, la doctrina y la jurisprudencia, a los siguientes:

- a) Principios del esfuerzo compartido y de nivelación social;
- b) Principio de homogeneización;
- c) Principio de parasubordinación;
- d) Principio de normalización del trabajo atípico;
- e) Principio de pluralidad de los microsistemas;
- f) Principio de Integración y pacificación;
- g) Principio de integración jurídica en el orden social; y,
- h) Principio de progresividad”<sup>25</sup>.

Al respecto el Dr. Julio Armando Grisolia en concordancia con la Dr. Ferreirós, apunta que los principios del esfuerzo compartido y de nivelación social, están estrechamente relacionados con la concepción de la justicia, proporcionalidad e igualdad, bajo la premisa de una equivalencia adecuada entre las prestaciones contractuales en donde se observan diferencias de poder entre las partes “tratando al desigual en proporción de la desigualdad existente, en una suerte de discriminación a la inversa. Su correcta utilización aporta al

---

<sup>24</sup> Ferreirós, Estela Milagro, **Revista de doctrina laboral argentina**, ERREPAR –D.L.E. No. 205 septiembre de 2002 – T. XVI páginas 761, 762.

<sup>25</sup> **Ibid**

derecho del trabajo equilibrio necesario en aquellos casos en los que existen diferencias de poder apreciables entre las personas, en particular respecto del nivel social y en épocas de crisis.”<sup>26</sup>

Estos tratadistas, nos recuerdan que el derecho del trabajo tiene por objeto la regulación institucional de las relaciones entre los sujetos que conforman aquella relación y que en la búsqueda de tal fin se dirige por un lado, a la protección del trabajador, y por otro, a la función de conservación, readaptación y mejoramiento del sistema en donde encuentra dos funciones insoslayables:

Siendo el derecho del trabajo una legislación de compromiso social, de carácter transaccional, su estudio lleva, generalmente, a la conclusión de que se encuentra enclavada en él una exigencia de esfuerzo y colaboración de las fuerzas sociales.

Sobre dicha base, se ha comenzado a considerar, en los últimos tiempos, el principio del esfuerzo compartido, que inclusive ha sido mencionado en la legislación argentina reciente.

Tal principio hace referencia a la necesidad, sobre todo en épocas críticas, de repartir el esfuerzo que una sociedad necesita llevar a cabo generando un empuje humano y económico que se realiza para la obtención de la riqueza y su justa distribución.

Claro está que la contribución a ese esfuerzo debe ser proporcionada a las reservas, al poderío y a la situación socioeconómica de cada uno de los protagonistas.

---

<sup>26</sup> Grisolia, **Ob. Cit.**, pág. 192.

Se trata, por otra parte, de un principio altamente ligado a otro, denominado principio de nivelación social, ya que no es posible la vigencia del principio de igualdad, de rango constitucional, si no existe una adecuada equivalencia entre las prestaciones contractuales que son consecuencia de las diferencias de poder entre las personas, íntimamente vinculada con la distribución del trabajo que permite acceder a los bienes materiales e inmateriales.

El principio de nivelación social, derivado del principio de igualdad, se complementa con la idea de proporcionalidad, que implica tratar al desigual en proporción a la desigualdad (exclusión de privilegios o limitaciones infundados y veda de la excesividad o en el abuso).

Se trata de una suerte de moderna discriminación inversa que se adapta a los tiempos que corren.

La nivelación social y el esfuerzo compartido traen al derecho del trabajo y a su relación asimétrica una noción de equilibrio propia de la justicia, que debe imperar, sobre todo cuando existen diferencias de poder entre las personas. El legislador debe, a través de normas que sanciona, acudir en protección de los más débiles o menos poderosos, en un todo de acuerdo con la vigencia del estado de derecho, que exige la limitación y el control del poder, el equilibrio de los órganos de Estado, y la conservación y el mejoramiento del sistema social.

Sobre estas bases, se puede sostener que el derecho del trabajo es regulador de los procesos sociales y para ello, puede elegir entre distintos caminos que, sin pretender la uniformidad (la unidad y la diversidad, son en la actualidad elementos asociados a la cultura jurídica moderna), contribuya a la homogeneización social; es decir que se proporciona y



promueve el Estado Social, garantizando el bienestar de los ciudadanos. Estas tendencias vienen siendo sostenidas por los españoles desde hace más de una década y permiten concluir la existencia de vinculación del principio de homogenización...”<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Ferreirós, **Ob. Cit.**

## CAPÍTULO III

### 3. Garantías mínimas

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera (en 1920) y la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto No. 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social. En efecto: en el Artículo 163 se establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, en el Artículo 165 se establece la disposición general de que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica y en el Artículo 166, también por primera vez se admite legalmente el derecho de huelga.

Merece especial importancia en el desarrollo de nuestra legislación laboral, la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925.

La referida convención consta de doce Artículos y en ellos se establece una serie de prohibiciones para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para

contratar por un país signatario de la convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo-; por otro lado, contiene mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca: el descanso semanal, el seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores, entre otros.

Asimismo, se estipuló que las ventajas otorgadas por la convención tendrían carácter de mínimas, no impidiendo su ampliación por tratados o leyes particulares.

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados. En 1984 el nombrado Presidente de la República general Oscar Humberto Mejía Vítores, convocó a una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una nueva Constitución.

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la nueva Constitución Política de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986. Puede decirse que esta nueva Constitución trajo consigo algunos avances entre los cuales se puede mencionar: Reconocimiento de los derechos humanos, dándole jerarquía constitucional y preeminencia sobre el derecho interno, lo cual se plasma en los Artículos 44 (derechos inherentes a la persona humana) y 46 (preeminencia del derecho internacional). Asimismo, se consignan, en lo relativo al trabajo, los derechos sociales mínimos de la

legislación laboral, y la creación de instituciones como el Tribunal Supremo Electoral, la Procuraduría de los Derechos Humanos y la Corte de Constitucionalidad.

“Entre los avances de orden laboral contenidos en la nueva Constitución, destacan los siguientes:

- a) Mejora el concepto de jornada de trabajo, en relación a la anterior Constitución y al Código de Trabajo, reduciendo la jornada de trabajo a cuarenta y cuatro horas semanales;
- b) Supera para la mayor parte de trabajadores por rama de producción el procedimiento de cómputo de los días de vacaciones, en comparación con el tenor de Artículo 130 del Código de Trabajo, mismo que ya fue reformado, por Decreto 64-92;
- c) Mejora el concepto de aguinaldo, eliminando las excepciones de la anterior Constitución y por lo tanto subrogando parcialmente los aspectos negativos de la ley respectiva;
- d) También, se mejora el derecho de libre sindicalización, una vez que se establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato;
- e) Se establece el pago de daños y perjuicios, para el caso de despidos injustificados que se tengan que ventilar en los tribunales de trabajo;
- f) Constitucionalmente el Estado se obliga a participar en los convenios y tratados internacionales que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones;

- g) Se programa la supresión de los trabajadores por planilla dentro de los laborantes del Estado, para equipararlos con los demás servidores, es decir presupuestándolos, lo que significa un importante avance en el tenor literal de la ley, para con este sector de la clase trabajadora;
- h) Se mejora la indemnización que por despido injustificado tienen los trabajadores del Estado, en comparación como estaba regulado en la anterior Carta Magna y en la Ley de Servicio Civil, puesto que antes se les reconocían sólo cinco salarios de indemnización a razón de un salario por cada año de servicios hasta un máximo de cinco años, en tanto que ahora se les reconoce hasta diez. No obstante, existe un límite que hace discriminatoria la disposición, en relación con el trabajador del sector privado, por cuanto que en éste último sector no hay límite de salarios, es decir, todo año de servicio debe ser remunerado con el equivalente al salario de un mes de servicios, cuando se compruebe el despido injustificado;
- i) Se plasma el asidero para que periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos del sector público sean objeto de revisión, obviamente para mejorarlas;
- j) Se reconoce constitucionalmente que las personas que gocen de jubilación, pensiones o montepíos del Estado tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- k) Se les restituye a los trabajadores del Estado los derechos de libre sindicalización y huelga, este último que, aunque restringido, junto con el constituyen importantes

derechos para mejoramiento de las condiciones económico-sociales de los laborantes del sector público”<sup>28</sup>

### 3.1. Principio de garantías mínimas.

El derecho laboral esta imbuido de una dinámica característica, que se deriva de su permanente vocación de proteger al trabajador, es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse, según el Licenciado Luís Fernández Molina en dos sentidos: “ a. Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores. b. Como una tendencia a regular cada vez mas relaciones”. Sirviendo de base a dicha dinámica los cuerpos legales existentes, Código de Trabajo, Pactos colectivos; sobre los cuales se puede y deben establecer beneficios que superen precisamente esas bases.

El principio de garantías mínimas lo ubicamos en la Constitución Política de la Republica en los Artículo 102 y 106, y los considerándos del Código de Trabajo, estableciendo dichos cuerpos legales que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual o colectiva, cumpliendo dicha normativa la función de servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Se ha dicho que el derecho laboral es un derecho inconcluso, porque nunca esta terminado, opinión que compartimos ya que por tratarse de una rama del derecho que se va adaptando a las necesidades de la colectividad, y esa colectividad diariamente esta buscando ampliarse y desarrollarse, el derecho laboral necesitar estar avanzando en

---

<sup>28</sup> Maldonado Castellanos, Guillermo. **Análisis crítico de las reformas introducidos al Código de Trabajo mediante el Decreto 64-92 del Congreso de la República en el contexto de la globalización económica.** Pág, 64,65,66

beneficio de los trabajadores. Por lo que los derechos enunciados en la ley como mínimos deben entenderse que nunca podrían ser inferiores a los estipulados en la ley.

En la doctrina el derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas.
- Protectoras del trabajador; e
- Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Entiéndase como mínimas porque es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra de la injusticia.

Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas a través de tres formas:

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Aunque el mismo principio señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que logra realmente la superación de las garantías mínimas.

## **3.2. Principio de igualdad**

### **3.2.1 Antecedentes**

Hace dos mil quinientos años, los griegos gozaban de ciertos derechos protegidos por el Estado, mientras que los esclavos, por no ser considerados ciudadanos no tenían esos derechos.

Los romanos conquistaron a los griegos y heredaron su civilización por lo que tenían ciudadanos que gozaban de derechos y esclavos que no.

El cristianismo significó un gran paso en la protección a los derechos humanos. Con su advenimiento se originó el derecho de asilo, pues los templos eran sagrados y cualquiera podía asilarse en ellos. También se originó el derecho de igualdad, ya que el cristianismo decía que todos eran iguales ante Dios e iguales entre sí.



Mucho tiempo después, en el año un mil doscientos quince aparece en Inglaterra la Carta Magna, en la cual el rey concedía normas jurídicas a favor de la nobleza que luego se fueron extendiendo también al pueblo. El avance de la Carta Magna consiste en que el rey también está obligado a acatarla. En sus Artículos se prohíbe la detención ilegal, el robo, la tortura y malos tratos, se garantiza la propiedad privada, la libre circulación, la igualdad jurídica ante la ley. Existen en estos dos principios fundamentales: el respeto a los derechos de la persona y la sumisión del poder público a un conjunto de normas jurídicas.

En el año de 1789 fue aprobada la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano por la Asamblea Nacional Francesa; la cual en su Artículo 1, estableció que los hombres desde que nacen son y permanecen libres e iguales en derechos. Posteriormente en 1919 aparece la Constitución alemana de Weimar, en la cual se contempla por primera vez la igualdad entre hombres y mujeres tanto en derecho como en obligaciones. Históricamente, las primeras declaraciones de derechos con verdadero sentido democrático que estuvieron dirigidas a la generalidad de la población y no a determinados estamentos privilegiados fueron: el *Bill of Rights* inglés del 13 de febrero de 1689, la *Declaración de independencia* de las trece colonias norteamericanas del 4 de julio de 1776, y la *Declaración de Derechos del hombre y del Ciudadano*, proclamada en Francia el 26 de agosto de 1789.

Éstas constituyen el antecedente histórico de las modernas declaraciones de los derechos de la persona humana. Desde el momento de que la Declaración Francesa fue incorporada a la primera constitución revolucionaria de 1791 nació la nueva estructura constitucional formada por una parte orgánica y otra dogmática.

Las primeras tablas de derechos se basan en la doctrina de los derechos naturales. Según esta doctrina el hombre tiene por su sola calidad humana y antes de toda sociedad, unos derechos naturales independientes del fenómeno social y anteriores a él, y así lo declaran las tres declaraciones citadas anteriormente.

### **3.2.2. La Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Esta declaración fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Se buscó con ella asegurar una protección más efectiva de los derechos del hombre a nivel mundial, pese a que la declaración en si misma no tiene fuerza coercitiva ni compromete jurídicamente a los Estados signatarios. Pero indiscutiblemente estos adquieren, por el hecho de su adhesión a ella, un serio compromiso moral de respetar sus principios ante la comunidad internacional.

La Declaración consta de un preámbulo y de treinta Artículos. En el preámbulo se consigna el propósito de los pueblos de las Naciones Unidas", entre otras cosas, de reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas", y se afirma que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana". El Artículo 1º define sumariamente la base ideológica de la Declaración: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos ...". , en dicho instrumento los derechos económicos y sociales son enunciados, de manera detallada, en los Artículos 22 al 27, comenzando con el derecho a la seguridad

social y siguiendo con el derecho al trabajo, a la remuneración equitativa, a formar sindicatos, al descanso y a las vacaciones remuneradas, a la salud y el bienestar, a la asistencia a la maternidad y la infancia, a la educación, a la enseñanza y a la cultura. El Artículo 28 de tal normativa, afirma el derecho de todos a que se establezcan un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en la Declaración, se hagan plenamente efectivos.

### **3.2.3. Otras declaraciones contemporáneas:**

Con posterioridad a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y con el propósito de desarrollar e implementar aún más sus alcances, han sido adoptadas, tanto a nivel mundial, como regional y nacional, por los Estados, otras trascendentales declaraciones de derechos. Entre ellas se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o "Pacto de San José de Costa Rica", suscrito el 22 de noviembre de 1969, por los plenipotenciarios de los países americanos, y que busca, de acuerdo con su preámbulo, "consolidar en este continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre".

En la actualidad, el documento que por excelencia establece la protección de los derechos civiles y políticos es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Las garantías establecidas en ese Pacto fueron diseñadas básicamente para proteger a los

individuos contra las acciones arbitrarias de los gobiernos y para asegurarles a las personas la oportunidad de participar en el gobierno y en otras actividades comunes.

El Pacto reconoce varios grupos de derechos por ejemplo el derecho a la vida a la integridad física; a la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso; a la libertad y a la seguridad personales, de manera similar, establece igualdad ante la ley, así como el derecho a la protección de la ley frente a esas injerencias, en su Artículo 25 establece los derechos del ciudadano a: “a) participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes elegidos; b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores; c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país”.

### **3.3.5. Concepto**

De conformidad con Manuel Ossorio, “En términos de derecho, se habla de igualdad, lo que quiere decir es que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características; ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades. Una consecuencia de esa igualdad ha sido la abolición de la esclavitud y la supresión, en muchas legislaciones, ya que no desgraciadamente en todas, de los privilegios de nacimiento. Todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción de credos, razas, ideas políticas, posición económica. Este sentido de la igualdad que ha constituido un ideal logrado a través de muchos siglos y de muchas luchas, se está viendo contrariado en tiempos modernos por teorías racistas, que quieren establecer

discriminaciones por razones de raza y de color y por los sectarismos religiosos o políticos.”(sic)<sup>29</sup>

La igualdad se refiere a la dignidad de la persona individual en cuanto que todos los hombres son radicalmente iguales por lo que a su naturaleza específica respecta. De allí se deriva la igualdad en cuanto a los derechos fundamentales y como objetivo último, también en cuanto a una igualdad de oportunidades en la promoción de valores y desarrollo humano.

Cabe resaltar que los hombres son diferentes en cuanto a cualidades físicas y morales, en aptitudes y vocación, en sexo, edad, en capacidad para trabajo, etc. Y es imperativo de la justicia tomar en cuenta muchas de estas desigualdades porque la justicia obliga a dar a cada uno lo suyo, pero no a cada uno lo mismo. Al margen de las diferencias señaladas todos los hombres seguirán teniendo los mismos derechos fundamentales.

El reconocimiento del derecho a la dignidad personal se ve conculcado por la esclavitud, discriminación social, por la arbitrariedad en la administración de la justicia.

Su objetivo es asegurar a todos los ciudadanos la misma protección por medio de la ley. No significa que todos los hombres sean absolutamente iguales, pues por naturaleza son desiguales, sino que todos los seres humanos tienen iguales derechos.

Se ha distinguido dos tipos de igualdad, de las que daremos una breve referencia:

**Igualdad formal:** Es la que tiene por objeto el de asegurar a todos los ciudadanos la misma protección por medio de la ley, sin llegar a la igualdad real y efectiva que atiende a las condiciones económicas, sociales y culturales de los individuos.

---

<sup>29</sup> Ossorio, **Ob. Cit.**, pág. 362

**Igualdad jurídica:** Es aquella que se refiere a la igualdad en cuanto a la dignidad de la persona humana, y en cuanto a los demás derechos fundamentales, dando por justicia a cada quien lo que le corresponde.

La igualdad ante la ley no significa que todos los hombres sean absolutamente iguales, pues por su naturaleza son desiguales, no pudiendo estas ser suprimidas por la ley.

La igualdad ante la ley significa que todos los habitantes del Estado, están sujetos a los mismos deberes, gozan de los mismos derechos y están tutelados por las mismas garantías.

#### **3.4. Reconocimiento del derecho de igualdad en el ordenamiento jurídico nacional**

En términos generales, son dos las normas constitucionales que fijan el marco a partir del cual se estructura el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en Guatemala. En primer lugar, debe hacerse referencia al Artículo 4º de la Constitución Política de la República, el cual dispone que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades...” Esta norma es indudablemente de gran importancia, puesto que fija una línea conductora sobre la materia al establecer un concepto prescriptivo de las personas, como seres libres e iguales. En segundo lugar, corresponde citar el Artículo 153 de la misma Constitución el cual, dentro del capítulo referido al ejercicio del poder público, asegura a todas las personas: “El imperio de la ley se extiende a todas las

personas que se encuentren en el territorio de la República”, en tal virtud se puede afirmar que en Guatemala no hay persona ni grupos privilegiados, a quienes se les deba un trato diferente. En Guatemala no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre, hombres y mujeres son iguales en dignidad y derechos y ninguna autoridad podrá establecer diferencias arbitrarias contradiciendo tales preceptos.

Dicho principio también se encuentra consagrado en La Declaración Universal de Derechos Humanos. Igualdad ante la ley, significa que todos los seres humanos, cualquier que sea la clase, condición social a la que pertenezca, sus medios de fortuna, su raza, o su religión, tienen iguales derechos, están sujetos a los mismo deberes y son tutelados por las mismas garantías.

### **3.5. Igualdad en el trabajo**

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece” El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Así mismo el Artículo 102 del citado cuerpo legal en su inciso c y k regula “ igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad; “No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo”; de la misma manera nuestra carta magna se refiere a la contratación de trabajadores extranjeros resaltando que “ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo ni obtener menores ventajas económicas y otras prestaciones. Por otro lado el Código de Trabajo en el considerando cuarto literal “d” preceptúa, " El derecho de

trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; tal y como se puede observar en las normas citadas; el derecho de trabajo ha sido inspirado en una igualdad de condiciones para el trabajador, sin ningún tipo de distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Conceptuando nuestra legislación vigente ha quien se le denomina trabajador de la siguiente manera: Artículo 3 Código de Trabajo “ Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”, esta definición dada por nuestro Código de Trabajo, como se puede observar, no hace diferencia en la clase de trabajadores, sino que señala al trabajador en términos generales; aplicándose en este sentido el principio de igualdad, el cual significa que todos los seres humanos, cualquier que sea la clase, condición social a la que pertenezca, sus medios de fortuna, su raza, su sexo o su religión, tienen iguales derechos, están sujetos a los mismo deberes y son tutelados por las mismas garantías, encontrándose dentro de este concepto las trabajadoras del servicio doméstico, ya que tales personas, son en primer lugar personas individuales, que prestan sus servicios materiales en virtud de una contrato o relación de trabajo, cumpliendo dichas personas con los elementos descritos en la definición que para el efecto preceptúa nuestro Código de Trabajo.



En el plano particular de la situación jurídica de la mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, suscrita en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, por los estados parte en la Organización Mundial de las Naciones Unidas, en el año de 1979, es sin duda el principal instrumento a través del cual la comunidad internacional ha pretendido introducir un mejoramiento efectivo de la condición de la mujer en el mundo. Con acierto, entonces, los Estados Partes recuerdan que: “La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”.

La Convención define la discriminación contra la mujer en su Artículo 1 como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Por otra parte, el Convenio No. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando en su Artículo 1 que ésta comprende: “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la

igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

Esta definición es importante, pues en ella se aclara que, para estar comprendida dentro de los términos del Convenio, la discriminación debe tener la consecuencia de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.

De conformidad con la normativa analizada, podemos afirmar que todas aquellas diferenciaciones, exclusiones o preferencias carentes de justificación o razonabilidad, basadas en aspectos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, son repudiadas y prohibidas por diferentes instrumentos internacionales y nacionales sobre derechos humanos.

Por otra parte, es precisamente en este contexto de derechos esenciales de las personas donde debemos ubicar el tema del cumplimiento del principio de igualdad como condición indispensable para el respeto a la dignidad de la mujer trabajadora del servicio doméstico y el consecuente derecho a la no discriminación en el empleo por motivos de sexo, puesto que permite resaltar y poner claramente de manifiesto que un acto discriminatorio injustificado o arbitrario es un acto antijurídico que conlleva la violación de un derecho humano.

Al principio de igualdad está equiparado con el nuevo principio laboral llamado de nivelación social, se complementa con la idea de proporcionalidad, que implica tratar al desigual en proporción a la desigualdad (exclusión de privilegios o limitaciones infundados y veda de la excesividad o en el abuso).

Se trata de una suerte de moderna discriminación inversa que se adapta a los tiempos que corren.

La nivelación social y el esfuerzo compartido traen al derecho del trabajo y a su relación asimétrica una noción de equilibrio propia de la justicia, que debe imperar, sobre todo cuando existen diferencias de poder entre las personas. El legislador debe, a través de normas que sanciona, acudir en protección de los más débiles o menos poderosos, en un todo de acuerdo con la vigencia del estado de derecho, que exige la limitación y el control del poder, el equilibrio de los órganos de Estado, y la conservación y el mejoramiento del sistema social.

Sobre estas bases, se puede sostener que el derecho del trabajo es regulador de los procesos sociales y para ello, puede elegir entre distintos caminos que, sin pretender la uniformidad (la unidad y la diversidad, son en la actualidad elementos asociados a la cultura jurídica moderna), contribuya a la homogeneización social; es decir que se proporciona y promueve el Estado Social, garantizando el bienestar de los ciudadanos. Estas tendencias vienen siendo sostenidas por los españoles desde hace más de una década y permiten concluir la existencia de vinculación del principio de homogenización...”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Ferreirós, **Ob. Cit.** pág. 761, 762).

## CAPÍTULO IV

### 4 El trabajo doméstico

#### 4.1 Antecedentes

No todos los trabajos son considerados como actividades productivas. Productivas serían sólo aquellas actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado. No es contemplada, por tanto, aquella producción que no está estructurada a través de las relaciones mercantiles. Esta producción no mercantil tiene lugar en trabajos que son realizados mayoritariamente por mujeres: casi todas las mujeres, en mayor o menor medida, las realizan y casi todas las personas que las realizan son mujeres. Estamos hablando de la ayuda familiar, del trabajo voluntario y, sobre todo, del trabajo doméstico.

Las tareas o labores que son realizadas dentro de un espacio de tu propiedad o cuyos "beneficiarios" son tus familiares, parece que no son productivas. De esta manera, las mujeres que se dedican de manera exclusiva a estas actividades no mercantiles son consideradas por las encuestas oficiales como inactivas. A esta "desconsideración" oficial del trabajo doméstico hay que unir la poca valoración social. El trabajo doméstico o bien no se paga o se paga muy poco, cuando no hay una mujer que esté dispuesta a hacerlo sin cobrar. En cualquiera de los casos, es un trabajo considerado fácil, si es que es considerado de alguna manera, por las personas que se benefician de él.

El trabajo doméstico no requiere de una cualificación especial para su realización: es un trabajo que se aprende con la práctica y sin requerir una inversión de tiempo y esfuerzo, ni un nivel cultural alto. Un análisis menos cerrado nos muestra, sin embargo, que el nivel de formación requerido para la realización del trabajo doméstico no es tan reducido ya que este trabajo consiste en la realización y organización de multitud de tareas especializadas muy distintas entre sí. Además, resulta curioso que la excusa más generalizada que pone el hombre para no realizarlo sea el no saber hacerlo, estrategia que no sólo muestra una tendencia clara a la comodidad, sino también una incapacidad técnica adquirida. Si no es difícil y todo se reduce a ponerte a hacerlo, no se entiende la torpeza en su realización que muestran los hombres que no están habituados a hacerlo.

Otro factor que produce esta poca valoración del trabajo doméstico es la desinformación sobre los productos y sobre las tareas necesarias para su realización. Hay un vacío de información sobre cuáles son los procesos, tareas y sub-tareas necesarias para producir un objeto o servicio para el hogar y, por tanto, todo el trabajo doméstico es reducido a las acciones genéricas principales. La mayor parte del trabajo doméstico es invisible para quien no lo realiza. Además los resultados -los productos o servicios resultantes de esas labores- no duran, sobre todo las tareas que podemos llamar de mantenimiento, relacionadas con la casa como espacio físico habitable.

Esta escasa valoración y consideración social incide directamente en la forma como la mujer percibe su propio trabajo. Aunque la mujer valora altamente la función que cumple, la realización efectiva de las tareas es vivida como algo rutinario y poco gratificante. Además, la importancia concedida al papel doméstico que desempeñan no se corresponde con la valoración que le atribuyen los demás, por lo que es percibido como un trabajo

"desagradecido". De esta manera, se transfiere al trabajo una característica que le es atribuida por quienes no lo realizan y se benefician de él, eludiendo de esta manera el conflicto personal.

Las mayoría de las mujeres que realizan el trabajo doméstico de manera exclusiva consideran esta actividad como una obligación: es su trabajo, si bien es un trabajo por el que no reciben remuneración económica, es decir, falta el dinero como referente social de valor. Además es un trabajo con frecuencia duro, y siempre rutinario, cuyos resultados no permanecen sino que son consumidos por la unidad familiar, que es escasamente reconocido tanto socialmente como por las personas que conviven con ella, que en la mayoría de las ocasiones sólo tiene un reconocimiento negativo, cuando el trabajo no es realizado o está realizado deficientemente según el criterio de los demás, y que implica un componente de recluimiento en la esfera privada de la casa que las limita personalmente.

Bajo estas premisas cabría preguntarse qué es lo que lleva a las mujeres a asumir esta obligación a dedicarse al trabajo doméstico. Esta motivación sólo la encontramos en la identificación con el trabajo realizado: las mujeres que se dedican al trabajo doméstico, proyectan al hacerlo su propia personalidad en la casa y en las personas que conviven con ella; la casa se convierte mediante el trabajo en algo propio y, por lo tanto, gratificante. Se produce una apropiación del espacio doméstico, a la par que una prolongación de sí misma en la casa. El trabajo doméstico adquiere así un valor en sí mismo, como realización personal. Esta es la razón por la que los reconocimientos y halagos del trabajo doméstico, aún siendo escasos, tienen tanta importancia para la mujer que lo realiza.

La flexibilidad de horarios, la organización autónoma del trabajo y que la trabajadora no está situada dentro de una relación laboral jerárquica o de poder

formal que dirija u ordene su actividad, son otras características del trabajo doméstico que lo hacen gratificante y favorecen la identificación con él. Además, aunque no reciban una compensación económica por su trabajo, lo consideran como una aportación a la economía familiar al concebirlo como un ahorro.

Una definición objetiva del trabajo doméstico plantea varios problemas. El primero es que ciertas actividades que entran dentro de ella y producen, por tanto, un valor doméstico, no son consideradas como tal trabajo por las personas que lo realizan.

Entre estas actividades que no son consideradas como trabajo destacan, por el valor producido y por el tiempo dedicado a ellas, la atención y cuidado de personas (hijos e hijas y personas enfermas o incapacitadas) y las actividades de ocio productivo. Dentro de la atención a los hijos e hijas, esta exclusión de lo que es considerado trabajo no sólo se da en las actividades de compartir juegos, o acompañarlos en edades tempranas, sino también en actividades tales como la información y el asesoramiento en edades más avanzadas. En cuanto al ocio productivo, sólo es considerado como trabajo cuando el valor producido es apreciable, por ejemplo la confección de prendas de vestir, y aún así no en todos los casos. En cuanto a la atención y cuidado de personas, en su exclusión de lo que es considerado trabajo doméstico, parece estar presente un factor de afectividad: no es trabajo lo que satisface afectivamente. En el segundo caso, el ocio productivo, parece estar presente un factor de demanda: no es trabajo lo que no es demandado-exigido por el núcleo familiar, vale decir lo que es hecho por gusto.

Un segundo problema es que este proceso de valorización o producción de valor doméstico, está impregnado por una serie de actividades de organización y gestión que

permanecen ocultas, y que son englobadas bajo ciertas formas tópicas de consideración con el término "llevar una casa". Estos componentes añadidos a las tareas son los que definen el papel de "ama de casa" independientemente de quien realice efectivamente las tareas.

El término genérico de tarea engloba todos los procesos concatenados y lineales, que tienen como resultado un objeto o servicio concreto. Aunque el trabajo doméstico es descrito de modo cronológico según su realización separando, tarea a tarea, la exposición de las tareas domésticas por las mujeres, se presenta como un continuo, una larga enumeración, lo que hace suponer un círculo sin principio ni fin.

El análisis posterior que realizan de él, no se centra en la tarea de modo individual, sino en agrupaciones de tareas. Las tareas no se agrupan por la similitud que puede existir entre ellas, sino en cuanto que formen parte de un proceso a través del cual se cumple una función.

Una función doméstica es un conjunto de tareas inter-relacionadas que satisfacen una "necesidad" doméstica, es decir generan un valor de uso consumible por la unidad doméstica. Cada función incluiría tanto las tareas destinadas a cumplirla, como los procesos o distintos modos de articularse dichas tareas tanto temporal, según una sucesión, como orgánicamente, según sub-procesos. De esta manera, una misma función puede ser cumplida de diferentes formas, es decir, siguiendo distintos procesos o modos de articularse las tareas, e incluso realizando distintas tareas.

Esta forma de considerar el trabajo doméstico bajo el doble prisma de la tarea concreta y de la función doméstica para la que es realizada, nos permite contemplar el valor



del trabajo "oculto" de organización y gestión doméstica. Así, cada función tendría el valor resultante de la suma de los valores parciales de todas las tareas realizadas para su consecución, más el valor añadido de su planificación, organización y gestión.

Las funciones domésticas conllevan un elemento de responsabilización en su cumplimiento. Mientras las tareas son realizadas o no, las funciones están asignadas, lo que supone una responsabilización en cuanto a la satisfacción de la necesidad doméstica que sea, en un nivel predeterminado. El trabajo doméstico consiste en la realización de las tareas destinadas a satisfacer las necesidades domésticas. Ahora bien, más allá de unos mínimos absolutos de orden biológico, estas necesidades son siempre relativas en un doble sentido:

- En un sentido social, es decir, son necesidades comúnmente aceptadas por la sociedad en su conjunto, o por el grupo de pertenencia de la unidad familiar. Son mínimos o estándares "culturales".
- En un sentido privado, ya que es la propia mujer y las personas que conviven con ella, quienes definen estas necesidades según niveles o estándares de exigencia particulares.

En la mayoría de las ocasiones, la mujer es la responsable del trabajo doméstico. Podemos decir que lo "normal" es que el papel de ama de casa lo desempeñe una mujer, ya realice el trabajo doméstico de manera exclusiva o junto a otras actividades mercantiles o no, y ya reciba o no ayudas por parte de otros miembros de la unidad familiar o por terceras personas. Hay tres tipos de "ayudas" prestadas a la persona responsable del trabajo doméstico:

- La realización incidental o esporádica, con una mayor o menor frecuencia, de tareas concretas;

- el reparto de tareas, o la realización habitual de tareas insertas en una actividad controlada por la mujer;
- el reparto de responsabilidades, que implica la organización, gestión y realización de un conjunto de tareas interrelacionadas, así como la responsabilización en la satisfacción de una necesidad doméstica.

De estas tres formas de ayuda sólo la tercera, el reparto de responsabilidades, supone una forma de trabajo compartido, siendo la forma de "ayuda" menos frecuente.

Para la mayoría las mujeres que realizan una actividad laboral, sea asalariada o por cuenta propia, el trabajo doméstico supone un "doble trabajo". Trabajar fuera del hogar no libera a las mujeres de sus obligaciones domésticas, salvo en casos excepcionales. La mujer que trabaja fuera del hogar rebaja el nivel de exigencia en cuanto a su propio trabajo doméstico y, en general, recibe más ayudas. Pero casi siempre ella es la responsable, con lo que no sólo le supone una duplicidad de trabajo, sino que además incide directamente sobre su carrera laboral, cuando tiene hijos o el trabajo doméstico incluye el cuidado de personas. El abandono laboral tras el embarazo es sólo un caso extremo de las consecuencias que para la mujer tiene la asunción de una obligación doméstica.

Compartir el trabajo doméstico es la única solución que tiene la mujer que quiere trabajar, pero en general los hombres no están dispuestos a asumir responsabilidades y se limitan en el mejor de los casos a "ayudar" a la mujer en casa.

## 4.2 Definiciones.

El trabajo doméstico es el conjunto de actividades obligatorias y gratuitas que se realizan en todos los hogares como parte de las medidas para dignificar la calidad de vida, que incluyen cuestiones de higiene y salud (lavar, planchar, cocinar, cuidar, arreglar y servir).

Lisette González, integrante del Colectivo Atabal, A.C. de Mexico, señala que el trabajo doméstico “no es una simple suma de tareas caseras, es además el eje central para mantener un equilibrio efectivo y afectivo, entre necesidades y deseos de todos los integrantes de la familia.”<sup>31</sup>

Continúa señalando la activista que “Estas actividades asumidas por las mujeres desempeñan un papel esencial para el buen funcionamiento de las sociedades y las economías que la sustentan, las cuales requieren de aptitudes, experiencias y sentido de responsabilidad que no son reconocidas a pesar de su importancia”<sup>32</sup>.

Además señala que: “El trabajo doméstico no es valorado principalmente por dos razones: La primera es por la creencia de que todo lo relacionado con el ámbito doméstico es por naturaleza femenino, y segundo, por la idea de que se trata de un trabajo improductivo al no ser remunerado, o al menos no de la forma adecuada”<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Coordinadora de Análisis y Selección Informativa de CIMAC  
<http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>.

<sup>32</sup> Ibid.

<sup>33</sup> Ibid.

Por ello el colectivo Atabal propone que como parte de la celebración se democratice el trabajo al interior de los hogares de manera equitativa para todas y todos los integrantes de la familia y de manera destacada, se promueva el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, creando instancias legales que regulen las condiciones de empleo y trabajo contra la situación de desventaja de la mujer en el mercado laboral.

### **4.3 El trabajo doméstico en Guatemala**

En Guatemala existía una situación claramente discriminatoria que establecía funciones sociales, económicas, políticas y culturales fuertemente estereotipadas que subordinaban a las mujeres guatemaltecas en prácticamente todos los órdenes y planos contemplados en todos los Artículos de las convenciones laborales, firmadas y ratificadas por Guatemala.

#### **4.3.1 Género y raza en Guatemala**

De conformidad con un estudio realizado por la organización internacional Human Rights Watch Guatemala, intitulado “Del hogar a la fábrica- Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca”, Al menos la mitad de los 11 millones de habitantes de Guatemala son de origen maya. Existen 21 comunidades etnolingüísticas mayas y dos pequeños grupos

minoritarios: los xincas y los garífunas (afrocaribeños de la costa atlántica). Los mayas han sido discriminados, reprimidos y desposeídos violentamente desde la colonización<sup>34</sup>.

**Mujeres en la fuerza laboral:** La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y/o mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, hasta 1998, el Código Civil de Guatemala otorgaba al esposo la autoridad de negarle a su esposa el derecho a desarrollar actividades fuera del hogar; hasta 1999, el código declaraba que las mujeres podían trabajar fuera del hogar "cuando ello no perjudique el interés y el cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar." Estas disposiciones se revocaron después de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determinara que estas normas, así como otras disposiciones, violaban los Artículos 1.1, 2, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) ha aumentado significativamente en la última década. En 1989-1990, las mujeres solo constituían el 25.5 por ciento de la PEA, mientras que su participación en 1998-1999 se calculaba en el 35.2 por ciento. Hace una década, las mujeres mayas representaban solo el 19 de la PEA, mientras que las mujeres ladinas constituían el 27 por ciento. Las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios, donde constituyen el 74 por ciento de la fuerza laboral. Las mujeres solo representan el 17 por ciento de la mano de obra industrial y solo el 8 por ciento de la fuerza laboral agrícola, según las últimas estadísticas disponibles. El aumento de la participación de la mujer se ha producido principalmente en los sectores menos garantizados y menos

---

<sup>34</sup> Human Rights Watch Guatemala, **Del hogar a la fábrica- Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca**, pag. 1

protegidos de la economía. De hecho, los únicos sectores en los que predominan las mujeres son el sector informal, donde las mujeres constituyen el 55 por ciento de la fuerza laboral, y el trabajo doméstico remunerado, donde las mujeres representan el 98 por ciento de la fuerza laboral. Al igual que está sucediendo con la participación de la mujer en la fuerza laboral en toda América Latina, la participación de las mujeres guatemaltecas en el sector formal ha aumentando en la manufactura y la industria debido a la expansión del sector de las exportaciones no tradicionales, especialmente la confección con material fabricado en otro país. Las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo remunerado. Una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico remunerado en casas particulares; una opción más reciente ha sido el empleo en las maquilas. En el primer caso, mujeres jóvenes y muchachas han viajado largas distancias desde aldeas rurales para trabajar en casas de la capital y en otras zonas urbanas. Históricamente, las mujeres mayas han engrosado las filas de la mano de obra doméstica y, a pesar de las afirmaciones del gobierno de que solo constituyen ahora la mitad de las trabajadoras de casa particular, continúan siendo asociadas con el servicio doméstico. En el último caso, el advenimiento del sector de la maquila en los ochenta implicó un auge de los empleos en las fábricas para mujeres, especialmente en la capital y sus alrededores. Las mujeres integran la mayoría de los trabajadores de las maquilas debido a una combinación de preferencia de los empleadores por una mano de obra femenina y el atractivo que tiene para las mujeres jóvenes un empleo alternativo al trabajo de casa particular o agrícola. Las maquilas y el trabajo de casa particular compiten esencialmente por el mismo tipo de trabajadoras. Este hecho ha sido pregonado por los promotores de la industria para demostrar los beneficios de la revolución de las maquilas. En 1991, un funcionario de la Agencia Internacional de Desarrollo de Estados Unidos (USAID) dijo a un investigador académico que "existía una progresión habitual de trabajadoras

manuales del campo o domésticas a empleadas de maquilas, por la que las muchachas pueden empezar como empleadas de casas particulares pero verse atraídas por las plantas de maquila debido a la mejora del salario y las condiciones, y la mayor libertad."<sup>171</sup> Casi diez años después, un líder empresarial guatemalteco explicó a Human Rights Watch que el sector de la maquila ofrece a las mujeres la oportunidad "de pasar de hacer tortillas en su casa al trabajo doméstico a la maquila a tener otras oportunidades, para tener un futuro [mejor]."<sup>35</sup>

#### **4.3.2 Trabajadoras de casa particular**

El trabajo de casa particular es una profesión antigua en Guatemala. En este país, como en el resto de América Latina, el servicio doméstico ha sido una categoría laboral importante desde el período colonial. La actual demanda de trabajadores domésticos es bastante alta y generalizada, aunque está sujeta a fluctuaciones en función del estado general de la economía. Al menos el dos por ciento de la población económicamente activa de Guatemala participa en el trabajo doméstico remunerado. En 1967, se registraron 61,548 trabajadores domésticos; la OIT estima que en la actualidad podría llegarse a los 300,000 en todo el país<sup>36</sup>. El servicio doméstico no solo corresponde a la clase alta, también la clase media e incluso familias de clase trabajadora emplean algún tipo de ayuda doméstica remunerada. El trabajo de casa particular remunerado en Guatemala comparte características comunes a esta profesión en todo el mundo. Primero, este trabajo lo realizan casi invariablemente las mujeres. Segundo, el trabajo está fuertemente asociado con un

---

<sup>35</sup> **Ibid.** pág, 3

<sup>36</sup> **Ibid.**

grupo étnico particular. Tercero, las trabajadoras de casa particular suelen ser emigrantes, y por lo tanto están aisladas en su nuevo entorno. Cuarto, el trabajo se sitúa dentro de la esfera privada, no está regulado en la mayoría de los casos y está protegido del escrutinio público. Finalmente, las trabajadoras de casa particular, como categoría de trabajadores, disfrutan de menos protecciones legales que el resto de los trabajadores. En conjunto, estas características fomentan un aumento de la vulnerabilidad frente a los abusos. El trabajo doméstico se considera una extensión natural del papel de la mujer en la sociedad: el mantenimiento del hogar y la familia. De hecho, casi el 98 por ciento de todos los trabajadores domésticos de Guatemala son mujeres (el 2 por ciento restante de empleados domésticos varones realizan tareas identificadas con lo masculino, tales como manejar automóviles). Las trabajadoras de casa particular remuneradas realizan básicamente las tareas que, según la sociedad, debería hacer la mujer de la casa gratuitamente. Debido a que tiene lugar en el hogar, lo realizan mujeres y no suele estar remunerado, el trabajo doméstico se considera no cualificado y de baja categoría. Esta situación devaluada se traduce en salarios más bajos y menos garantías para las mujeres que realizan estas tareas a cambio de una remuneración. En Guatemala, el trabajo doméstico se identifica también con un grupo étnico particular. Las mujeres mayas siempre han constituido una parte importante de la mano de obra doméstica. Según las estadísticas oficiales de 1999, los datos más recientes disponibles señalan que "la mitad de los trabajadores domésticos de Guatemala son indígenas"<sup>37</sup>. Las organizaciones que trabajan con trabajadoras de casa particular insisten en que la cifra real es mucho más alta, y quizá llegue al 70 por ciento. En la imaginación colectiva, las mujeres mayas están tan identificadas con el servicio doméstico que una intelectual guatemalteca explicó: "se asocia con frecuencia que toda mujer maya es o ha sido 'sirvienta' o tratada o vista como tal." La mayoría de las trabajadoras de casa

---

<sup>37</sup> **Ibid.** pág. 4



particular emigran de aldeas rurales para trabajar en casas particulares urbanas. Su situación de emigrantes agrega otra dimensión a su dependencia del empleador y su vulnerabilidad frente a los abusos. Las trabajadoras de casa particular, desligadas de sus comunidades y con frecuencia jóvenes y sin una red de apoyo, saben muy poco sobre como moverse en la vida urbana o negociar sus condiciones de empleo. El padre Julián Oyeles, director del Proyecto Conrado de la Cruz, una organización que ofrece servicios directos y educación a trabajadoras de casa particular, explicaba: “Cuando una muchacha de catorce años llega a pedir un trabajo, con toda su ingenuidad, su propia visión del mundo y su lengua, se encuentra con grandes obstáculos de comunicación, una situación de la que se aprovechan para establecer la base y los principios del servilismo... El patrón de esta muchacha definirá el salario que gana, el trabajo que hace, el horario de trabajo, los días que puede salir, dónde puede ir e incluso que lengua debe hablar en la casa y como debe vestirse”<sup>38</sup>. Las trabajadoras de casa particular no tienen un sindicato propio en Guatemala, ni ningún sindicato existente realiza trabajo alguno de organización entre trabajadores domésticos.<sup>180</sup> En cambio, estas trabajadoras coinciden en un puñado de asociaciones no gubernamentales y religiosas. El Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) fue fundado en 1991 para mejorar las condiciones lamentables de las trabajadoras de casa particular. En los últimos años, el CENTRACAP ha concentrado sus energías en presionar al Congreso de la República para que apruebe una ley especial a favor de los derechos de las trabajadoras domésticas. Casa San Benito y el Proyecto Conrado de la Cruz son dos organizaciones dirigidas por la iglesia católica que ofrece una variedad de servicios directos a las trabajadoras de casa particular. Mientras que Casa San Benito se concentra exclusivamente en las trabajadoras de casa particular de todas las edades, el proyecto Conrado de la Cruz está especializado en las necesidades de las trabajadoras jóvenes, e

---

<sup>38</sup> Ibid.

incluye en sus programas a trabajadoras de maquilas y vendedoras ambulantes. Las tres organizaciones imparten cursos gratuitos que van de la alfabetización a las clases de costura. Estas organizaciones han formado una coalición libre para promover la reforma legislativa a favor de los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular. Todos los años, a pesar de los abusos bien conocidos, cientos, si no miles, de muchachas guatemaltecas buscan empleo como trabajadoras de casa particular por primera vez. Sin embargo, algunas que habrían buscado empleo de otro modo en casas particulares, están ahora entrando a trabajar en fábricas.

Los motivos para elegir las maquilas en lugar del servicio doméstico o viceversa son tan variados como las propias mujeres. Lamentablemente, independientemente de lo que elijan, estas mujeres se enfrentan a la discriminación sexual.

#### **4.4 Regulación legal**

El trabajo doméstico se encuentra regulado en el Artículo 161 del Código de Trabajo y establece que “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono y, algunas de sus características de conformidad con dicha norma legal son las siguientes:

- La retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

- El trabajador doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo.
- Gozan del derecho de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas. Durante los días domingos y feriados deben disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.
- En el Artículo 27 del Código de Trabajo se establece que el contrato puede ser verbal cuando se refiera al servicio doméstico, en este caso el patrono está en la obligación de proporcionar una tarjeta o constancia que debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado.
- Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, este debe costear los gastos razonables de inhumación.

## CAPÍTULO V

### 5. Evaluación de la situación actual del trabajo doméstico.

Antes de adentrarnos a nuestro tema se puede señalar que en la actualidad, son pocos los que consideran que el trabajo es un placer, la mayoría creen que el trabajo no es bendición de Dios sino un costo que impuso a los hombres y mujeres para obtener a cambio beneficios. En economía, el trabajo es un medio para lograr un fin. Es decir, se trabaja para lograr obtener un ingreso. Además, el trabajo está sujeto a la ley del mínimo esfuerzo; es preferible trabajar menos y obtener el salario mínimo que trabajar más por la misma cantidad.

Para los capitalistas el trabajo es una mercancía de lo que hay que hacer una distinción muy importante. Una cosa es el trabajo y otra cosa es el trabajador. Los derechos laborales y la OIT confunden al trabajador con mercancía. En el mercado lo que se vende es el trabajo y no al trabajador. El trabajo es un servicio prestado libremente por el trabajador en un período de tiempo y cantidad convenida con el empresario. El trabajador no está negociando su condición de ser humano a la oferta y demanda, sino el servicio laboral que va prestar. Por ejemplo, un caballo tiene un precio por que se puede vender tanto como animal como por su capacidad de trabajo. En cambio, en una sociedad libre los individuos no se compran ni se venden en las cadenas de supermercado, debido a que poseen derechos de propiedad sobre su cuerpo, mente y vida.

El trabajo como mercancía es un factor de la producción como cualquier otro. En una economía dinámica es un costo variable y no fijo como quisieran algunos sindicalistas. Como dijimos líneas arriba, el servicio que el trabajador aporta es lo que valora subjetivamente el

empresario. No valora al trabajador como persona sino cuánto de valor agregado puede aportar a la empresa. Si el trabajador demuestra que sus servicios agregan valor será recompensado con un salario o sueldo. Si no agrega valor el empresario puede considerar que está incurriendo en un sobre-costo. Lo que determina el precio del trabajo es la productividad del trabajador y será más elevado mientras más capital tenga la empresa. No es lo mismo el sueldo de una secretaria de una agencia de empleos que de una empresa transnacional. Hay una diferencia sustancial entre capitales de ambas empresas.

También se puede mencionar que la estabilidad laboral es un robo, pues si ésta impide que los empresarios puedan despedir libremente a los trabajadores habrá originado las condiciones para una disminución progresiva de la productividad laboral en perjuicio del capital de la empresa. El capital invertido se irá consumiendo a lo largo del tiempo debido al aumento progresivo de los costos marginales en mayor proporción que el ingreso marginal, y en consecuencia, será inevitable la descapitalización. Prácticamente la estabilidad laboral es la legalización del robo que el trabajador improductivo está cometiendo contra el empresario, al quedarse con una parte del capital invertido, a medida que recibe sueldo o salario, prestaciones laborales e indemnización amparado por los derechos que le confiere la estabilidad laboral.

Ante tal situación existe la libertad de contratar y despedir. Para que mas empresas puedan prosperar es necesario que el empresario tenga toda la libertad de contratar o deshacerse de los factores de la producción, entre ellos, de los servicios de los trabajadores. Al tener libertad de contratar y despedir habrá opciones para quienes venden su trabajo a un servicio o para quienes deseen trabajar por debajo del sueldo mínimo. Es más eficiente que la empresa contrate más trabajadores a menor costo que despedir trabajadores caros.

La mejor política de estabilidad laboral es la de mantener trabajadores productivos y esto se puede lograr con decisiones empresariales acertadas en un contexto de mayor libertad de mercado.

### **5.1 Leyes internacionales y guatemaltecas sobre el trabajo doméstico**

En virtud de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a los derechos humanos. Los acuerdos internacionales del trabajo establecen los derechos mínimos de los que disfrutarán los trabajadores en Guatemala. El gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción puedan disfrutar y ejercer sus derechos humanos. Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de jure, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquéllos que padecen los abusos. Para cumplir estos compromisos, Guatemala tiene el deber, entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales sean compatibles con el derecho internacional de derechos humanos. La investigación realizada por Human Righth Wach, descubrió que se violan habitualmente, en la ley y en la práctica, los derechos de las mujeres que trabajan en los sectores del servicio doméstico y la maquila. El derecho a la no discriminación. Todos los instrumentos internacionales de derechos humanos destacan una disposición contra la discriminación que declara que el disfrute de todos los derechos enumerados en el documento corresponde a todas las personas sin distinción de ningún tipo. La Declaración

Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) -denominados en conjunto los derechos fundamentales internacionales- comparten la prohibición general de distinciones por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. En el PIDCP también se establece el derecho a la igualdad: el Artículo 26 afirma que “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley”. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación... Según el experto en el PIDCP Manfred Nowak, este Artículo impone a los Estados Partes la obligación de garantizar una igualdad substantiva por medio de la legislación. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFDM) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CEDR), desarrollan, respectivamente, las prohibiciones específicas de las distinciones por motivos de sexo o de raza, color u origen étnico. Ambos tratados prohíben toda distinción, exclusión, restricción basada en motivos de sexo o raza, respectivamente, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales. El Comité de la CEDR, establecido para supervisar la implementación de la convención, ha aclarado que sus disposiciones se aplican a los pueblos indígenas tales como los Mayas de Guatemala. Al haber ratificado ambos tratados a principios de los ochenta, Guatemala no solo tiene que abstenerse de practicar la discriminación basada en el sexo o la raza, sino que también tiene que prevenir y castigar esta conducta cometida por personas particulares dentro de su jurisdicción. En concreto, Guatemala tiene que adoptar todas las medidas adecuadas... para modificar o derogar leyes,

reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, y revocar leyes y reglamentos que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista. Aunque la CEDR no se ocupa directamente de la discriminación por motivos de género y la CEFDM solo trata la discriminación racial en su preámbulo, existe un consenso creciente en que estas dos convenciones se complementan. Así, en 1999, el Comité de la CEDR modificó las directrices para la presentación de informes de Estados Partes y pidió que en futuros informes se describan, en la medida de lo posible en términos cuantitativos y cualitativos, los factores y las dificultades que se encuentran a la hora de asegurar que las mujeres disfruten en pie de igualdad y libres de discriminación racial los derechos protegidos por la Convención. En 2000, El Comité de la CEDR emitió una recomendación general, o una interpretación autorizada, sobre las dimensiones de género de la discriminación racial en la que reconocía que determinadas formas de discriminación racial pueden dirigirse contra las mujeres en calidad de tales... [y] algunas formas de discriminación racial repercuten únicamente sobre las mujeres. El comité se comprometió a examinar la relación entre género y discriminación racial prestando especial atención a: a) la forma y manifestación de la discriminación racial; b) las circunstancias en que se produce la discriminación racial; c) las consecuencias de la discriminación racial; y d) la disponibilidad y accesibilidad de remedios y mecanismos de denuncia en casos de discriminación racial. El movimiento internacional de derechos humanos de la mujer lleva tiempo adelantando la necesidad de examinar la intersección entre género y raza. Los documentos finales tanto de la Cuarta Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer en Beijing, China, en 1995, como de la sesión especial de la Asamblea General de la ONU sobre Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI, conocida como Beijing y celebrada en Nueva York, Estados Unidos, en 2000, reconocieron los obstáculos basados en la raza, la lengua, la etnia y la cultura, entre otros, que impiden la obtención de poder y la plena igualdad de la mujer.



La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención de Belem do Pará, el único tratado regional de derechos humanos dedicado a la violencia contra la mujer, señala que la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada.

## **5.2 Normas internacionales**

El derecho internacional de derechos humanos reconoce que la discriminación no es siempre intencional. Leyes, reglamentos, políticas y prácticas aparentemente neutras pueden tener un impacto discriminatorio. Como se explicó anteriormente, la CEFDM prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de sexo. El Comité de la CEFDM ha afirmado claramente que la definición de la discriminación en el Artículo 1 de la Convención cubre la discriminación tanto directa como indirecta por parte de actores públicos y privados. Sin embargo, hasta la fecha no ha articulado su entendimiento del impacto discriminatorio. El Comité de la CEDR, no obstante, ha argumentado que las distinciones que tienen consecuencias injustificables distintas para un grupo que se distingue por su raza, color, linaje, u origen nacional o étnico, y que tienen como consecuencia el impedir el disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, son discriminatorios dentro del sentido contemplado por la CEDR. Por analogía, se podría argumentar que una ley o política con consecuencias injustificables distintas para un grupo que se distingue por su sexo, que tenga además el efecto de limitar su disfrute de los derechos humanos, podría interpretarse como

una discriminación dentro del sentido de la CEFDM. Esta lectura sería compatible con la interpretación del Comité de la CEFDM de la violencia por motivos de género como una forma de discriminación. En su recomendación general XIX, el Comité de la CEFDM sostuvo que la violencia basada en el género es la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. El Comité de la CEDR no ha desarrollado el significado preciso de las consecuencias injustificables distintas. Sin embargo, el Tribunal de Justicia Europeo (TJE), cuyos fallos no son vinculantes para Guatemala, ha expresado una opinión instructiva. En su aplicación de la directiva del Consejo Europeo por la que el principio de igualdad de trato implica que no haya ningún tipo de discriminación por motivos de sexo ya sea de manera directa o indirecta, el TJE concluyó que la discriminación indirecta se produce cuando una medida nacional, a pesar de haberse formulado en términos neutros, funciona en desventaja de muchas más mujeres que hombres y esa medida no es atribuible a factores que están objetivamente justificados.

Para estar objetivamente justificados, estos factores no pueden estar relacionados con ningún tipo de discriminación basada en el sexo. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), prohíbe la conducta, las prácticas o las leyes que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La Comisión de Expertos (CDE) de la OIT, un panel creado para aportar interpretaciones autorizadas de los convenios y las recomendaciones de la OIT, ha declarado que la discriminación indirecta dentro del sentido del Convenio No. 111 incluye la que está basada en nociones arcaicas y estereotipos respecto a los roles que deben desempeñar hombres y mujeres... que varían según los países, las culturas y las costumbres, [y] dan lugar a discriminaciones fundadas en el sexo. Guatemala ratificó el Convenio No. 111 el 11 de octubre de 1960. El Convenio No. 111 solo

permite las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. La CDE ha instado además a que se interpreten estrictamente las excepciones para evitar... una limitación indebida de la protección que tiende a asegurar el Convenio. Entre las protecciones que contempla el Convenio se encuentran la no discriminación en el disfrute de los derechos sobre la jornada laboral, los períodos de descanso, los días festivos pagados y las medidas de seguridad social relacionadas con el empleo. 24 Utilizando los criterios generales antes citados, se podría considerar que las leyes o políticas laborales aparentemente neutrales que tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer y que no están justificadas por los requisitos inherentes del empleo tendrían consecuencias injustificables distintas. Las exclusiones dentro del Código de Trabajo de Guatemala con respecto a los empleados domésticos tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer, que constituye el 98 por ciento de los trabajadores domésticos asalariados. No hay razones legítimas que justifiquen la diferencia de las normas que regulan el trabajo doméstico. En cambio, el trato distinto a los trabajadores domésticos parece estar basado en nociones estereotipadas del papel y las funciones de la mujer en la sociedad guatemalteca.

### **5.3 Legislación guatemalteca**

Las relaciones laborales en Guatemala están reguladas en la Constitución, el Código de Trabajo, los acuerdos ministeriales y los reglamentos independientes. El Código de Trabajo cuenta con una sección independiente en la que se regula el trabajo doméstico. Los trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación

particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Estos trabajadores están efectivamente excluidos del disfrute de protecciones laborales clave de las que gozan la mayoría de los trabajadores guatemaltecos. Los trabajadores domésticos no tienen: Derecho a una jornada de ocho horas. Se les puede obligar legalmente a trabajar catorce horas al día; el mismo derecho que el resto de los trabajadores a un día de descanso completo los domingos y los días feriados; derecho al salario mínimo; ni derecho a un contrato de empleo por escrito, ni sus empleadores tienen la obligación de registrarlos en el Ministerio de Trabajo; Además, el Código de Trabajo establece reglas desiguales para regir sus derechos y su tratamiento en caso de enfermedad. El capítulo que regula el trabajo doméstico no se ha modificado desde la adopción inicial del Código de Trabajo en 1947. El código fue redactado y adoptado en su totalidad en dos semanas con un gran sentido de la urgencia. “Según el autor del código, el costarricense Oscar Barahona Streber, los miembros del Congreso de Guatemala confiaron en mí y lo aprobaron [el código] con muy poco debate y aprobaron el capítulo específico sobre el trabajo doméstico sin más trámite”<sup>39</sup>. No existe un historial legislativo sobre el código, un estudio de la OIT sobre la reglamentación del trabajo doméstico en sesenta y ocho países reveló la frecuencia de tres justificaciones principales para el trato diferente a los empleados domésticos dentro de la legislación laboral. Primero, el trabajo doméstico se realiza en casas particulares. Segundo, el trabajo doméstico conlleva una relación íntima entre el empleador y el empleado que no es comparable con otras ocupaciones. Y finalmente, las obligaciones del hogar no tienen límites temporales. Aunque pueden ser adecuadas algunas reglas diferentes para este tipo de trabajo remunerado, éstas no deben menoscabar los derechos de los trabajadores domésticos. En Guatemala, los trabajadores domésticos no disfrutaban de derechos laborales fundamentales reconocidos nacionalmente. La razón parece ser que el trabajo doméstico se considera la extensión

---

<sup>39</sup> **Ibid.** pág. 10

natural del papel de la mujer en la familia y la sociedad. Las trabajadoras de casa particular asalariadas realizan esencialmente a cambio de un salario las tareas que, según la sociedad, la señora de la casa debería cumplir gratuitamente.

El trabajo doméstico remunerado tiene lugar dentro de casas particulares, fuera del alcance del escrutinio y el control públicos. En muchos aspectos, los habitantes de residencias privadas disfrutaban de fuertes derechos a la intimidad. “Amanda Pop Bol, una psicóloga social que ha investigado el trabajo doméstico en Guatemala, alega que el Código de Trabajo se escribió de tal modo porque estar dando derechos a las trabajadoras domésticas era atentar contra la misma familia”<sup>40</sup>. El hecho de que las trabajadoras realizan sus tareas dentro de este medio protegido ha militado en contra de formas normales de regulación. Un problema práctico fruto de la tensión entre los derechos a la intimidad de los empleadores y los derechos de los trabajadores es la limitación de la capacidad de los funcionarios de trabajo para acceder a casas particulares y controlar las condiciones laborales de las empleadas domésticas. Es importante señalar que la naturaleza del hogar cambia en lo fundamental al contratar a una trabajadora doméstica. El hogar se convierte ahora en el lugar de trabajo de alguien. Puede que exista la necesidad de adoptar procedimientos de inspección que reconozcan la intimidad familiar pero permitan también la comprobación de que se están respetando los derechos de las trabajadoras. Al tener lugar en casas particulares, se considera que el trabajo doméstico conlleva una relación especial íntima entre el empleador y la empleada. Las trabajadoras internas, en particular, desempeñan un papel único dentro de la casa: son trabajadoras externas asalariadas que no obstante están al tanto de los detalles más íntimos de la casa particular. En las familias con niños, especialmente niños pequeños, o con ancianos, las trabajadoras de casa particular se

---

<sup>40</sup> **Ibid.** pag. 12

dedican a un cuidado de estos miembros que puede producir emociones fuertes por parte de todos. Dado que el trabajo está tan ligado al mantenimiento del hogar, y dado que se percibe como una función natural de las componentes femeninas de la familia, la retórica que rodea al trabajo doméstico es que la trabajadora se vuelve parte de la familia. Esto es especialmente cierto para las trabajadoras más jóvenes. Se desarrollan a veces relaciones de tipo familiar y en estos casos las propias trabajadoras buscan en ocasiones consuelo en las mismas. El carácter personal de la relación entre empleador y trabajadora doméstica se cita para justificar, por ejemplo, el derecho que tienen los empleadores en muchos países a despedir a sus empleadas sin causa justificada. Esta discrecionalidad refleja la asunción de que la relación está basada en la confianza y el afecto, cuya ruptura implica que la relación puede y debe concluir inmediatamente. En Guatemala, las trabajadoras de casa particular están claramente protegidas por las cláusulas sobre causas justificadas para el despido recogidas en el Código de Trabajo; sin embargo, el capítulo específico sobre el trabajo doméstico cuenta con una disposición general que permite a los empleadores despedir a trabajadores domésticos por la falta de respeto. Los autores del estudio de la OIT consideraron que esta disposición del Código de Trabajo de Guatemala tenía connotaciones feudales. Este enfoque de la relación laboral también ayuda a explicar las disposiciones paternalistas del Código de Trabajo con respecto con la atención a la salud de las trabajadoras. Las trabajadoras de casa particular no son miembro de la familia. Existen una relación contractual entre empleador y empleado. La relación emocional o la animosidad no deben de ningún modo menoscabar los derechos y obligaciones de ninguna de las partes contratantes. Finalmente, se considera que el trabajo doméstico está fuera del paradigma de la jornada laboral limitada porque tiene lugar dentro de la unidad familiar. Los miembros del hogar son responsables de ciertas obligaciones según las costumbres, las necesidades y los deseos de la familia. En la mayoría de las sociedades, entre ellas la guatemalteca, las

miembro femeninas de la casa están encargadas de tareas relacionadas con la limpieza, el cuidado de los niños y la preparación de alimentos, entre otras responsabilidades. Estas obligaciones no se adaptan normalmente a un período de tiempo específico, ni pueden interrumpirse durante un tiempo sin que se haya previsto anteriormente. Esta lógica se ha transferido al trabajo doméstico remunerado. Los países que respondieron al estudio de la OIT sobre la legislación del trabajo doméstico citaron con frecuencia la dificultad de establecer un horario obligatorio para las personas que viven y trabajan dentro de una unidad familiar. Una vez que se contrata a una empleada asalariada para encargarse de las tareas del hogar y el cuidado de los niños, se tienen que acomodar tanto el horario de la familia como las necesidades de la trabajadora dentro de una jornada laboral razonable. El tener una empleada interna no puede implicar que ésta permanentemente a disposición de la familia. Cuando se pide a las trabajadoras de casa particular que trabajen más de ocho horas diarias, se las debe compensar debidamente por el valor de las horas extras de acuerdo con las leyes nacionales.

#### **5.4 Análisis de los conflictos de trabajo entre patronos y trabajadores domésticos y su relación con el contrato individual de trabajo.**

Como quedó señalado en líneas anteriores, debido a las condiciones de desventaja y desigualdad en que quedan las trabajadoras domésticas, por la falta de protección que les brinda el Código de Trabajo, así como el carácter personal de la relación entre empleador y trabajadora doméstica se cita para justificar, por ejemplo, el derecho que tienen los empleadores a despedir a sus empleadas sin causa justificada. Esta discrecionalidad refleja

la asunción de que la relación está basada en la confianza y el afecto, cuya ruptura implica que la relación puede y debe concluir inmediatamente. En Guatemala, las trabajadoras de casa particular están claramente protegidas por las cláusulas sobre causas justificadas para el despido recogidas en el Código de Trabajo; sin embargo, el capítulo específico sobre el trabajo doméstico cuenta con una disposición general que permite a los empleadores despedir a trabajadores domésticos por la falta de respeto, y el problema básico resulta cuando la trabajadora doméstica acude a un órgano jurisdiccional a solicitar que mediante juicio ordinario se le declare que le asiste un derecho y se le otorgue sus prestaciones laborales y generalmente la indemnización por despido injustificado, sin embargo en virtud de no existir contrato laboral escrito, y por la facultad que se le otorga a los patronos, esta no puede probar las condiciones en que fue contratada y el Juzgado al solicitar el contrato al patrono, este simplemente se escuda al tenor de lo estipulado en el Artículo 27 del Código de Trabajo en la que establece que en el trabajo doméstico el contrato puede ser verbal, por lo que los empleadores alegan en su defensa que no tienen obligación de presentar contrato laboral y que las condiciones que pactaron en el contrato laboral por ser verbal son las que dichos empleadores señalan, ante tal situación los jueces a falta de una prueba plena al resolver, si bien es cierto resuelven a favor de los trabajadores domésticos al ordenar a los empleadores a pagar las prestaciones laborales y la indemnización correspondiente en su caso, favorecen a los empleadores porque sobre las condiciones que estos indiquen, se hace efectivo el pago de las prestaciones laborales, los cuales en la mayoría de los casos son condiciones inferiores a las realmente pactadas o a los derechos que las leyes laborales otorgan.

De acuerdo a la opinión de abogados litigantes y jueces, en Guatemala el contrato laboral es parte fundamental para llegar a una sentencia justa en los conflictos suscitados



entre empleadores y trabajadores, toda vez que es obligación del empleador presentar el contrato laboral o de lo contrario se tendrán por cierto lo señalado por los demandantes, y este contrato al presentarlo de manera escrita hace plena prueba dentro de un proceso; sin embargo en el caso de los contratos laborales en las relaciones del trabajo doméstico, al habersele facultado a los patronos la realización de contratos verbales, al darle valor probatorio a este contrato, y de conformidad con el Artículo 30 del Código de trabajo, “El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”, en este caso debe apreciarse a conciencia, de conformidad con el Artículo 361 del mismo cuerpo legal y por regla general los trabajadores al servicio de un mismo patrono, por temor a perder su trabajo, no quieren ser testigos y menos testificarían en contra de su patrono, lo que deja en un estado de indefensión a quien reclama o demanda un derecho laboral, por tal razón considero que el contrato laboral realizado en forma verbal, no puede apreciarse ni valorarse adecuadamente, pues existe el problema de que el trabajador al no tener los suficientes medios de prueba, no puede probar las condiciones pactadas en el contrato laboral, toda vez que el patrono puede señalar que pactaron condiciones distintas a las que alega el trabajador doméstico y que está contemplado en un contrato verbal, mismo que no se puede presentar por escrito, pues no tiene la obligación de elaborar dicho contrato.

Ante tal situación la mayoría de juristas coinciden que al no elaborar contratos individuales de trabajo escritos en las relaciones laborales del régimen del trabajo doméstico, no se está cumpliendo con el principio de tutelaridad, ya que no se protege a la parte más débil de esta relación, y la desventaja existente en esta relación, inclina la balanza a la clase empleadora, dejando completamente desprotegida a esta grupo de trabajadores.

## 5.5 Motivos que llevaron al legislador a permitir la desigualdad al regular el contrato de trabajo de servicio doméstico

La conciencia de que el género y la raza o el origen étnico son motivos de discriminación que suelen agravarse y reforzarse mutuamente es especialmente relevante en el caso de las trabajadoras de casa particular de Guatemala. El origen étnico fue un factor que se tuvo en cuenta al redactar las disposiciones del Código de Trabajo: el hecho de que el trabajo doméstico remunerado ha estado tradicionalmente a cargo de mujeres indígenas en Guatemala influyó directamente en los derechos que el Código de Trabajo otorgara a las trabajadoras de casa particular. El impacto desigual de la discriminación.

Según el autor del código, el costarricense Oscar Barahona Streber, “los miembros del Congreso de Guatemala confiaron en mí y lo aprobaron [el código] con muy poco debate y aprobaron el capítulo específico sobre el trabajo doméstico sin más trámite”<sup>41</sup>.

“Amanda Pop Bol, una psicóloga social que ha investigado el trabajo doméstico en Guatemala, alega que el Código de Trabajo se escribió de tal modo porque estar dando derechos a las trabajadoras domésticas era atentar contra la misma familia. El hecho de que las trabajadoras realizan sus tareas dentro de este medio protegido ha militado en contra de formas normales de regulación”<sup>42</sup>.

En Guatemala, las trabajadoras de casa particular están claramente protegidas por las cláusulas sobre causas justificadas para el despido recogidas en el Código de Trabajo; sin embargo, el capítulo específico sobre el trabajo doméstico cuenta con una disposición

---

<sup>41</sup> **Ibid.** pag. 15

<sup>42</sup> **Ibid.**

general que permite a los empleadores despedir a trabajadores domésticos por la falta de respeto. Los autores del estudio de la OIT consideraron que esta disposición del Código de Trabajo de Guatemala tenía connotaciones feudales.

El hecho de que las trabajadoras de casa particular no disfruten de protecciones clave a sus derechos laborales en Guatemala se debe fundamentalmente a que el trabajo doméstico se considera un trabajo de mujeres y no un trabajo de verdad. Alfonso Bauer Paiz, el primer ministro de trabajo del país de 1948 a 1950, sostiene que el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores domésticos eran hembras influyó decisivamente en la concepción del trabajo doméstico y su normación en el Código de Trabajo. En una comunicación con Human Rights Watch, Barahona, el autor del Código de Trabajo, explicó: “Fue necesario incluir en el Código de Trabajo al servicio doméstico porque no hacerlo hubiera sido injustificado, pero darle el mismo tratamiento que a los trabajadores industriales o comerciales habría constituido un error mayor, que habría creado animosidad general de millares de amas de casa contra el Código de Trabajo”<sup>43</sup>. Recuérdese que el servidor doméstico llega a formar parte de la familia que lo emplea, lo que no ocurre con otro tipo de trabajadores.

El hecho de que el trabajo doméstico remunerado en Guatemala se asocia específicamente con la mujer indígena parece haber desempeñado también un papel importante. Barahona sugirió que la discriminación racial limitó los derechos que pudo haber reflejado para los trabajadores domésticos. Describió la Guatemala de 1947 como: Un país con una mezcla indígena muy grande, y al trabajo doméstico y a las indígenas se las veía muy de menos... los indios se vendían por 10 centavos la camioneta, los trataban como

---

<sup>43</sup> **Ibid.** pág. 8

animales. Eso era el ambiente de ese entonces... con un ancestro cultural, con una situación política muy compleja, y con una polarización económica como había en Guatemala, uno tiene que ser realista. Bauer Paiz, su contemporáneo, dijo que la división étnica era tan grande en esa época que la mayor parte de los indígenas que vivían en la capital eran mujeres que venían de los pueblos para trabajar en casa, bajo patrones culturales de servidumbre. Pop cree que las trabajadoras de casa particular se vieron excluidas del disfrute de derechos fundamentales dentro del Código de Trabajo en gran parte porque ese trabajo está vinculado eminentemente con lo étnico.

En conclusión, puedo afirmar que los motivos que llevaron al legislador a permitir que en el Código de Trabajo, las condiciones en las relaciones laborales del servicio doméstico son desiguales, son básicamente discriminación de género y de raza, toda vez que consideraron que al haber regulado que el contrato de trabajo individual de servicio doméstico hubiera sido escrito, que en dicha relación laboral no se respete la jornada de ocho horas de trabajo, y no gozan de los mismos beneficios de los demás trabajadores, le hubieran dado mayor protección a la mujer, que hubiera desembocado en reclamaciones de sus derechos con mayor certeza y con prueba documentada, sin embargo y debido a que actualmente se lucha en contra de la discriminación de toda índole, es necesario y urgente reformar el apartado en el Código de Trabajo que contiene el régimen del trabajo doméstico y darles a las trabajadoras domésticas mayor protección y exigir a los empleadores que los contratos individuales de trabajo del servicio doméstico sea por escrito y que les otorguen todas las garantías mínimas estipuladas para todos los trabajadores, con el fin de cumplir con el principio de igualdad y de esa manera dignificar a la mujer trabajadora del servicio doméstico.



## CONCLUSIONES

1. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
2. El principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, aplicando de esta manera el principio de igualdad, toda vez que nuestro Código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual, incluyendo en esta rama a los trabajadores domésticos ya que la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral.

3. Desde un inicio se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, se debe destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace cincuenta años, no es la misma que la actual, el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.
  
4. Los trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono, estos trabajadores están efectivamente excluidos del disfrute de protecciones laborales clave de las que gozan la mayoría de los trabajadores guatemaltecos, ya que no tienen derecho a una jornada de ocho horas, se les puede obligar legalmente a trabajar catorce horas al día; no tienen derecho a un día de descanso completo los domingos y los días feriados; no tienen derecho al salario mínimo; ni derecho a un contrato de empleo por escrito, ni sus empleadores tienen la obligación de registrarlos en el Ministerio de Trabajo.

5. En Guatemala, el tema del cumplimiento del principio de igualdad y del las garantías sociales mínimas como condición indispensable para el respeto a la dignidad de la mujer trabajadora del servicio doméstico es un problema manifiesto y, lamentablemente, aún no resuelto, pese a que la normativa laboral ha podido en el último tiempo ir generando paulatinamente un adecuado marco de reconocimiento sustantivo del derecho a la no discriminación, pues es en la práctica, en el desarrollo cotidiano de las relaciones laborales donde estas diferenciaciones arbitrarias e injustificadas se manifiestan abiertamente.





## RECOMENDACIONES

1. El Organismo Ejecutivo, debe revisar la legislación laboral para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, promulgar leyes para proteger los derechos de las mujeres que trabajan como empleadas en casas particulares y crear mecanismos para garantizar que éstos se implementan en la práctica, asimismo, tomar medidas para garantizar la coordinación efectiva entre los organismos oficiales encargados de supervisar las políticas oficiales sobre género y responder a las violaciones de los derechos de la mujer, con las aportaciones y la supervisión de la Secretaría Presidencial de la Mujer, y asegurar que se dé prioridad a la protección de los derechos de la mujer.
2. El Congreso de la República, debe crear y aprobar reformas al Código de Trabajo de manera que las normas relativas a las trabajadoras del servicio doméstico sean congruentes con los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala y se garantice el respeto del derecho de igualdad de la mujer trabajadora.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe investigar todas las denuncias de prácticas discriminatorias por motivos étnicos y de sexo en el empleo, y sancionar enérgicamente a los responsables de las mismas.

4. El Ministerio de Trabajo y Previsión social debe darles una formación oportuna y periódica a todos los inspectores de trabajo y otros funcionarios de ese ministerio sobre asuntos relacionados con cuestiones étnicas y de género dentro de los derechos laborales y técnicas de investigación y fortalecer el papel y la capacidad supervisora de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y poner en marcha una campaña pública para informar a las trabajadoras sobre esta sección y los servicios que ofrece.

## BIBLIOGRAFÍA

- BARBAGELATA, Héctor Hugo. **Formación y legislación del trabajo**, Montevideo, Uruguay: Ed. Cinterfor. 1997.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid: España Ed. Escape. 1969.
- BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 1989.
- CABAÑELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).
- CABAÑELLAS, Guillermo **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. (s.f.).
- Coordinadora de Análisis y Selección Informativa de CIMAC, 2006  
<http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>. (26 de marzo de 2007)
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma. 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed., México: Ed. Porrúa. 1943
- Dirección General de la Mujer, **Trabajo y participación económica. La actividad de las mujeres madrileñas**, Madrid. Ed. Escape, 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2004.
- GARCÍA SÁINZ, Cristina, **Revisión de conceptos en la encuesta de población activa**, Madrid, Ed. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 1993.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos**. 1t. 11 ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. LexisNexis, 2005.
- HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México: (s.e.), 1988.
- Human Rights Watch Guatemala, **Del hogar a la fábrica- Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca**, 2006, <http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>. (26 de marzo de 2007)
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho**. Guatemala: Ed. Serviprensa C.A. (s.f.).

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 3ª. ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

Revista de doctrina laboral argentina: **Errepar D.L.E. No. 205**, Argentina: 16t. Ed. Eléctronica 2002.

VILLALOBOS, Gabriela, **Derecho individual de trabajo**,  
<http://wwwfcen.uba.ar/pasantía/índez.htm> (8 de agosto de 2006)

## **LEGISLACIÓN:**

**Constitución Política de la República**. Asamblea Nacional Constituyente, 1985

**Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo**. Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), ratificado el Estado de Guatemala el 11 de octubre de 1960.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos**, San José Costa Rica, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 6-78, 1978

**Código de Trabajo**. Congreso de la República, Decreto 1441, 1947

**Ley del Organismo Judicial**, Congreso de la República, 1989