

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



**LA NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO  
DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA**

**NELY ROXANA MAYÉN GUERRA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2010**

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO  
DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA**



Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de  
**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre 2010.

**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. Luis Fernando López Díaz  
**VOCAL IV:** Br. Mario Estuardo León Alegría  
**VOCAL V:** Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Rodolfo Giovani Celis López  
Secretario: Licda. Alma Judith Castro Tejeda  
Vocal: Lic. Epifanio Monterroso Paniagua

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Homero López Pérez  
Secretario: Lic. Ronald David Ortíz Orantes  
Vocal: Licda. Eneida Victoria Reyes Monzón de Mancio

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



Guatemala, 25 de enero de 2010

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Latín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria



Estimado Licenciado Castillo Latín:

Como asesor del trabajo de tesis de la estudiante Nely Roxana Mayén Guerra, a continuación emito Dictamen según providencia emitida por esta unidad el 17 de septiembre de 2009, se me designó como asesor del trabajo de tesis, cuyo tema es intitulado: "LA NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA".

#### DICTAMEN:

Me permito indicar que se efectuó la sustitución del título de la investigación por las razones siguientes: la estudiante Mayén Guerra, sometió a mi consideración la tesis intitulada: "EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO POR RAZONES DEL IDIOMA", para la asesoría respectiva, estableciendo y llegando a la conclusión, tanto el suscrito como la estudiante, que por convenir técnica, jurídica y científicamente se cambiará el título que inicialmente se aprobó, por el de: "LA NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA".

Para el efecto, se pudo determinar que el contenido científico y técnico de la tesis, después de la revisión respectiva se estableció que la investigación es clara, objetiva y actualizada sobre el tema, siendo en consecuencia el contenido final de la tesis de carácter técnico y científico, ya que abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico social de actualidad, pues se aprovechó el análisis, la síntesis, la deducción lo cual quiere decir que contiene las operaciones lógicas en lo general; en el sentido, que existe necesidad de investigar, estudiar el tema *por considerar que éste se adecua a la realidad del país.*

Sobre la metodología y técnica de investigación, se pudo constatar que la estudiante utilizó los métodos analítico, descriptivo y documental, además del método jurídico para la interpretación de leyes guatemaltecas y las técnicas adecuadas para resolver el problema planteado, con lo cual comprueba la hipótesis conforme la proyección científica de la investigación, y según mi opinión fueron aplicados adecuada y satisfactoriamente.



Sobre la redacción de este trabajo, luego de varias sesiones en las cuales he guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación, al revisar el documento final se le corrigieron algunas cuestiones gramaticales y de redacción y al final se verificó que éste tiene una redacción adecuada y que cumple con lo establecido por el normativo.

La contribución científica de esta tesis es que, se aprecia al momento de demostrar el por qué de la necesidad de reformar la legislación laboral guatemalteca vigente, adicionando los artículos adecuados, para regular que el contrato de trabajo de la empleada doméstica sea en forma escrita, fundamentándose para ello jurídica y doctrinariamente.

En Relación a las conclusiones y recomendaciones constituyen hallazgos muy importantes, se determinó que ambos son congruentes con el contenido del trabajo de tesis.

De la bibliografía utilizada, se puede dictaminar que, respecto al orden cronológico del contenido de la investigación, con la presente asesoría brindada, la bibliografía que se consultó es la correcta y adecuada, de diversos autores.

En relación al tema investigado, manifiesto realicé los comentarios, recomendaciones y correcciones necesarias, de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo anterior, me permito dictaminar que el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales establecidos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el mismo, recomendando que continúe el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,



LIC. JOSUE ELIBERTO FIGUEROA SON  
- Colegiado 5,680  
Asesor

Josué Eliberto Figueroa Son  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de mayo de dos mil nueve

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JULIO ROBERTO ECHEVERRÍA VALLEJO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NELLY ROXANA MAYEN GUERRA, Intitulado "LA NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, 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. ROLANDO SEGURA GRAJEDA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis  
RSG/slh



*Licenciado Julio Roberto Echeverría Vallejo*  
*Abogado y Notario*



Guatemala, 27 de mayo de 2010.

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  
Presente



Respetable Licenciado Castillo:

Fundamentado con la resolución emitida de fecha catorce de mayo del dos mil diez, el que se me designa como revisor de tesis, para realizar las modificaciones de forma y fondo, en el trabajo de investigación de la bachiller: Nely Roxana Mayén Guerra, titulada: "LA NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA", para lo cual procedí de la siguiente manera:

Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales se efectuaron satisfactoriamente, constando la presente tesis de cuatro capítulos realizados a mi consideración adecuadamente, siendo este un tema social y jurídicamente importante, con ello realiza un aporte jurídico y doctrinario invaluable.

En relación a los extremos indicados en el Artículo 32 el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencia Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito el dictamen siguiente:

- **Contenido científico y técnico de la tesis:** Se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a los presupuestos tanto de forma como de fondo, exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, referente al contenido científico y técnico de la tesis, el presente trabajo es trascendental debido a que hace una apreciación muy extensa y específica sobre la necesidad, de reformar la legislación laboral actual, en relación al contrato escrito de trabajo de la empleada doméstica.
- **La metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron métodos y técnicas, adecuadas para este tipo de investigación, siendo éstos: Analítico, con la finalidad de descomponer en partes los datos informativos recabados, a manera de poder estudiarlos por separado a cada uno de ellos, con el objeto de descubrir la esencia de las

*Respete Profesores*

*Avda. Reforma 9-55, Zona 10 Oficina 302 Edificio Reforma 10  
Guatemala, C. A. Tel. 2362-5258*

*Licenciado Julio Roberto Echeverría Vallejo*  
*Abogado y Notario*



instituciones tratadas en la investigación; y sintético, para integrar la información sintetizándola, con el objeto de recolectar los datos más importantes. Dentro de las técnicas de investigación se inmersas en el trabajo las siguientes: la observación como elemento fundamental de todo proceso de investigativo apoyándose en esta, la sustentante para obtener el mayor número de datos. La observación científica, obteniendo con ella, un objetivo clara definido y preciso.

- **La redacción:** He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical, ortográfica y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias, para mejor comprensión del tema que se desarrolla. En este sentido, es oportuno también señalar que la estructura formal de la tesis compuesta por cuatro capítulos se realizó en una secuencia conforme el instructivo y normativo respectivo.
- **Conclusiones y recomendaciones:** Las mismas obedecen a una realidad social y jurídica, se pudo determinar que la ponente referida, encontró hallazgos dentro de su investigación que a mi criterio son adecuados, y que las recomendaciones son congruentes con el tema investigado estableciendo el fondo de la tesis.
- **Bibliografía:** Finalmente, se confirmó que en el desarrollo y culminación del informe final de esta tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como se analizó legislación interna y de otros países para el estudio de derecho comparado. Aspectos que a mi criterio son los adecuados.

En consecuencia, en mi calidad de Revisor de la tesis titulada: "LA NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA" de la bachiller Nely Roxana Mayén Guerra, me permito DICTAMINAR FAVORABLEMENTE, aprobando el trabajo de tesis, en el sentido que amerita seguir su trámite para ser discutido en el examen público de tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Deferentemente.

  
Eic. Julio Roberto Echeverría Vallejo NOTARIO  
Revisor de Tesis  
Colegiado 5,387



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de agosto del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante NELY ROXANA MAYÉN GUERRA, Titulado LA NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/slth.



## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Divino creador del universo, a él gratitud infinita por ser luz y amor en mi vida, que me condujo con éxito al final de mi carrera.

### **A MI MADRE:**

Matilde Guerra Oliva, gracias por su sacrificio constante, sin su esfuerzo y apoyo no podría haber alcanzado este triunfo, que este logro sea de ella también.

### **A MI PADRE:**

Juan José Mayén Morales, gracias por su esfuerzo por brindarme los conocimientos básicos para mi formación profesional y humana.

### **A MIS HERMANOS:**

Hellen, Karen, Darwin, Aurus, Axel y Jonathan, gracias por su cariño y apoyo, que mi triunfo los impulse a seguir adelante.

### **A MIS SOBRINOS:**

Halle y Andrés, con un cariño muy especial.

### **A MIS ABUELITOS, TIOS Y PRIMOS:**

Gracias por estar siempre animándome y brindarme su cariño incondicional.

**A MIS AMIGOS:**

Lic. Fidel López, Lic. Manuel Chinchilla, Licda. Frine Vásquez, Mariela Bardales, Esther Barahona, a quienes les agradezco haberme brindado su amistad incondicional, ya que sin ellos no hubiera podido alcanzar esta meta. Y en especial a la Licda. María Isabel Corado Duarte, por estar siempre apoyándome y demostrarme una amistad sincera y a la Licda. Victoria Barrios por estar siempre apoyándome y brindarme su amistad incondicional.

**A:**

Todas las personas que, de una u otra forma me ayudaron y brindaron su apoyo para culminar mi carrera.

**A:**

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

# ÍNDICE

Pág.

<b>Introducción</b> .....	i
---------------------------	---

## CAPÍTULO I

<b>1. Derecho individual de trabajo</b> .....	1
1.1. Definiciones .....	3
1.2. Principios fundamentales que se rigen en el derecho del trabajo concebidos desde el enfoque del Código de Trabajo vigente .....	5

## CAPÍTULO II

<b>2. La contratación laboral y sus formas</b> .....	13
2.1. El contrato de trabajo.....	14
2.2. Elementos que determinan el contrato de trabajo.....	15
2.3. Clasificación doctrinaria y legal de los contratos en general.....	22
2.4. Las prestaciones laborales .....	28
2.4.1. Salario ordinario .....	29
2.4.2. Salario mínimo.....	30
2.4.3. Salario extraordinario .....	31
2.4.4. Vacaciones .....	32
2.4.5. Aguinaldo.....	34
2.4.6. Licencias.....	35
2.4.7. Descansos semanales y días de asueto .....	36
2.4.8. Prestaciones adicionales que se establecen en los pactos colectivos de trabajo .....	38
2.4.9. Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado .....	40

## CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
<b>3. El trabajo de la mujer en general y especial referencia en el caso de las mujeres que laboran en tareas domésticas .....</b>	<b>43</b>
3.1. El trabajo de la mujer en servicios domésticos y la realidad nacional.....	45
3.2. La protección de la mujer en el trabajo .....	48
3.3. El programa de atención a la trabajadora doméstica del Instituto guatemalteco de seguridad social .....	55

## CAPÍTULO IV

<b>4. El contrato de trabajo de la empleada doméstica y la necesidad que se regule en forma escrita en el derecho laboral guatemalteco .....</b>	<b>57</b>
4.1. Regulación legal vigente del contrato de trabajo de la trabajadora doméstica en Guatemala.....	58
4.2. Legislación internacional relativa al trabajo doméstico .....	59
4.2.1. Legislación Comparada.....	61
4.2.1.1. Código de trabajo de la República de Costa Rica .....	61
4.2.1.2. Código de trabajo de la República de Chile.....	70
4.3. Análisis jurídico que fundamenta la necesidad de regular el contrato en forma escrita de trabajo de la trabajadora doméstica, en la legislación laboral guatemalteca .....	80
4.4. Propuesta de reforma en cuanto a una regulación expresa del contrato escrito de trabajo para los y las trabajadoras domésticas .....	83
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>89</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>91</b>

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación está enfocada desde el punto de vista jurídico y doctrinario, así como real, de lo que sucede en el caso de la mujer que trabaja en casa particular y lo que establece la ley al respecto, proponiendo que en base a ello y confrontado con las leyes internacionales en esta materia, una revisión a la legislación guatemalteca, por razones de que dichas trabajadoras se encuentran en desventaja cuando no cuentan con un contrato en forma escrita.

El principal objetivo es determinar un análisis de las normas que regulan como protección preferente el trabajo de la mujer doméstica, y en base a ello, establecer si existe necesidad de adecuación jurídica y legal, especialmente en cuanto al contrato escrito de trabajo y el conocimiento de ambas partes de las condiciones laborales.

En virtud de lo anterior, se pretende comprobar la hipótesis planteada “Existe discriminación legal porque las condiciones de trabajo de la empleada doméstica, están en desventaja, siendo necesario, que se regule como obligación la suscripción del contrato de trabajo escrito con intervención de la Inspección General de Trabajo”. Para demostrar que es preciso adecuarse a la realidad, es decir, se debe lograr una reforma a la legislación laboral guatemalteca.

En la actualidad, la legislación laboral vigente posee normas específicas para trabajadoras domésticas, pues el Código de Trabajo establece en el título cuarto, capítulo cuarto lo relativo a este régimen; sin embargo, se considera que dicha normativa no está adecuada a la realidad social, ya que aún está normado que su contratación debe ser en forma verbal, tal como lo estatuye el Artículo 27, lo que se considera que constituye una desventaja para este sector de trabajadoras, pues no existe obligación de celebrarlo en forma escrita, quedando éstas desprotegidas por el desconocimiento del resguardo de sus derechos, lo que repercute en que no accionen legalmente para el reclamo de sus prestaciones laborales.

Es por ello, que se considera fundamental el presente estudio para fundamentar la necesidad de reformar el Artículo referido, en el sentido de establecer que los contratos de las trabajadoras domésticas deben celebrarse en forma escrita.

Finalmente, esta tesis quedó estructurada en cuatro capítulos de la siguiente manera: En el primer capítulo, se hace un estudio del derecho individual de trabajo; en el segundo capítulo, se incluye lo relativo a la contratación laboral y todos los aspectos que ello implica; el tercer capítulo, contiene una exposición de la realidad nacional con respecto a las mujeres que laboran en tareas domésticas; en el cuarto capítulo se aborda el tema de trabajo doméstico en la legislación comparada y los pocos avances en esta materia que han existido en el caso de Guatemala, especialmente con la regulación del contrato de trabajo en forma escrita, así como la argumentación en el análisis que fundamenta la reforma.

Para tales efectos, los métodos en referencia utilizados fueron el analítico, con el propósito de analizar minuciosamente el objeto del estudio; el sintético para llegar a las particularidades en forma más amplia, para demostrar que es de gran necesidad que la legislación en Guatemala, atienda la realidad social de las empleadas domésticas; y el inductivo para establecer y proporcionar la posible solución a la problemática.

Las técnicas utilizadas fueron las siguientes: bibliográficas, documentales y jurídicas, en las que mediante la deducción, recurriendo para ese efecto a bibliografía nacional y extranjera, legislación nacional e internacional.

La investigación realizada constituye un aporte importante para los estudiantes y profesionales del derecho por el enfoque que se le ha dado y además porque es un tema de la realidad jurídica que afecta el país.

# CAPÍTULO I

## 1. El derecho individual de trabajo

Cuando se habla del trabajo individualmente considerado, necesariamente surge una idea en la mente, su existencia desde los mismos inicios de la humanidad. Pues el hombre tenía que procurarse los alimentos y agenciarse de medios para satisfacer sus más mínimas necesidades. El trabajo representa para las personas un modo de vida, una actividad que les permite lograr satisfacer las necesidades básicas de alimentación, vestuario, vivienda, entre otras; no solamente para el trabajador sino también para su familiar. En el caso del patrono, le permite acrecentar su haber y que debe en virtud de ello, contar con la colaboración de trabajadores para la realización de las tareas propias de la actividad que realiza.

La sociedad desde sus inicios, de alguna manera ha interpretado y aplicado el concepto de trabajo, toda vez que a partir del momento en que las personas tuvieron que cazar para comer, o bien tuvieron que trepar un árbol para tomar una fruta, ello representa un esfuerzo y es así como éste representa la procuración para lograr determinados fines que le sean retribuidos.



De esa manera, surge la división del trabajo, inicialmente en ámbito e intelectual, existía una segmentación de éste, que a la fecha aún se cuenta con esas formas de concebir el mismo, porque se despliega uno del otro; aunque a criterio de la sustentante una es consecuencia de la otra, para la realización de cualquier tarea; toda vez que como se ejemplifica con la actividad que realiza el campesino en la tierra, él al utilizar el intelecto para determinar en qué tiempo sembrar, qué cantidad de semilla, y el agua necesaria para los cultivos.

A partir de la clasificación referida, éste ha ido evolucionando y expandiéndose hasta el punto, en que las personas que son contratadas por otras para desempeñar determinada tarea, se han organizado, para la búsqueda de mejores condiciones de laborales.

Como se dijo anteriormente, éste representa para la sociedad un medio de vida y de sostenimiento que permite al individuo y su familia, lograr los satisfactores materiales necesarios para su subsistencia.

Es por ello, que perteneciendo el derecho del trabajo, a la rama del derecho público, éste tiene especial interés por parte del Estado, de velar porque se cumplan las normas mínimas contenidas en la Constitución y las leyes que en este caso, son

superables a través de convenios o pactos colectivos, o bien de la norma que más le favorece al trabajador. De manera tal que, entre otras cosas, el Estado cumpla con equiparar la desigualdad material existente entre el patrono y el trabajador, y situarlo ante la ley en un plano de igualdad jurídica o formal; para que con ello, permita al juzgador aplicar las normas de acuerdo a la equidad y a la justicia.

Es oportuno señalar, que el trabajo como tal se encuentra protegido no sólo a nivel nacional sino que también existe un cuerpo normativo internacional, que como se dijo anteriormente, constituye normas mínimas que pueden ser superadas en favor del trabajador.

## **1.2. Definiciones**

Refiriéndonos al término anteriormente citado, en expresiones generales y sencillas éste instituye un esfuerzo humano, tanto físico como intelectual que conlleva la búsqueda de satisfactores de vida, a través de su realización; y que con ello, se elevan los niveles de progreso no sólo del trabajador sino de la familia, la sociedad y el país mismo.

Asimismo, el trabajo como derecho, se instaura por un cuerpo de normas que tienen la característica de ser de orden público y que conllevan cumplir con los fines para los cuales fue creado; que son entre otras cosas, determinar la situación jurídica del trabajador y el patrono, y para establecer con base en ello, una armonía en las relaciones de éstos con ocasión del trabajo, y así lograr equiparar la desigualdad material existente entre ambas partes para situarlos en un plano de igualdad.

El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como derecho laboral. Guillermo Cabanellas, citado por Manuel Osorio establece que 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>1</sup>

Ernesto Krotoschin, citado por Manuel Osorio indica al abordar el tema que: “Es el 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>2</sup>

---

<sup>1</sup> Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias, políticas y sociales**. Págs. 235 y 236.

<sup>2</sup> Ibid. Págs.235 y 236.

### **1.3. Principios fundamentales que se rigen en el derecho de trabajo concebidos desde el enfoque del Código de Trabajo vigente**

Existen una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran al derecho de trabajo; sin embargo, se ha pretendido tomar en consideración para establecer una clasificación legal, lo que al respecto establece el cuarto considerando del Código de Trabajo, los que continuación se exponen:

#### **a. El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores**

Este principio establece y reconoce la relación laboral, desde el punto de vista de la desigualdad económica, que existe entre el patrono y el trabajador, y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esta desproporción existente, otorgándole al éste una protección jurídica preferente. La divergencia referida, en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural.

En el Código existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que establece: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de

alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Así también, puede analizarse lo estipulado en el Artículo 78: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

Como se observa anteriormente, existe y se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para éste en el pronunciamiento de la sentencia.

**b. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables**

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos.

De manera tal que, al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras, se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando afirma que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, está aseverando que puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones; pues si bien constituyen un mínimo de garantías sociales, éstas no pueden cederse despojarse en su perjuicio, tal como lo estatuye el Artículo 12 del Código referido y el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que: “Cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran las que detallan a continuación:

- La contratación individual.
- La contratación colectiva.
- Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

### **c. El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo**

El cuarto considerando del Código de Trabajo inciso c indica: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.

En ese sentido, el tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello sosteniendo: “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se

encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Continúa indicando el tratadista relacionado que “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inició la transformación del derecho de trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág.231.



#### **d. El derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo**

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, 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.

Además, en relación se estatuye como objetivo, pues su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y con fundamentación de hechos concretos y tangibles. El Artículo 19 del Código referido estipula al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

#### **e. El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público**

Inicialmente se aludía que éste se sitúa dentro del derecho público, debido a que algunos tratadistas sostienen que debe encuadrarse dentro del ámbito social. Sin

embargo, sea público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar, porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos, por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

#### **f. El derecho de trabajo es hondamente democrático**

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una superior armonía social; lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque éste es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo.

De conformidad con lo anterior, es evidente que para la legislación laboral guatemalteca, la protección de los trabajadores y trabajadoras es suficientemente amplia, y sugiere, por lo menos en teoría, que los derechos de éstos se respeten y reconozcan; sin embargo, como se afirmará con el desarrollo de este trabajo que la realidad es otra, pues tomando en consideración por ejemplo el principio de realidad objetiva, que se encuentra establecido en el cuarto considerando del Código de Trabajo y que con antelación fue analizado, éste debiera ajustarse precisamente al enfoque o problema que se plantea a través de esta investigación, debido a que la realidad guatemalteca en materia de trabajo difiere substancialmente; ello tomando en consideración las características culturales, étnicas y del idioma que afronta esta sociedad y que repercute indiscutiblemente en el tema laboral.

## CAPÍTULO II

### 2. La contratación laboral y sus formas

El trabajo se conforma básicamente de tres componentes primordiales, el primero, se refiere al recurso humano, que se encuentra integrado por el patrono y el trabajador; el segundo, el recurso material, que se alude a la materia prima, a la actividad que realiza el hombre y que produce para la conformación y transformación de un trabajo; por último, la infraestructura jurídica o formal de la actividad; es decir, que este componente se integra de dos elementos, uno la legislación que regula sobre la actividad creadora del hombre a través del desarrollo del trabajo, y el otro, que infiere a la razón de ser de la empresa o institución para la cual se labora y el objeto mismo de esa actividad, tanto para las partes y la producción de bienes y servicios en beneficio de una colectividad o la prestación de un servicio público para la sociedad, por mencionar algunos.

En ese orden de ideas, se encuentra integrada la relación laboral. En este sentido, el Artículo 19 del Código de Trabajo establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones

que determina el artículo precedente”. Del mismo cuerpo legal, en el tercer párrafo del Artículo ya mencionado se preceptúa: “Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo”.

De lo anterior, se puede inferir que el mismo se perfecciona desde el momento propio de la prestación de los servicios en una relación laboral, constituyéndose desde ese instante el resguardo otorgado por las normas para garantía de los derechos mínimos.

## **2.2. El contrato de trabajo**

El Artículo 18 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera: “Es el vínculo económico-jurídico, mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales, o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución”.

Guillermo Cabanellas, al respecto sostiene: “Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutas o de servirse, bajo su dependencia o dirección de actividad profesional de otros”.<sup>4</sup> Así también, Ramírez Gronda, citado por Cabanellas, afirma que “El contrato de trabajo es una convención por la cual una persona denominada trabajador, pone su actividad profesional a disposición de otra persona denominada patrono, en forma continuada, a cambio de una remuneración”.<sup>5</sup>

### **2.3. Elementos que determinan el contrato de trabajo**

Estos componentes son los que determinan la contratación en una relación laboral, siendo los más relevantes los que a continuación se detallan:

#### **a. Actividad personal**

Se considera que necesariamente el trabajo no se realiza sin la intervención directa del hombre y caracterizándose también por el hecho de que la ejecuta el trabajador, el

---

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág.434.

<sup>5</sup> Ibid.

patrono y la materia prima; como por ejemplo, para el caso de los empleados del campo, la materia prima son los insumos y la tierra, para un técnico en computación, su trabajo lo representa la computadora propiamente y la habilidad que demuestra en ella. De manera tal que éste se deriva de una actividad característica del ser humano, prestada por el trabajador a un empleador que contrató sus servicios por sus cualidades personales a cambio de una retribución.

## **b. Subordinación laboral**

La subordinación en el trabajo, obedece a que el trabajador, para que pueda realizar sus labores, debe hacerlo con la dirección inmediata o delegada del patrono, siendo éste el que le brinde las instrucciones para el desarrollo de las mismas, la forma, la eficientización con la que realice. Es decir, se dirige por lo que el empleador le indica que debe hacer, a este actuar es al que se refiere este principio de subordinación en el trabajo.

También, considerado como el elemento típico del contrato de trabajo, porque existe una relación de dependencia entre el patrono y el trabajador, y que a cambio de ella, el empleador cancela al empleado en concepto de salario una cantidad de dinero en

retribución de las labores prestadas, y que en algunos casos puede ser en especie, como lo establece la legislación guatemalteca.

Este acatamiento, constituye por sus características el dispositivo esencial de toda relación en este ámbito, y que la distingue de otro tipo de vínculo que surja dentro de la actividad del hombre en este contexto.

Se entiende, entonces, este elemento, como el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte. La posición de igualdad teórica existente en el acto de la contratación, pero desaparece tal paridad apenas el contrato empieza a ejecutarse.

La dependencia referida, tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización, integra la facultad patronal desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y ordenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo, no en la esfera meramente personal, ni en la ajena a la profesional que consolida a trabajador y patrono.



### **c. Ausencia de riesgo**

Éstos no sólo se presentan en la actividad laboral, sino también en otras actividades, es por ello, que tal como lo establece el Código Trabajo, en el caso de los accidentes, que deriven de la actividad o en el momento en que debe prestarse el servicio o ejecución de la obra, e incluso durante el trayecto hacia el centro laboral, al que fue asignado el trabajador, el patrono es el responsable y subsidiario de las consecuencias emanadas de este tipo de acontecimientos, o bien que el empleado se encuentre cubierto por el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Es por ello, que de lo antes expuesto que se considera que el riesgo consiste en que para que el trabajador pueda realizar su labor adecuada y eficazmente, los riesgos son y deben ser asumidos directamente por el patrono, al momento de originarse un accidente, pues éste no es imputable al empleado, en virtud que se estima que no se tomaron en cuenta los posibles acontecimientos en este sentido y las prevenciones para poder evitarlos; entonces, de esto se puede deducir que es el patrono quien ostenta la obligación de contar con el mobiliario y equipo necesario para realizar efectiva y eficientemente la tarea encomendada como trabajo.

En este rubro, también conviene hacer relación a la función que ocupa el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en referencia a los trabajadores, y que constituye para el patrono contratar al personal cubriendo también lo relativo al seguro social; pues en caso contrario, es una imposición legal que sea él quien deba hacerse cargo de los gastos en que se haya incurrido por causa de dicha eventualidad.

#### **d. Estabilidad**

La palabra estabilidad proviene de estable, lo que quiere decir, en términos propiamente laborales permanencia, de manera que se refiere a que el trabajo se realice con el ánimo de subsistencia en un vínculo continuo, sistemático y lógico. Es por ello, que siendo ésta un componente primordial en el derecho de trabajo puede quebrantarse exclusivamente por las razones que la ley establece y que se deben entre otras, a la decisión voluntaria de las partes y a las otras disposiciones que la ley regula.

De manera tal que, se estatuye un derecho y un elemento esencial de todo contrato de trabajo, toda vez, que la estabilidad, contribuye a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida, salvo alguna eventualidad surgida imputable a él, como

por ejemplo, que éste quiera renunciar de su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional.

En cuanto a este tema, también es importante hacer notar que en la ley existen causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de trabajo por procedencias atribuibles al trabajador, sin que exista responsabilidad alguna al empleador. Ésta constituye la razón de ser, al describir que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, pues se perfila su normal continuidad.

Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el propietario representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el asalariado significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y uno económico, no solamente privativo entre ambas partes, sino realizable a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por tanto, en forma directa sobre la

sociedad repercutiendo negativamente. Por lo que, debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe; y estabilidad en la función que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.

#### **e. Profesionalidad**

Se encuentra caracterizado el contrato de trabajo de este elemento, toda vez, que el patrono tuvo que haber solicitado del empleado de cierta capacidad para el desempeño de dicho trabajo, sin el cual no hubiera sido posible la contratación. La profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto de la transacción laboral. Sólo se produce cuando un trabajador reúna condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate, por ejemplo, no puede pactarse esto con un practicante de medicina como médico de un sanatorio.

La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime que aquella la reviste el empleado y que no es tal, sino quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario, de quien se dedica accidentalmente, y para ganar una cierta

suma de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es tampoco un trabajador profesional.

Asimismo, ésta ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo, pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar trabajador a quien por causa de amistad o de buena vecindad presta un este servicio. Tal actividad, que en ocasiones, puede llegar a ser o no permanente en condiciones de subordinación.

#### **2.4. Clasificación doctrinaria y legal de los contratos en general**

Conforme la legislación laboral vigente, se encuentran las siguientes clases de contratos:

##### **a) Por su duración**

- **Contrato por tiempo indefinido**

Cuando se refiere al tiempo indefinido, es el hecho de que las partes no han establecido la duración del contrato. Pues éste es el que se celebra entre las partes

comúnmente; sin embargo, en los que se describirán más adelante, se determina y pacta la fecha o la forma de terminación, lo que les reviste de carácter de excepción; de manera tal que es el celebrado por tiempo definido.

En este sentido, por su importancia y con el objeto de que el trabajador goce de estabilidad en este vínculo, se considera que de establecerse en el todas las condiciones que deban prestarse; así también, el señalar ese carácter de indefinido, de la relación de trabajo, derivado de lo que conforme lo establecido en el Artículo 26 del Código de Trabajo se deba atender: “Todo contrato individual de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario...”.

- **Contrato a plazo fijo**

Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo: “A plazo fijo cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo”.

De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo; el primero, en el momento de la contratación; es decir, se establece la fecha en que inicia y finaliza la relación; en tanto que en el segundo de los casos, evoca la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al denominado contrato de obra.

Se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinos, los que se celebran tomando en consideración que se cubre un puesto por determinado tiempo únicamente, como por ejemplo los que comúnmente surgen en la administración pública.

- **Contrato por obra determinada**

Es el contrato de trabajo en que se ajusta a los servicios del trabajador, debido en muchos casos a su profesionalismo o bien a su arte, u oficio, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada; que no necesariamente tiene que ser o referirse a una labor de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el empleado y que cubrirá todo el período de ejecución o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la misma.

En la actualidad, tiende a confundirse en el ámbito laboral, con el contrato de obra, que no es un contrato de trabajo, sino una regulación civil. Asimismo, el contrato de servicios profesionales, que es una formalidad civil y no de trabajo, un tradicional ejemplo, es el caso de los maestros.

Aún en el caso de los maestros por ejemplo, en que en algunos colegios, como se tiene conocimiento, los hacen firmar contratos, en donde se hace constar que fueron contratados por medio de la contratación civil, a través del contrato de servicios profesionales, disfrazando la verdad y sustituyéndola aparentemente en una relación como la ya descrita, cuando en condiciones son de índole laboral.

Es decir, simulándola y haciendo fraude a la ley. Es en estos casos en los que se debe atender lo preceptuado en la ley, respecto del principio de primacía de la realidad estipulado en la Ley del Organismo Judicial.

Sin embargo, deben considerarse y examinarse en cada caso concreto, si se suscitan los elementos esenciales de la contratación laboral, los cuales ya fueron analizados anteriormente, para así evitar esta clase de confusión.



## **b) Por las formalidades de la contratación**

Éstas se clasifican de la siguiente manera:

- **Contrato escrito**

Son los que se realizan y redactan por las partes en un documento, que hace prueba de su celebración y existencia, en el se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse por escrito, salvo las excepciones que indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo.

El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes; es decir, el empleador y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien debe hacerlo llegar al departamento de relaciones de trabajo, dependencia de la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

De lo expuesto anteriormente, puede advertirse que pese a que la legislación regula la obligatoriedad de que se suscriba el contrato de manera escrita, en muchos casos, esto no es así, representando para los jueces la dificultad, al momento del desarrollo de la audiencia, recepción y diligenciamiento de las pruebas de las partes, cuando no se cuenta físicamente con éste, circunstancia que debe ser observada por el ente administrativo de trabajo, quien debe velar porque los patronos cumplan con este precepto.

- **Contrato verbal**

Como ha quedado establecido, la regla general es que los contratos de trabajo se realicen de manera escrita; sin embargo, existe una excepción, tal como se hizo ver y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes:

- a) Las labores agrícolas y ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega el cual no deberá exceder de sesenta días.

## 2.5. Las prestaciones laborales

La palabra prestación se deriva de la voz latina *prestatio-nis* que significa acción y efecto de prestar. El diccionario de la real academia de la lengua española, al referirse al término indica: “A la acción de prestar servicio, personal obligatorio exigido por la ley, a los vecinos de un pueblo para obras o servicio de utilidad común”.<sup>6</sup> Así también, el diccionario de derecho usual, establece que: “La prestación consiste en dar o hacer alguna cosa”.<sup>7</sup>

La naturaleza jurídica de la prestación, proviene del derecho privado, lo cual confirma con lo que establecen las obras citadas y el diccionario de derecho privado de los tratadistas Cazzo y Romero y Cervera y Jiménez que dicen que: “Es como un contrato, por el cual una de las partes se obliga a prestar a otra un servicio, mediante un precio cierto que esta última se compromete a pagar a la primera”.<sup>8</sup>

Respecto a la prestación propiamente referida al derecho de trabajo, se concluye que se refiere a la actividad laboral o a la relación de trabajo, en principio por parte del empleado, al proporcionar su fuerza de trabajo, tanto intelectual o física y a cambio, el

---

<sup>6</sup> Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española**. Pág. 336.

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 384.

<sup>8</sup> Cazzo y Romero D. Ignacio, Cervera y Jiménez, Alfaro Francisco. **Diccionario de derecho privado**. Pág. 434.

empleador o sea la contraparte, se obliga a pagar una remuneración, salario, estipendio o sueldo a éste, por los servicios prestados en determinado plazo.

De lo antes expuesto, debe notarse que la palabra prestación, también se refiere en el derecho de trabajo, a aquellas prestaciones en su conjunto que constituyen beneficios para el trabajador generado de la actividad laboral realizada, como sucede en el caso de las vacaciones, indemnización, licencias, aguinaldo, entre otros.

Dentro de las que se generan tanto durante la relación de trabajo como al terminar la misma, se encuentran:

### **2.5.1. El salario ordinario**

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

Asimismo, el convenio número 95 sobre la protección del salario, ratificado por Guatemala, en su Artículo uno instituye: “A los efectos del presente convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

De acuerdo a lo anterior, el salario en general constituye una contraprestación producto de la relación de trabajo.

### **2.5.2. El salario mínimo**

Este tipo de remuneración, es el que establece la ley como el básico; es decir, el que le impone la legislación al empleador, que debe pactarse con el trabajador al momento de iniciarse la relación laboral. El Artículo 103 del Código de Trabajo al respecto indica: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permite satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

Lo antes expuesto, en muchos de los casos, no se cumple, en el caso de Guatemala, se encuentra muy difícil que los empleadores, en distintas empresas, obedezcan con el pago del salario mínimo, como lo estipula la ley, y que hasta cierto punto, se encuentran cometiendo una ilegalidad, porque al constituir un tope, es lo mínimo que puede pactarse en la relación laboral.

Sin embargo, por la necesidad del trabajador, éste en el peor de los casos acepta pactar salarios ínfimos, que atentan contra su realidad y necesidad de poder cubrir sus deberes dentro del seno de su familia.

### **2.5.3. El salario extraordinario**

También constituye una contraprestación laboral, en el caso del patrono que este debe pagar al trabajador como consecuencia de prestar sus servicios fuera del horario que pactaron dentro de las jornadas ordinarias de trabajo, y que el monto, debe pagarse con un incremento de por lo menos el cincuenta por ciento del valor de su salario ordinario.

#### 2.5.4. Vacaciones

El diccionario de la real academia de la lengua española establece, que vacaciones proviene del termino latino *vacatio* que significa: “suspensión del trabajo o del estudio durante algún tiempo, se considera sinónimo de asueto, descanso, holganza, recreo, reposo”.<sup>9</sup>

Asimismo, se deduce que significa la cesación de la actividad laboral por parte del trabajador, durante un período de tiempo determinado, el cual debe ser remunerado y que constituye una obligación patronal; además, debiendo únicamente éste, cumplir con el requisito de haber laborado durante un año en forma continúa; ya que el cuerpo humano necesita de un descanso un poco prolongado, del que recibe el empleado, cuando se le remunera también un día a la semana de descanso.

Al respecto, el Artículo 130 del Código de Trabajo establece que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”, del mismo cuerpo legal que instituye: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el

---

<sup>9</sup> Real Academia de la Lengua Española. **Ob.Cit.** Pág. 434.

período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del computo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea... c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspendan y no terminan el contrato de trabajo; d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse”.

La prestación de las vacaciones, también debe ser remunerada cuando haya finalizado la relación de trabajo, cuando el trabajador no las haya gozado, como lo preceptúa el Artículo 133 del mismo cuerpo legal: “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo, cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el periodo de sus vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el



patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio”.

### **2.5.5. Aguinaldo**

El tratadista Manuel Ossorio indica que aguinaldo es: “Una recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente la navideña, y de año nuevo.

El vocablo aguinaldo se deriva del término *celta quinand* que significa regalo de año nuevo. En tal virtud, respecto del aguinaldo comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año”.<sup>10</sup>

Asimismo, en otros términos, puede establecerse que el aguinaldo representa un complemento al salario, constituyendo otra prestación que corresponde al trabajador y que se hace efectiva en los meses de diciembre de cada año el cincuenta por ciento y el otro cincuenta por ciento en el mes de enero de cada año.

<sup>10</sup> Ossorio, Manuel. **Ob.Cit** . Pág. 98.

Así también, esta prestación es proporcional cuando cesa la relación laboral, tal como lo estipula el Decreto 74-78 del Congreso de la República, que regula lo relativo al aguinaldo para el sector público, que comprende la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo tanto para trabajadores del sector público como privado, en ambos casos, se establece la obligación patronal de otorgar a los trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo el cien por ciento de su salario o sueldo ordinario mensual que devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

#### **2.5.6. Licencias**

Las licencias en el derecho de trabajo, constituyen comúnmente autorizaciones o permisos para ausentarse de sus labores, en determinado período de tiempo, y pueden ser otorgadas con goce o sin goce de salario.

Por lo anterior, constituye una prestación más que le asiste al trabajador, principalmente, cuando tiene que ausentarse de sus labores, por razones de enfermedad, asistir al médico, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por razones de estudio y actividades sindicales.

### **2.5.7. Descansos semanales y días de asueto**

De conformidad con la ley, el trabajador tiene el derecho de que el patrono le otorgue un día de descanso a la semana en forma remunerada, por ello, la semana se computa de cinco o seis días, según la costumbre o la naturaleza jurídica de la empresa o centro de trabajo.

Los días de asueto, que de igual forma se consideran prestaciones a favor de los empleados, también son remunerados y éstos se encuentran típicamente regulados en la ley, siendo los siguientes:

- Uno de enero
- Jueves, viernes y sábado Santos
- Uno de mayo
- 30 de junio
- 15 de septiembre
- 20 de octubre
- Uno de noviembre
- 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas
- 25 de diciembre

- 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas
- Día de la festividad de la localidad

Conforme el Decreto 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha uno de octubre de 1978, se otorga un día del año a la exaltación de la mujer y principalmente de la madre y la familia.

Es por ello, que ha sido declarado el 10 de mayo de cada año, el día de la madre, y en ese caso, se constituye en una prestación más, el hecho de que las mujeres que han procreado, que laboran tanto en el sector público o privado, gozan de asueto con pago del salario.

Asimismo, en lo que se relaciona a prestaciones en favor de éstas, la presidencia de la república de Guatemala, estableció en el año 1973, el reglamento para el goce del período de lactancia, indicando que toda madre en época de lactancia, puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día, con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor. Dicho período se fija en diez meses a partir del momento del parto, salvo convenio o costumbre más favorable para la trabajadora.

### **2.5.8. Prestaciones adicionales que se establecen en los pactos colectivos de condiciones de trabajo**

Se refiere a las prestaciones que se generan de un convenio colectivo entre patrono y trabajadores y que regulen otras prestaciones adicionales a las que establece el Código de Trabajo y otras leyes, de manera generalizada, y en base a ello, debe considerarse lo siguiente:

- Que se regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en la ley, sin embargo, esto último, casi nunca se da pues, regularmente se establecen beneficios para los trabajadores y no perjuicios.

El Artículo 49 del Código de Trabajo, regula al respecto que: “Pacto Colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y sus normas deben adaptarse a todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte”. Cuando se expone que tiene fuerza de ley profesional, se refiere a que tienen un carácter de cumplimiento obligatorio. Dentro de las prestaciones que podrían citarse de manera adicional, que pueden establecerse en el pacto, se encuentran entre otras:

- Bono vacacional.
- Los días de descanso o asueto cuando los establecidos en la ley caen en días inhábiles.
- Prestaciones adicionales a trabajadores en ejercicio del derecho de antigüedad.
- Programa de ascensos.
- Obligaciones patronales en cuanto a la educación, previsión social, vivienda.
- Obligaciones derivadas de la prestación del trabajo que parte del trabajador.
- Otros.

### **2.5.9. Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado**

Esta bonificación que también constituye una prestación a favor del trabajador, se encuentra regulada en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, la cual en el Artículo uno la describe como: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

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

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año en el cual termina en el mes de junio de cada año”.

Por lo últimamente expuesto, resulta claro que el contrato de trabajo propiamente dicho, no sólo se circunscribe a las condiciones que se han establecido en el mismo, sino que existe además, de esos requisitos, considerados mínimos, un cúmulo de beneficios y prestaciones que debiera conocer el o la trabajadora y que sin embargo, no es así, de tal modo que el problema se acrecenté cuando sugiere que el hecho de conocer conlleva entender y defender sus derechos.





### **CAPÍTULO III**

#### **3. El trabajo de la mujer en general y especial referencia en el caso de las mujeres que laboran en tareas domésticas**

Por mucho tiempo, la mujer ha sido relegada a realizar tareas propias de una labor formal, aunque si bien es cierto, dentro del hogar también se puede conceptualizar formas de trabajo, por el hecho de la definición dada en capítulos anteriores, éste se individualizaba y se le daba importancia únicamente al empleo que el hombre realizaba, precisamente porque este era el remunerado.

Como antecedentes, se puede indicar, que en la historia, las mujeres y los hombres participaban por igual en la caza y en la búsqueda de los alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, por ejemplo, y de ello, surgen los asentamientos humanos, cambió la situación, pues la faena de ésta, quedó relegado a las tareas propias del hogar, preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas, y atender los animales; es decir, la doble función, en el trabajo formal y en hogar, no es reciente, sino que data de tiempos remotos como se ha evidenciado en este análisis.

En la medida de que fueron desarrollándose los asentamientos y existiendo los denominados centros urbanos, hubo un desarrollo de la mujer en esta materia, pues éstas vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

De la antigüedad hasta la edad moderna, se pueden establecer cuatro rasgos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres, y éstos son:

- Las mujeres han trabajado por necesidad económica, las de menor nivel económico trabajaban fuera de la casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia.
- El trabajo remunerado de éstas, ha sido análogo a sus labores en el hogar.
- Aún trabajando, han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos y de la manutención del hogar.

Desde este punto de vista, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento social.

Asimismo, con el apareamiento de los derechos humanos, se establecen en casi todos los instrumentos jurídicos internacionales en esta materia, desde su origen, el principio de igualdad, y que ha sido la bandera en que se han escudado las mujeres para hacer valer sus derechos dentro de un plano de equidad en relación al hombre, y en el tema de trabajo no era la excepción.

Se puede señalar entonces, que el trabajo de la mujer, ha significado un esfuerzo de ella y precisamente derivado también de su realidad, por cuanto, el encarecimiento de la vida, el número de hijos que mantener, hace que ésta se involucre en tareas propias de las actividades laborales formales y genere un ingreso extra en el hogar, que contribuye al del esposo o conviviente, para crear los elementos mínimos necesarios para su propia subsistencia.

### **3.1. El trabajo de la mujer en servicios domésticos y la realidad nacional.**

El Código de Trabajo en el título cuarto, establece el trabajo sujeto a regímenes especiales, dentro de los cuales se cita a los siguientes:

1. El trabajo agrícola o ganadero;
2. El trabajo de mujeres y menores de edad;

3. El trabajo a domicilio;
4. El trabajo doméstico;
5. El trabajo de transporte;
6. El trabajo de aprendizaje;
7. El trabajo en el mar y en las vías navegables; y
8. Régimen de los servicios del Estado y sus instituciones.

Dentro del análisis de esta legislación, respecto al trabajo doméstico que se realiza especialmente por mujeres, se encuentra lo siguiente:

- Se denomina trabajadores domésticos a los que se dedican en forma habitual y continúa a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.
  
- Además, del pago de un salario, para los trabajadores domésticos, no haciendo ninguna distinción la ley entre trabajadores o trabajadoras, sino que de manera general, también existe la obligación legal del patrono de brindarle habitación y manutención.

- El patrono puede exigir antes de la formalización del contrato de trabajo, que el trabajador doméstico o la trabajadora doméstica presenten certificado de buena salud, expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien le debe extender en forma gratuita.
- El trabajo doméstico no se encuentra sujeto a horarios ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo que se refieren a descansos y días de asueto.

Así también, dentro de los problemas percibidos respecto a esta regulación, se encuentran precisamente, que no se tienen regulados en forma especial, otros aspectos, como los siguientes, los cuales dificultan el ejercicio de sus derechos laborales:

- a. El derecho del trabajador o trabajadora a que se le informe previo aviso de rescindir sus servicios como tal, además de indicarle los motivos.

- b. La suscripción de los contratos de trabajo en forma verbal, lo cual constituye una limitante para este tipo de trabajadores o trabajadoras, estableciéndose entonces de que existe en la ley una discriminación por razón del trabajo.
- c. El inconveniente, que se encuentran por el despido sin previo aviso, por razones del lugar de residencia.
- d. El perturbador de los casos, en que han sido víctimas de acoso sexual o malos tratos, por parte de cualquier miembro de la casa en donde desempeñen sus servicios.
- e. Establecer sanciones cuando surgen niveles de abuso verbal y emocional y las connotaciones raciales y del idioma que existen y que tienen.
- f. Lo relativo al salario y a los horarios, descansos, entre los más importantes.

### **3.2. La protección de la mujer en el trabajo**

Dentro de la normativa que Guatemala, regula para la protección de los derechos de las mujeres, se encuentran:

- La Constitución Política de la República de Guatemala.

- El Código de Trabajo.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.
- Ley de Desarrollo Social.

De las cuales se analizarán los Artículos más importantes, en especial referencia a los derechos de las trabajadoras domésticas.

- La Constitución Política de la República de Guatemala establece, en el capítulo dos lo referente a los derechos sociales, dentro de los cuales encuentra uno de los más importantes, para el tema que se trata, que es el trabajo, donde se puede evidenciar que es un derecho de la persona y una obligación social. También, se regula los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, contenidos en el Artículo 102..

Asimismo, el espíritu de ésta, es procurar una protección a todos los trabajadores, estableciendo las garantías mínimas que los patronos están obligados a proporcionar a sus empleados, por mandato constitucional. Sin embargo, en el caso de los trabajadores domésticos existe una discriminación por razones de trabajo, ya que no se acata todo lo ordenado en esta norma, estando este sector de trabajadores en desventaja por no estar regulado en el



Código de Trabajo, lo relativo al contrato escrito de trabajo, donde se plasmarían todos los beneficios que el empleado goza, siendo esto un desconocimiento total de sus derechos.

- El Código de Trabajo constituye el cuerpo normativo más importante para los trabajadores, y en él se establecen casi en una generalidad los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, estableciendo las instituciones para resolver los conflictos que surjan entre éstos.

La normativa que se encuentra en dicho código, contiene lo relativo a la contratación, salarios, jornadas, descansos, entre otros y lo más importante de acuerdo al enfoque que se ha pretendido dar a este trabajo de investigación, lo relativo al trabajo sujeto a régimen especial como es el trabajo de la mujer que labora como doméstica, lo cual se ha analizado previamente.

- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. a pesar de que ésta se refiere con exclusividad a las formas de violencia en que se encuentran las mujeres derivado de las relaciones de poder existentes, no excluye que se susciten dentro del ámbito del trabajo, por lo que se consideró necesario describir los aspectos más importantes de la misma.

Además, es importante especialmente en cuanto a la perspectiva de género que pretende la mujer se le reconozca específicamente en cuanto a la igualdad de derechos en materia laboral y en otros aspectos respecto del hombre, se encuentra contenida en el Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala y dentro de los fundamentos de la ley, se encuentran:

- a. “Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; valores cuya realización efectiva se ve obstaculizada por las particulares condiciones que enfrentan las mujeres guatemaltecas en lo relativo a salud, educación, vivienda, trabajo, así como en forma general, por las limitaciones que en la vida cotidiana se presentan, para su plena participación económica, política, social y cultural.
  
- b. Que el Estado de Guatemala suscribió y ratificó la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, manifestando así su voluntad de emprender políticas encaminadas a promover la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo nacional.

- c. Que el Estado de Guatemala ha suscrito la plataforma de acción emanada de la IV Conferencia Mundial de la Mujer y otros instrumentos jurídicos internacionales que contienen acciones específicas referidas a la situación y posición de las mujeres, por lo que se hace necesario emitir la legislación nacional adecuada, que desarrolle dichos compromisos.
- d. Que la discriminación y la violencia de todo tipo, contra las mujeres, así como la marginación social, son fenómenos culturales susceptibles de erradicarse mediante la implementación de una adecuada legislación, que contemple mecanismos eficaces”.
- Ley de Desarrollo Social, a pesar de que data del año dos mil uno, es muy poco conocida, y tiene un gran contenido que puede ser considerado como parte de una política de Estado, si se pusiera en marcha los lineamientos que en ella se regulan, especialmente, en materia de desarrollo de los derechos de las mujeres en temas tan importantes como la edad reproductiva y el derecho de trabajo, el estado de gravidez y maternidad en el caso de la mujer trabajadora, así como aspectos relacionados con la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

Se encuentra contenida en el Decreto 42-2001 del Congreso de la República de Guatemala, y sus fundamentos fueron:

- “La Constitución Política de la República establece que el Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.
- 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, tiene iguales oportunidades y responsabilidades”.
- El Artículo 47 de la Constitución Política de la República establece que “el Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derecho de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos”.
- “La educación, salud, trabajo y asistencia social son derechos fundamentales del ser humano, garantizados por la Constitución Política de la República, los cuales el Estado y sus instituciones están obligados en velar por su

implementación conservación y restablecimiento, a fin de procurar el más completo bienestar físico, mental y social.

- El desarrollo social, económico y cultural de la población es la mejor condición para que las personas accedan a una mejor calidad de vida.
- El Estado, las municipalidades y los habitantes del territorio nacional están obligados a propiciar el desarrollo social, económico y tecnológico, que prevenga la contaminación del ambiente y mantenga el equilibrio ecológico.
- Para el logro de los objetivos establecidos en Constitución Política de la República y demás leyes y tratados, es necesario generar una política integral de desarrollo que contenga planes y programas a mediano y largo plazo que permitan acciones gubernamentales coordinadas con la sociedad en general para alcanzar el bien común de la población.
- El Estado de Guatemala ha firmado los Acuerdos de Paz que incluyen compromisos relacionados con población y desarrollo, así como convenios internacionales en esta materia, los cuales deberán ser desarrollados a través de políticas nacionales”.

### **3.3. El programa de atención a la trabajadora doméstica del Instituto guatemalteco de seguridad social (Precapi)**

A Éste se denomina Programa de Protección Especial de trabajadora de casa particular. “Tiene el propósito de otorgar cobertura del régimen de seguridad social a las trabajadoras domésticas 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 importe lucro o negocio para el empleador.

Los servicios que presta en este programa son los siguientes:

1. Maternidad
2. Accidentes
3. control de niño sano
4. Subsidios monetarios a la trabajadora en caso de accidentes o por maternidad

---

<sup>11</sup> [www.igssgt.org/precapi/index.html](http://www.igssgt.org/precapi/index.html). Día de consulta: 2-03-2010.

Siendo este un programa de reciente formación, es un avance para la protección de la trabajadora doméstica, en materia de seguro social. El Precapi, ha contribuido a que éstas, cuenten con este servicio, siendo esto una ventaja en la protección de sus derechos.

## CAPÍTULO IV

### **4. El contrato de trabajo de la empleada doméstica y la necesidad de que se regule en forma escrita en el derecho laboral guatemalteco**

Es de importancia resaltar que en América Latina, la mayoría que trabajan en casa particular, son niñas y adolescentes mujeres, que debido a las condiciones familiares de pobreza y extrema pobreza emigran de sus comunidades de origen, para emplearse en hogares de terceros, aceptando realizar tareas de limpiar, cocinar, lavar, planchar y otras labores propias del hogar, en condiciones que en la mayoría de veces, violan sus derechos humanos.

Sin embargo, la legislación laboral guatemalteca, regula la contratación de menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más, por lo que resulta de gran importancia, que tanto en la normativa nacional como en la internacional se tengan establecidas condiciones legales para el trabajo doméstico y de su contratación en forma escrita.



Es evidente, que en el caso de los trabajadores y trabajadoras, especialmente en este ámbito, no se suscribe regularmente contratos escritos, sino verbales, problema planteado en esta investigación. En virtud de ello, como consecuencia de lo antes indicado, existe el problema de discriminación legal por razón del trabajo, a falta de una norma que proteja los derechos y garantías de miles de ellos, paradójicamente, éstos contribuyen a que otras familias vivan en mejores condiciones.

Es decir, que con el objeto de garantizar esos derechos, este tipo de contratación debe ser en forma escrita obligatoriamente; pues como actualmente está estipulado, en lugar de protegerlos, los perjudica totalmente. Así, por ejemplo, en el Artículo 164 se establece que: "el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo"; por esta razón, muchas veces se justifica que la mayoría de empleadas trabajen en jornadas de más de 12 horas al día.

#### **4.1. Regulación legal vigente del contrato de trabajo de la trabajadora doméstica en Guatemala**

En el Código de Trabajo, está estipulada la facultad de que en una relación de trabajo se suscriban contratos escritos, pero también se regulan los contratos verbales.

Generalmente, en determinados servicios, como el doméstico, los y las trabajadoras, no pactan contratos de trabajo escrito con los patronos o las patronas, sino que en la mayoría de los casos, éstos son verbales.

Respecto a las demás prestaciones legales a que tienen derecho, no es posible reclamarlas principalmente por cuando se desconocen las mismas. Esto provoca una problemática, que es generada por no tener un contrato escrito que los respalde, lo que a su vez, causa el desconocimiento de los derechos y garantías que los asisten.

En ese sentido, el Código de Trabajo establece, en el título cuarto, capítulo cuarto, lo relativo al trabajo doméstico, regulados en los Artículos del 161 al 166.

#### **4.2. Legislación internacional relativa al trabajo doméstico**

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

En este sentido, dicho organismo, estatuye: “promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso”.<sup>12</sup>

Esta organización de las Naciones Unidas, está revestida de carácter tripartito, ya que reúne representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para la elaboración conjunta de políticas y programas, suscribiendo convenios y recomendaciones de carácter laboral.

También, la OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo. Con una integración de 178 países miembros; además, busca garantizar que éstas sean respetadas, tanto en sus principios como en la práctica.

<sup>12</sup> [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Structure/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/lang--es/index.htm). Día de consulta: 13-04- 2010.

Guatemala, como uno de los países miembros, ratificó los convenios relativos a la protección de las mujeres, siendo los siguientes: Convenio 45 Trabajo Subterráneo mujeres, Convenio 89 Trabajo Nocturno de las Mujeres y el Convenio 103 Protección de la Maternidad. De lo anterior, se infiere que es evidente, que no existen convenios relativos al trabajo doméstico específicamente, de allí radica la importancia de su regulación.

#### **4.2.1. Legislación comparada**

En algunos países, la normativa relativa al trabajo doméstico regula este tipo de contratación en forma verbal, en otros de manera verbal o escrita, por lo que se analizará la legislación de los Estados de Costa Rica y Chile, realizando para el efecto la transcripción de los Artículos relativos al tema, individualizándolos a continuación:

##### **4.2.1.1. Código de Trabajo de la República de Costa Rica**

El Código de Trabajo de Costa Rica, es un de los cuerpos legislativos, más importantes en la materia que nos ocupa, ya que contiene la regulación sobre el trabajo doméstico remunerado, en virtud de ser reformado el dos de julio del año 2009, en la cual

mediante Artículo dos de la Ley 8726 reforma del capítulo octavo del título segundo, ley número dos. Ley del Trabajo Doméstico Remunerado de la fecha ya indicada y publicada en el diario oficial, la gaceta, el día 24 de julio de 2009.

Con el objeto de analizar este cuerpo legal, se citan los artículos considerados más importantes:

**a) En relación al contrato:**

Se describen y citan los Artículos más relevantes sobre el tema: “**Artículo 18.** Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”.

“**Artículo 19.** El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la Ley.

En los contratos de trabajos agrícolas, por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se paga por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe. (Así adicionado por Ley N° 33 de 6 de diciembre de 1944, art. 1)”.

“**Artículo 20.** Si en el contrato no se determina el servicio que debe prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono”.

“**Artículo 21.** En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o conexas”.

“**Artículo 22.** El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende a las labores industriales que se realicen en el campo;

- b) (derogado);
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días, no comprendidos en los dos incisos anteriores. En este caso el patrono queda obligado a expedir cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de la retribución percibida; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de doscientos cincuenta colones, aunque el plazo para concluida sea mayor de noventa días”.

**b) En relación al trabajo doméstico remunerado, establece lo siguiente:**

Para tal efecto, se citan los siguientes Artículos: “**Artículo 101.-** Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.

Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del presente Código y las leyes conexas”.

**“Artículo 102.-** El período de prueba en el trabajo doméstico será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral. Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación.

Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo.

Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación”.



**“Artículo 104.-** Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código”.

**“Artículo 105.-** Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley.

b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente.

c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo.

d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta

semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código.

e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad”.

**“Artículo 106.-** Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia”.

**“Artículo 107.-** Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo”.

**“Artículo 108.-** No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N. °8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se registrarán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa.

Asimismo, se registrarán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica”.

De lo antes citado, se extrae que este cuerpo legislativo, es el más completo que actualmente se encuentra en América Latina, en la materia de trabajo doméstico, haciendo énfasis en el contrato en forma escrita, entre otras garantías prescritas en él.

En virtud de ello, se considera necesario que en Guatemala, se tome en cuenta dicha regulación para poder reformar el Código de Trabajo, con el objeto de brindar a los y las trabajadoras una mayor protección en el respeto de sus derechos como tal, y resguardar el cumplimiento efectivo de las garantías mínimas más elementales consagradas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo y leyes especiales.

#### **4.2.1.2. Código de Trabajo de la República de Chile**

En este país, se puede establecer que los legisladores han adoptado normas que garantizan la contratación de manera escrita, para toda forma de trabajo.

Por lo anteriormente expresado, se citan los Artículos más importantes relacionados al tema, describiéndolos a continuación:

**a) En relación al contrato:**

“Artículo siete. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

“Artículo ocho. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

No hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata.

Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos”.

“Artículo nueve. El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes”.



“Artículo 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1.- lugar y fecha del contrato;

2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

6.- plazo del contrato; y

7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes”.

“Artículo 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún

en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes”.

**b) En relación al trabajo doméstico remunerado establece:**

Lo siguiente: “Artículo 146. Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

En caso de duda, la calificación se hará por el inspector del trabajo respectivo, de cuya resolución podrá reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Se aplicarán también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular”.

“Artículo 147. Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido”.

“Artículo 148. Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato”.

“Artículo 149. La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, no podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella.

Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador”.

“Artículo 150. El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I, de este Libro.

Los trabajadores que vivan en la casa del empleador tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente”.

“Artículo 151. La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero

efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

Con todo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.

Los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y se desempeñen a jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima no inferior a la referida en el inciso anterior, proporcionalmente calculada en relación con la jornada o con los días de trabajo.

Las prestaciones de casa habitación y alimentación de los trabajadores de casa particular no serán imponibles para efectos previsionales”.

“Artículo 152. En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y

menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato”.

En este sentido, se puede analizar que en este articulado el trabajo doméstico se encuentra en desventaja normativamente con la legislación de Costa Rica. Pero aún en relación con la legislación guatemalteca, se encuentran ciertas ventajas; como consecuencia de esta comparación, nuevamente se puede determinar la importancia relativa a que la legislación laboral actual en el país, debe estar a la vanguardia de otras legislaciones, como por ejemplo las citadas, Costa Rica y Chile.

#### **4.3. Análisis jurídico que fundamenta la necesidad de regular el contrato en forma escrita de trabajo de la trabajadora doméstica, en la legislación laboral guatemalteca**

El contrato individual de trabajo, es un vínculo jurídico que brinda una protección jurídica preferente al trabajador, tutelándolo frente al patrono, con el fin de garantizar el

cumplimiento de las garantías y derechos mínimos, estableciendo condiciones de trabajo en las que se respeten, por mencionar: la estabilidad laboral, la remuneración por el trabajo prestado, la salud e higiene en el mismo; es decir, que éste sea el instrumento jurídico que garantice el resguardo de la inviolabilidad de las garantías sociales protectoras del trabajador.

También, el Código de Trabajo consagra en su parte considerativa, una característica ideológica, de suma importancia, la cual presume que el derecho laboral es y debe ser un derecho realista y objetivo, por cuanto debe estudiar al individuo en su realidad social y resolviendo los diversos problemas con criterio social; de manera tal que se considera que este cuerpo legal debe estar conforme a la realidad social objetiva y adecuarse a los diversos cambios que por la misma evolución social surjan en las diferentes formas de contratación, con el objeto de siempre garantizar los derechos tutelares del trabajador.

Sin embargo, para el caso de la trabajadora doméstica, el mismo Código establece en el Artículo 27 que el contrato debe ser verbal, lo que se considera actualmente y por los cambios sociales, hasta determinado punto de vista, poco garantista para dichos trabajadores, por no estar dicha norma acorde a la realidad del contexto laboral.



En contraste a lo antes afirmado, está la normativa de Costa Rica, la que analizamos anteriormente, en la que los legisladores reformaron el capítulo octavo, del título segundo, del Código de Trabajo, consistente en una reforma específica para normar el trabajo doméstico remunerado, de forma tal que se establecen mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, pues el articulado es muy concreto en cuanto a la obligación de la suscripción del contrato escrito de trabajo, jornadas de trabajo, vacaciones, inscripción en el seguro social, preavisos, entre otras condiciones garantistas, estableciéndose además las reformas a la realidad económica social del país.

Así también, se determinó que en las normas laborales de Chile, que existen preeminencias en comparación con las normas de Guatemala, pues en ese país, no se regula en contrato verbal, sino únicamente el contrato de trabajo escrito para todas las formas de contratación; además, se establece en su articulado, en cuanto a los trabajadores domésticos, lo referente a jornadas de trabajo, inscripción en el seguro social, remuneraciones y descansos.

Por lo anterior, se considera que la legislación laboral, para el caso específico de los y las trabajadoras domésticas, debe ser adecuada a la realidad social laboral de Guatemala, debiéndose reformar el Código de Trabajo, en el sentido de establecer la obligación del patrono en la suscripción del contrato de trabajo, de manera escrita, esto por las argumentaciones antes realizadas en este capítulo. En virtud de ello, y por la facultad de iniciativa de ley que ostenta la Universidad de San Carlos de Guatemala

es menester hacer la siguiente propuesta de reforma al Código de Trabajo, en los artículos relativos a la contratación del trabajo doméstico.

**4.4. Propuesta de reforma en cuanto a una regulación expresa del contrato escrito de trabajo para los y las trabajadoras domésticas**

**Decreto 00-2010**

**El Congreso de la República**

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República establece que el Estado garantiza, a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República, establece como un derecho social al trabajo, ello implica que para un mejor desarrollo del trabajo doméstico, es necesario la implementación de una adecuada legislación.

**CONSIDERANDO:**

Que la realidad actual social laboral en el país, requiere de una adecuada legislación que garantice el respeto a las garantías y derechos mínimos, de los y las trabajadoras domésticas, en relación a la forma de contratación.

**POR TANTO:**

En uso de las atribuciones contenidas en el inciso primero del Artículo ciento setenta (170) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

**DECRETA:**

La siguiente:

**REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441**

Artículo 1. Se reforma el Artículo 27, el cual queda así:

Artículo 27. El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) (derogado por el Decreto 00-2010 del Congreso de la República de Guatemala)
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

Artículo 2. Se adiciona el Artículo 161 bis, el cual queda así:

Artículo 161 bis. Contrato de Trabajo. (Adicionado por el Decreto 00-2010 del Congreso de la República de Guatemala).

Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el Artículo 29 del presente Código.

Artículo 3. El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Remítase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Emitido en el Palacio del Organismo Legislativo, en la Ciudad de Guatemala, el 00 de abril del dos mil diez.

**José Roberto Alejos Cámara**  
**Presidente**

**Gabriel Heredia Castro**  
**Secretario**

**Oswaldo Iván Arévalo Barrios**  
**Secretario**

## CONCLUSIONES

1. Existe incumplimiento de los principios fundamentales de tutelaridad, de irrenunciabilidad y de protección jurídica preferente, en relación a la forma de contratación que actualmente el Código de Trabajo regula para los y las trabajadoras domésticas.
2. Existe discriminación legal laboral, en relación a la norma que estipula que el contrato de la trabajadora doméstica debe celebrarse en forma verbal, ya que esto constituye un tratamiento normativo diferente para este sector, en comparación con los demás trabajadores, que no obstante a tener la misma forma en la prestación de servicios y poseer similares elementos de contratación, tienen regulado un contrato en forma escrita.
3. La regulación en el Código de Trabajo sobre la contratación en forma verbal de los y las trabajadoras domésticas, provoca detrimento en sus derechos, lo que transgrede lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, respecto a que corresponde al Estado garantizar el desarrollo integral de la persona.

4. Se considera que una de las causas más trascendentales en la violación a los derechos de los y las trabajadoras domésticas, por parte de los patronos, es el desconocimiento mismo de sus derechos, lo que incide puntualmente en que éstos no hagan valer sus derechos como tal, al no tener un contrato escrito de trabajo que a su criterio los respalde jurídicamente.
  
5. La legislación laboral guatemalteca, en materia de trabajo doméstico, no se adecúa a la realidad social del país, en cuanto a la forma de contratación estipulada en la ley para este sector, ya que el Artículo 27 del Código de Trabajo establece que la contratación en este aspecto puede ser verbal, lo que implica que no existe la obligación de hacerlo por escrito.

## RECOMENDACIONES

1. Debe existir el resguardo de los derechos y garantías en relación a la forma de contratación de los trabajadores y trabajadoras domésticas, especialmente en los principios de tutelaridad, irrenunciabilidad y de protección jurídica preferente, exigiendo el cumplimiento de los mismos, a través de la intervención de la Inspección General de Trabajo, porque ello implicaría que los empleadores respeten esos derechos.
2. El Estado, a través de los órganos y dependencias específicas, debe establecer los mecanismos necesarios, para que con ello se pueda garantizar el tratamiento normativo, fundamentado en los principios de igualdad y no discriminación normativa, a los trabajadores y trabajadoras domésticas, porque con ello se resguardaría eficaz y eficientemente los derechos de relación contractual entre ambos.
3. El Estado debe cumplir con el mandato constitucional de garantizar el desarrollo integral de la persona, para que con ello se resguarde el cumplimiento de los derechos y garantías de los y las trabajadoras domésticas, implementando y adecuando la normativa laboral existente, porque con esto se podría obtener una protección adecuada de esas garantías.



4. El Estado debe dar a conocer a la población guatemalteca, por medio de los mecanismos legales para que los trabajadores domésticos, tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones para no provocar la vulneración y violación de sus garantías como tal.
  
5. La Comisión de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala debe proponer las bases jurídicas para la elaboración del proyecto de reforma al Código de Trabajo, en lo referente a que se reforme en Artículo 27 y que se amplíe y adecúe el 161 bis de ese mismo cuerpo legal, en lo referente a que la forma de contratación de los y las trabajadoras domésticas sea en forma escrita, para con ello garantizar la observancia y cumplimiento de los principios fundamentales establecidos en el Código referido y en la Constitución Política de la República de Guatemala.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial.** 2ed., t.1, Buenos Aires, Argentina: Ed. Edgar S.A. Editores, 1956.
- BENEYTO CALABUIG, Dil. **La inspección de trabajo funciones y facultades.** 1ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo.** Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1968.
- DERECHO DE TRABAJO DE LAS MUJERES LATINOAMERICANAS. **Estudios acerca de la realidad de las mujeres en América Latina.** Pág. 34.

GUERRA SECAIDA, Verónica Elizabeth. **El trabajo de la mujer y la violación al principio de igualdad, con el régimen especial del trabajo doméstico.** Tesis de graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000.

[http://www.mujeresdelsur-afm.org.uy/dom\\_cuadros.pdf](http://www.mujeresdelsur-afm.org.uy/dom_cuadros.pdf).(13 abril 2010).

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Structure/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/lang--es/index.htm). (13 abril 2010).

<http://www.igssgt.org/precapi/index.html>. (2 marzo de 2010).

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Ildis. 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco,** Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Real Academia Española.** 15 ed., España: Editorial Espasa Calpe, S.A., 2002.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo y sus reformas.** Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Código de Trabajo de la República de Costa Rica.** Ley No. 2, Del Congreso constitucional de la República de Costa Rica, 1943.

**Código de Trabajo de la República de Chile.** Decreto con fuerza de ley, 1994.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto Número 2-89, del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

**Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.** Decreto Número 76-78, del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

**Ley de Bonificación anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.** Decreto Número 42-92, del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

**Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.** Decreto Número 7-99, del Congreso de la República de Guatemala, 1999.

**Ley de Desarrollo Social.** Decreto Número 42-2001, del Congreso de la República de Guatemala, 2001.

**Convenio 45 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre el trabajo subterráneo de mujeres, fecha de ratificación 19 de febrero, 1960.

**Convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre el trabajo nocturno, (mujeres), fecha de ratificación 22 de enero, 1952.

**Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre la protección de la maternidad, fecha de ratificación 7 de febrero, 1989.

**Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre las peores formas de trabajo infantil, fecha de ratificación 13 de julio, 2001.