

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



**IMPORTANCIA DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO REGULANDO LOS  
DERECHOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS SOCIALES DE LAS TRABAJADORAS  
DOMÉSTICAS**

**VILMA LUCRECIA CHIN PIRIR**

**GUATEMALA, JULIO DE 2011**

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

**IMPORTANCIA DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO REGULANDO LOS  
DERECHOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS SOCIALES DE LAS TRABAJADORAS  
DOMÉSTICAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Por

**VILMA LUCRECIA CHIN PIRIR**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, julio de 2011

**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. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

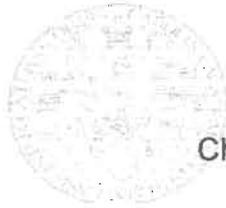
**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Vocal:	Lic. Gustavo Adolfo Barreno Queme
Secretaria:	Licda. Eloísa Mazariegos Herrera

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Licda. Eloísa Mazariegos Herrera
Secretario:	Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez

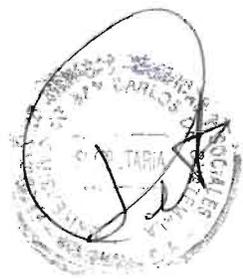
**RAZON:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**OFICINA JURIDICA**

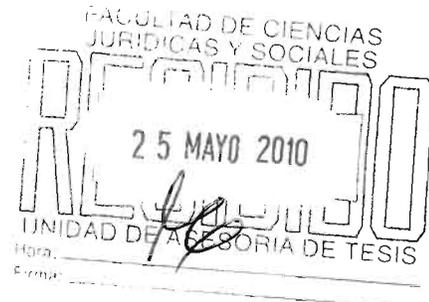
**LIC. EDGAR SALOMÓN ARÉVALO URÍZAR  
ABOGADO Y NOTARIO**

Chalet Casablanca km. 30 San Juan Sacatepéquez  
Teléfono 5731-2494, 6630-2508, 6630-2896



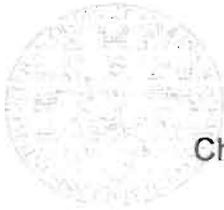
Guatemala, 24 de mayo de 2010.

**Lic. Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala.**



Respetuosamente hago de su conocimiento que procedí a asesorar la tesis de la estudiante **Vilma Lucrecia Chin Pirir**, intitulada **“Importancia de reformar el Código de Trabajo regulando los derechos y garantías mínimas sociales de las trabajadoras domésticas”**; y para el efecto me permito exponer lo siguiente:

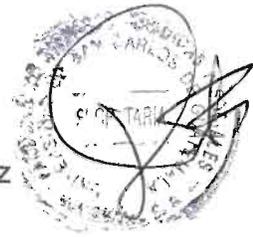
- 1) El contenido científico de la presente investigación, radica en las diferentes definiciones, características y principios, que se aportan, de instituciones del derecho laboral, el trabajo sujeto a regimenes especiales, el trabajo doméstico, etc.
- 2) Se ha hecho uso adecuado de los métodos deductivos, analítico y sintéticos, así como la técnica de investigación bibliográfica, jurídica y documental que permiten darle un soporte estable a la investigación y desarrollarlo de manera sencilla.
- 3) En cuanto a la redacción del presente trabajo, es prudente opinar que se ha observado las técnicas gramaticales, con lo cual se ha logrado brindar definiciones, análisis, analogías, formas comparativas y estudio de causa y efecto, para lograr con ello, una presentación acorde al tecnicismo gramatical.



**OFICINA JURIDICA**

**LIC. EDGAR SALOMÓN ARÉVALO URÍZAR  
ABOGADO Y NOTARIO**

Chalet Casablanca km. 30 San Juan Sacatepéquez  
Teléfono 5731-2494, 6630-2508, 6630-2896



4) El contenido del presente trabajo investigativo constituye un aporte científico que contribuye para el estudio del derecho de trabajo, los regímenes especiales, muy en particular el trabajo doméstico, y establecer las diferencias que existen en la legislación de trabajo, entre el regimen especial del trabajo domestico y otros tipos de trabajo.

5) Opino que el presente trabajo investigativo contiene conclusiones y recomendaciones que congruentemente se ajustan al contenido del trabajo.

6) Desde su proyecto inicial la presente investigación ha cumplido con los lineamientos trazados y se ha demostrado la capacidad investigativa de la bachiller, ya que utilizo una bibliografía adecuada, realizando las consultas y citas correspondientes.

Es procedente otorgar Dictamen Favorable aprobando el presente trabajo de Tesis, por las consideraciones citadas, porque reúne en general los requisitos establecidos en el **Artículo número 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.**

Me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

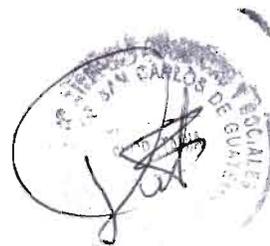
**LIC. EDGAR SALOMÓN ARÉVALO URÍZAR  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 1,444**

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, dos junio de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante VILMA LUCRECIA CHIN PIRIR, Intitulado: "IMPORTANCIA DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO REGULANDO LOS DERECHOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS SOCIALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS".

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. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



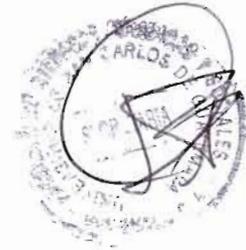
cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh.



**OFICINA JURÍDICA**

**LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES  
ABOGADO Y NOTARIO**

7<sup>a</sup>. Avenida 6-53 Zona 4, Oficina 62  
6to. Nivel, Edificio "El Triangulo" Guatemala.  
Teléfono 5259-6501, 5864-7000



Guatemala, 20 de julio de 2,010

**Licenciado:**

**Marco Tulio Castillo Lutín**

**Director de unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala**



De conformidad con la resolución de fecha dos de junio de dos mil diez, procedí a realizar el análisis correspondiente como **REVISOR** del trabajo de tesis de la bachiller **Vilma Lucrecia Chin Pirir**, intitulado **"Importancia de reformar el Código de Trabajo regulando los derechos y garantías mínimas sociales de las trabajadoras domésticas"**, y para el efecto me permito opinar lo siguiente:

a) La presente investigación brinda un aporte científico aceptable al ordenamiento jurídico de Guatemala; en virtud de que se contribuye con la regulación de los derechos y garantías mínimas sociales de las trabajadoras domésticas, reformando el Código de Trabajo.

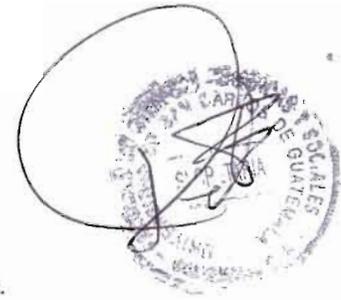
b) Que luego de analizar el trabajo de tesis, determino que en su desarrollo, se ha hecho uso adecuado de los métodos inductivo y deductivo, para tener una visión amplia respecto de los datos suministrados y las instituciones estudiadas en torno al tema de investigación y se aplicó la técnica de investigación bibliográfica y documental.



**OFICINA JURÍDICA**

**LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES  
ABOGADO Y NOTARIO**

7ª. Avenida 6-53 Zona 4, Oficina 62  
6to. Nivel, Edificio "El Triangulo" Guatemala.  
Teléfono 5259-6501, 5864-7000



c) En la redacción del trabajo de tesis, opino que se han observado las técnicas gramaticales y ortográficas adecuadas acordes al lenguaje español y se ajusta a las normas establecidas para la elaboración de un trabajo de tesis.

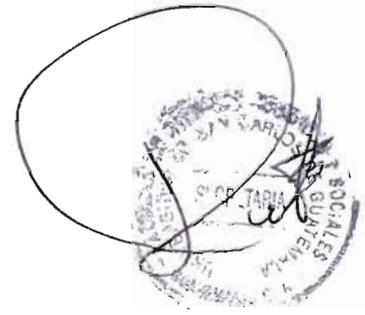
d) Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el trabajo desarrollado.

e) Se comprueba que se hizo la recolección de bibliografía adecuada, que brinda la posibilidad de ser consultada y confirmada.

Por todo lo anteriormente señalado y en base al **Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud de que el trabajo de tesis desarrollado por la estudiante cumple con los requisitos establecidos.

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales  
Abogado y Notario,  
Colegiado 4,700

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintinueve de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante VILMA LUCRECIA CHIN PIRIR, Titulado IMPORTANCIA DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO REGULANDO LOS DERECHOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS SOCIALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



## DEDICATORIA

- A DIOS: Por darme la vida, la sabiduría, el entendimiento y estar siempre a mi lado y ser la luz de mi camino.
- A MIS PADRES: Ricardo Chin Xujur y Ester Pirir Chacach; por sus esfuerzos, trabajo duro y todo lo que he recibido en el transcurso de mi vida.
- A MIS HERMANOS: Por su cariño, su compañía, apoyo y cooperación a lo largo de la vida.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS: Por compartir su amistad y muestras de cariño, a todos y todas en general, muchas gracias, de manera especial a Nuria Paola Chávez Martínez, por todo lo bueno y lo malo que compartimos.
- A MIS FAMILIARES: Por darme su apoyo y confianza y compartir conmigo momentos inolvidables.
- A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO: Que me apoyaron e incentivaron a que culminara la carrera universitaria. En Especial a los Licenciados: Luis Guzmán, Edgar Arévalo, Ancelmo Chávez, Carlos Barrera Lemus, Carlos Alvarado y Luis Tol Vit.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por brindarme la única y gran oportunidad de ser una profesional sancarlista.

## ÍNDICE

Pág

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos del derecho de trabajo en Guatemala.....	4
1.2. Definición, denominación y naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	6
1.3. Fuentes del derecho de trabajo.....	14
1.4. Sujetos del derecho individual del trabajo.....	21

### CAPÍTULO II

2. Principios y características que informan al derecho de trabajo.....	25
2.1. Principios fundamentales del derecho del trabajo.....	25
2.2. Características que inspiran al derecho del trabajo.....	33

### CAPÍTULO III

3. El trabajo sujeto a regímenes especiales.....	45
3.1. Clases de trabajos especiales.....	49
3.1.1. Trabajo agrícola y ganadero.....	49
3.1.2. Trabajo de mujeres y menores.....	51
3.1.3. Trabajo a domicilio.....	55
3.1.4. Trabajo de transporte.....	58
3.1.5. Trabajo doméstico.....	59
3.1.6. Trabajo de aprendizaje.....	60
3.1.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	61
3.1.8. Trabajo de los profesionales y técnicos.....	63
3.1.9. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.....	64

<b>CAPÍTULO IV</b>		<b>Pág</b>
4. El régimen especial del trabajo doméstico.....		67
4.1. Definición de trabajo doméstico, trabajador doméstico y características.....		68
4.2. Etimología, antecedentes y naturaleza jurídica.....		73
4.3. Garantías sociales contenidas en la legislación laboral.....		76

<b>CAPÍTULO V</b>		
5. Necesidad de reformar el régimen especial de trabajo doméstico.....		81
5.1. Análisis de casos.....		84
5.2. Violaciones a las garantías mínimas de las trabajadoras domésticas.....		88
5.2.1. Las jornadas de trabajo de las domésticas, el salario mínimo y horas extras.....		90
5.2.2. El día de descanso semanal, los días de asueto y las vacaciones.....		94
5.2.3. Reformas al Código de Trabajo.....		95
CONCLUSIONES.....		99
RECOMENDACIONES.....		101
ANEXOS.....		103
BIBLIOGRAFÍA.....		113

## INTRODUCCIÓN

La crisis económica y la falta de fuentes de trabajo, que mantiene a muchas familias guatemaltecas inmersas en los renglones de pobreza y pobreza extrema, en la que vive la mayoría de la población del área rural, hace que la mujer afronte la necesidad de buscar un empleo que le permita contribuir con los gastos del hogar y en esa búsqueda encuentra en el trabajo doméstico una solución a su infinidad de necesidades, en él se enfrenta a la explotación laboral y a toda una serie de abusos graves, las oportunidades en cuanto al salario y sus condiciones laborales se quedan en el conformismo; también se visualizan otros problemas que enfrentan las trabajadoras de casa particular, como jornadas extensas de trabajo, falta de capacitación, limitaciones de superación económica y personal hasta abuso sexual, es decir, sin cumplirse las garantías mínimas sociales que el ordenamiento jurídico laboral garantiza, lo que hace necesario fundamentar, este estudio jurídico doctrinario, con la finalidad de regular de forma específica los derechos y garantías mínimas sociales.

La hipótesis planteada indica que el Congreso de la República de Guatemala debe reformar el régimen especial de trabajo doméstico, para no violar los derechos mínimos, con la finalidad de alcanzar la igualdad de los derechos que tiene la trabajadora doméstica frente a los demás trabajadores y así evitar abusos por parte de los patronos. La especificación de este trabajo, es determinar la constante violación de los derechos de la trabajadora doméstica, que se dan por parte de los patronos, además, conocer la situación actual y real de dichos trabajadores.

Esta tesis está contenida en cinco capítulos: el primer capítulo, se refiere al derecho de trabajo y sus diferentes manifestaciones; el segundo capítulo: trata sobre la importancia de conocer y aplicar los principios y características que informan al derecho de trabajo en Guatemala; el tercer capítulo: se explican los diferentes trabajos sujetos a regímenes especiales, sus generalidades, su objeto de regulación y la importancia de su conocimiento; el cuarto capítulo se refiere concretamente al régimen especial del trabajo doméstico, sobre las particularidades del mismo en nuestro país, la forma en que la legislación protege a las trabajadoras de casa particular; finalizando, con el quinto capítulo, donde se expone la situación en que viven actualmente las trabajadoras domésticas en Guatemala, asimismo, la presentación de un anteproyecto de ley que propone la reforma el régimen especial del trabajo doméstico.

En la investigación se utilizaron los métodos, deductivo y analítico, para tener una visión amplia respecto de los datos suministrados y las instituciones estudiadas, asimismo se aplicó la técnica de investigación bibliográfica, documental y la entrevista; de esa cuenta en la presente investigación se obtuvo información que permite conocer la magnitud y características del trabajo de casa particular y permite con ello contribuir a determinar si la falta de regulación en cuanto al régimen especial de trabajo doméstico es la consecuencia de las constantes violaciones a los derechos mínimos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

# CAPÍTULO I

## 1. El derecho de trabajo

La regulación jurídica del trabajo ha existido en los derechos más antiguos que se conocen. Es desde la revolución industrial que existe el derecho de trabajo como una disciplina especial, la historia del mismo se remonta a los siglos XIX y XX.

En Grecia se dividía a las persona en esclavos y no esclavos; la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban, sistema en el cual los esclavos eran propiedad de sus amos; pero también se conocía el trabajo dependiente de personas libres, debido a que se vio que los esclavos no eran suficientes para trabajar, esto indujo a que en Roma se mantuviera el concepto de locación de servicios, aplica indistintamente al trabajo dependiente y al trabajo autónomo que constituye un verdadero antecedente de los que va a constituir posteriormente el contrato individual de trabajo.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo; pero dentro de la historia del derecho laboral es importante mencionar que: “en Australia, en el Estado de Victoria, en 1848 por primera vez se establece una jornada de diez horas, es en Alemania, en 1888 donde surgen las primeras huelgas, las cuales fueron consideradas como ilegales y la Ley Bismark, las primeras leyes sobre seguridad social.

En México en 1917 fue el primer sistema jurídico que reguló constitucionalmente los derechos de trabajo, lo cual se llevó a cabo en Querétaro. También en la Constitución de Wimar de Alemania en 1919, se sigue el ejemplo de México. Se forma la liga de las Naciones y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).”<sup>1</sup>

El Siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral, se promulgaron leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra tenía un gran desarrollo industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la revolución industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la revolución francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, un miserable era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. La revolución francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento.

Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.

---

<sup>1</sup> De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág., 88

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho del trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

“En el mundo antiguo no se identificaba la riqueza con el trabajo en ningún sentido. Durante la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista. La riqueza era un don de la tierra, imposible de ser creada o reproducida por la intervención del mismo hombre que, en todo caso, se limitaba a descubrirla; a extraerla y consumirla. La idea misma de producto o producción humana estaba completamente ausente en la antigüedad”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **El trabajo**. Pág. 19.

## **1.1. Antecedentes históricos del derecho de trabajo en Guatemala.**

Fue en la época de la colonia cuando los conquistadores provenientes de España sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona española para que emitieran algunas leyes de indios y las reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena, ya que consideraban que el trabajo de los indígenas representaba obra de mano barata y de mucha utilidad. Fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continua hasta el anterior Código Civil.

Las normas de derecho de trabajo creadas nunca fueron altamente protectoras del trabajador, fue con la Revolución de Octubre de 1944 que nació el derecho de trabajo; no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, si no que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea la letra muerta, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y la elaboración de “El Código de Trabajo (Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigencia el primero de mayo de 1947) indiscutiblemente constituye el jalón más importante del Derecho Laboral en Guatemala.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho. **El Derecho Latinoamericano del Trabajo.** Tomo I Pág. 821 a 833

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

“Dentro de las primeras manifestaciones laborales se puede mencionar:

- a) Reglamento de Jornaleros: Decreto 177 del tres de abril de 1877, promulgado por el presidente liberal Justo Rufino Barrios, aparentaba tener una aplicación general y objetivos de mejoramiento y bienestar común pero en la práctica se usaba como pretexto legal para sancionar relaciones de explotación y marginación que afectaban exclusivamente a los indígenas.
- b) Ley de Trabajadores: Decreto 253 del año 1894, dicha Ley era una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, por lo que tenía poca aplicabilidad en cuanto al trabajo fuera de las fincas.
- c) Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo: Decreto 669, emitida el 21 de noviembre de 1906, su reglamento apareció un año después y es una interesante anticipación de la futura previsión social.
- d) Ley del Trabajo: En 1926 se decretó esta Ley que fue el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Esta ley reguló instituciones como la protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, etc.

Además contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga pero no la cita como un derecho.

e) El Código de Trabajo de Guatemala (1947): La Revolución de Octubre de 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, y se produjo una apertura democrática, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del seguro social.<sup>4</sup> Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.

## **1.2. Definición, denominación y naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

En términos generales se puede decir que es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios, y en opinión del tratadista Guillermo Cabanellas el derecho de trabajo: “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>5</sup>

---

<sup>4</sup> Rojas Lima, Flavio. **El derecho consuetudinario en el contexto de la etnicidad guatemalteca.** Pág. 516

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Pág. 560.

Según el experto Guillermo Cabanellas, al derecho de trabajo se le llama también derecho **del** trabajo, definiéndolo así: “Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes.”<sup>6</sup>

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

- a) Derecho al trabajo: Son garantías contra el paro y las causas de despido.
- b) Derecho en el trabajo: Es la reglamentación de las condiciones de trabajo.
- c) Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- d) Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e) Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.”<sup>7</sup>

De acuerdo con las definiciones de los tratadistas citados se desprende que el derecho de trabajo es: el conjunto de normas y principios teóricos, instituciones que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

---

<sup>6</sup> **Ibid.** Pág. 122

<sup>7</sup> De La Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 90

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

- a) **Legislación industrial:** Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- b) **Derecho obrero:** Se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de la clase más débil de la relación jurídica laboral, otorga una protección con carácter preferente a los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como el patrono o los trabajadores del campo.
- c) **Derecho social:** Esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social.

El tratadista Guillermo Cabanellas le da las siguientes denominaciones al derecho laboral: “Derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral.”<sup>8</sup> En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

El trabajo desde el punto de vista económico, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

---

<sup>8</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 561.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente, el derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

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

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, porque la seguridad del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, tratando de compensar un poco la desigualdad que existe entre patrono y trabajador, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace 200 años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad, porque en la mayoría de legislaciones se encuentran figuras tal como las formas de organización colectiva entre los que destaca los sindicatos de trabajadores, que tiene como fin el estudio, mejoramiento y protección de su respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Es importante conocer a fondo la naturaleza del derecho del trabajo, para estudiar el espíritu de las leyes laborales, varios son los juristas que estudian esta naturaleza y son diversas las concepciones que se tienen al respecto; se mencionan las siguientes:

**1. Concepción publicista del derecho de trabajo:** Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. El Código de Trabajo es claro en establecer en el Considerando 4to. Literal “e” que: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” Por otro lado, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases, que la mayoría eran de trabajadores, el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de las personas.

“Los seguidores de la teoría publicista, manifiestan que las normas laborales no se refieren únicamente al contrato de trabajo, sino también a normas que regulan otras relaciones e instituciones que giran alrededor de éste y en la intervención que el Estado ha tenido hasta llegar a relegar a un último lugar la voluntad de las partes, afirman que esto hace que el derecho del trabajo sea más un conjunto de normas taxativas, que obligan en todo caso independientemente de la autonomía de la voluntad y no normas dispositivas que se pueden dejar de aplicar o modificar, consideran que la libre voluntad del derecho privado, se encuentra fuertemente limitado en el derecho del trabajo.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Castellanos Dávila. **Los principios que inspiran el derecho de trabajo, su aplicación en Guatemala.** Pág. 19.

No es sólo la limitación de la autonomía de la voluntad la que hace que el derecho del trabajo sea público, sino los intereses protegidos por las normas laborales que son eminentemente de carácter público, concepción que adopta el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**2. Concepción privatista del derecho de trabajo:** Los seguidores de esta postura discrepan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Indican que sin esa voluntad originaria de las partes, el derecho laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria, y que puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad. Además recalcan que el derecho laboral proviene del derecho civil.

En conclusión, esta concepción argumenta que el derecho de trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo, siendo que el interés que afecta es un interés privado. De acuerdo con lo anteriormente indicado, y siendo privados los intereses que se protegen con el derecho del trabajo, esta concepción considera que debe ubicarse dentro del derecho privado.

**3. Tesis dualista:** Posición ecléctica que sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas ramas del derecho: **Pública** por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; **privada** por ser de génesis contractual. Dentro de esta corriente existen dos grupos: Uno que sostiene que la mayoría de las normas participa de este carácter mixto; otro sostiene que existen normas de derecho público y normas de derecho privado.

En conclusión, esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otro lado intereses de la generalidad, por lo que indican que es un derecho unitario. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

**4. Teoría del derecho social:** La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social. Las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados del todo, que poblaron las áreas periféricas de los grandes centros industriales de los países europeo-occidentales, fueron desarrollando entre sus integrantes este concepto de clase, cuyo punto de cohesión era el sentimiento de despojo y abandono en que se encontraban.

Por lo que surgió la voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría de la población; una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procurara una menor desigualdad entre las clases sociales.

“Esta corriente promovió una variación en el enfoque del derecho, el individuo ya no era considerado como un ser aislado sino que como parte integrante de una comunidad. Este concepto fue acuñado en Alemania a finales del siglo pasado y principios del presente, debido a ideas del autor Otto Von Gierke, ideas que posteriormente fueron difundidas por el impulso que les dio Gustavo Radbruch. Esta noción parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado pierden vigencia con el apareamiento de nuevas figuras jurídicas, así como con la misma evolución social.”<sup>10</sup>

El derecho público regulaba los intereses de las entidades públicas y el derecho privado el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el derecho público tenía vigencia imperativa y el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado de una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

Esta nueva concepción nació en un momento de auge de la corriente socialista y pretende velar por los entonces nacientes derechos sociales, posteriormente se han pretendido incorporar a esta rama los derechos de familia y el derecho agrario.

Algunas corrientes no le dan carácter ni de derecho público, ni privado, sino de derecho autónomo, porque la construcción del derecho de trabajo esta cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores.

---

<sup>10</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 5

Ese carácter de autónomo, también es el hecho de que tiene una serie de principios propios abundantes en la doctrina jurídica, que es bastante homogénea y es una materia suficientemente extensa.

Al tratar el tema de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, no se debe preguntar si es un derecho público o un derecho privado, sino recordar que es un derecho con su propia fisonomía, es un derecho propio del trabajo y con características particulares, distintas a cualquier otra rama jurídica y que le dan una naturaleza jurídica propia.

### **1.3. Fuentes del derecho de trabajo**

Las fuentes del derecho del trabajo son los actos y hechos jurídicos o históricos que han inspirado o dado origen al contenido de las normas jurídicas laborales, es el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

“Este término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues, remontar a la fuente de un río es buscar el lugar en que sus aguas brotan de la tierra; del mismo modo, inquirir la fuente de una regla jurídica es buscar el punto por el cual ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.”<sup>11</sup> Desde el punto de vista general, fuente significa origen, nacimiento, principio de algo.

---

<sup>11</sup> Du Pasquier, Claude. **Introducción a la teoría general del derecho y a la filosofía jurídica.** Pág. 69

Existen varias clasificaciones de fuentes del derecho común, pero las que resultan más aplicables son las siguientes:

**1. Fuentes reales:** Las fuentes reales también son denominadas substanciales y son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo. Es la causa primera, la razón substancial que motiva su posterior formulación de norma positiva.

Para el autor Luis Fernández Molina “El derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la revolución industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.”<sup>12</sup>

**2. Fuentes formales:** Son las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho. “En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista, que es el conocimiento y creación de la norma jurídica y la aplicación de la misma.”<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 57

<sup>13</sup> **Ibíd.** Pág. 58

**3. Fuentes legislativas:** Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado, la ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

La ley, es el producto de la legislación, la cual es la verdadera fuente del derecho y que puede definirse como: “el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se les da el nombre específico de leyes.”<sup>14</sup>

**4. Fuentes contractuales:** Son las llamadas leyes profesionales como el pacto colectivo, los contratos individuales, colectivos y los convenios. La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, por lo que la ley establece las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

Es el pacto colectivo de condiciones de trabajo el que tiene la característica especial de ser ley profesional según el Artículo 49 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el que establece: “El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.”

---

<sup>14</sup> Villatoro Toranzo, Miguel. **Introducción al Estudio del Derecho.** Pág. 173

**5. Fuentes específicas:** Lo conforman el pacto o convenio colectivo de trabajo.

**6. Fuentes tradicionales:** Son todas aquellas reglas que integran el marco normativo, que imponen conductas positivas o negativas (de hacer o no hacer) a los habitantes de un estado. Se establecen como las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos generales del orden jurídico positivo y que puedan tener carácter imperativo y obligatorio.

Estas fuentes son generales a todas las ramas del derecho y son las siguientes:

**a. La ley:** Esta constituye la más importante y principal fuente productora de normas en el ordenamiento jurídico, el que comprende el conjunto de normas que fijan los derechos y garantías mínimas para los trabajadores, de carácter irrenunciable y obligatorio y que limitan en forma absoluta la autonomía de la voluntad de las partes en la relación laboral.

Para el autor Luis Fernández Molina la ley es: “la mayor fuente formal de derecho de trabajo. Es el modo en que se manifiestan las normas que regulan con carácter obligatorio la convivencia humana. Las características de toda ley son: Generalidad, igualdad e imperatividad, que no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido a la tutela del trabajador y a las características disímiles de los destinatarios de las normas.”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 59 y 60

**b. La costumbre:** Es el derecho no escrito que va formándose mediante la repetición de ciertas formas de comportamiento que lentamente van adquiriendo carácter de obligatoriedad, convirtiéndose en exigencias colectivas mediante el convencimiento tácito del grupo social donde ha surgido, su nacimiento es instantáneo y sin intervención estatal.

**c. La jurisprudencia:** La palabra jurisprudencia puede ser utilizada en diversos sentidos: Como ciencia del derecho, que se remonta al derecho al derecho antiguo, el derecho romano. También equivale al estudio del derecho y de la ciencia que conduce a la realización de la justicia; como la autoridad que resulta de varias sentencias uniformes dictadas por los tribunales de justicia al aplicar las normas generales en la resolución de casos concretos; y como fuente creadora de normas generales de interpretación e integración del derecho.

El tratadista Ignacio Burgoa, citado por De Buen, señala que: “la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la Ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados, que surgen en cierto número de casos concretos, semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligadas para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la Ley.”<sup>16</sup> Por lo que las resoluciones emitidas serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral.

---

<sup>16</sup> De Buen, Néstor. **Derecho de trabajo**. Pág. 418

**d. La doctrina:** Son estudios de carácter científico que los juristas y estudiosos del derecho realizan acerca del derecho, con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, y con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación, dado que la opinión y la crítica de los teóricos del derecho influye en la formación de la opinión, de los que, posteriormente crean normas nuevas o aplican las ya existentes .

**7. Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho laboral:** Son las fuentes que de manera directa y específica forman el derecho de trabajo, son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales. En estas fuentes es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo.

Para el tratadista Luis Fernández Molina, “las fuentes específicas sólo pueden concebirse y existir en el derecho de trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas. Entre estas se pueden citar las siguientes:

- a) Pacto colectivo de condiciones de trabajo
- b) Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada.
- c) El contrato colectivo de trabajo
- d) La sentencia colectiva o laudo arbitral.
- e) Reglamento interior de trabajo
- f) El tratado internacional previa ratificación del Congreso Nacional.”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 60

**8. Jerarquización de las fuentes del derecho laboral:** En derecho la jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas. La escala jerárquica forma una pirámide, siendo las que están en la parte más elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia.

La escala jerárquica de las leyes se presenta así en la legislación laboral guatemalteca:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b) Leyes ordinarias: El Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social;
- c) Las leyes especiales: Son todas aquellas que tiene que ver con empresas en particular, sindicatos, convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros instrumentos que reciben el nombre de normación colectiva.

En derecho laboral, aún cuando es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico; además de que, las normas constitucionales, las leyes ordinarias y reglamentarias solamente contemplan un mínimo de garantías sociales en favor del trabajador, las que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva. Al decidir el caso concreto, se tomará en cuenta el principio que establece que, “en presencia de varias normas aplicables, se debe aplicar la que resulte más favorable para el trabajador”.

De acuerdo con lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo, la jerarquía de las fuentes del derecho laboral, es la siguiente:

“En primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o usos locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

#### **1.4. Sujetos del derecho individual del trabajo**

El trabajador: Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. Doctrinariamente y en términos generales, trabajador es toda persona que realiza un trabajo.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo tres establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Se resalta que debe ser una persona individual, la legislación no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código de Trabajo de Guatemala no hace la distinción entre empleador y trabajador; únicamente hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción:

- Empleados o trabajadores no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124 del Código de Trabajo.
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212 del Código de Trabajo.
- Empleados de confianza, Artículo 351 del Código de Trabajo.

El patrono y la empresa: El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Artículo dos del Código de Trabajo de Guatemala, "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Patrono individual: Es el propietario del establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es indiferente para el caso.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se considera como un bien mueble, es decir el espacio físico o la infraestructura, Artículo 655 del Código de Comercio, Decreto 2-70, por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo de Guatemala se repite el término empresa como equivalente de empleador, Artículos: 14, 239, 240 del Código de Trabajo de Guatemala, en todos se refiere a la figura del empleador.

El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

Debe entenderse que el trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación. Siendo por lo tanto una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio.

Para el tratadista Mario De la Cueva; el derecho del trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”<sup>18</sup> y para Alberto Briseño; refiere que el derecho del trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrono y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.”<sup>19</sup>

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrono y trabajador, establecen que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre empleador y trabajador.

---

<sup>18</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. pág. 210

<sup>19</sup> **Ibíd.**



## **CAPÍTULO II**

### **2. Principios y características que informan al derecho de trabajo**

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de este fin, el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser: debe inspirarse en fundamentos sociales básicos, a los cuales se les conoce como, principios o características que informan al derecho del trabajo y no son más que el conjunto de fundamentos que han de imperar en las relaciones laborales que se establezcan en nuestro país y que son objeto del derecho del trabajo en sí.

#### **2.1. Principios fundamentales del derecho del trabajo**

Todas las ramas del derecho tienen sus propios principios generales. Con base en lo anterior, se habla de principios generales del derecho mercantil, del derecho penal, etcétera., y son las líneas que nos sirven de guía para solucionar los problemas que no estén previstos en la Ley. La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto el trabajo es un deber de la persona, pero el reverso de este deber es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

Es por eso que surge el derecho del trabajo, el cual norma las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores y permite lograr el alcance de estas condiciones de vida, basándose en principios que orientan su ideología.

En opinión del tratadista Guillermo Guerrero Figueroa: “Los principios generales de derecho de trabajo son los postulados que inspiran, fundamentan y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente del de otras disciplinas jurídicas.”<sup>20</sup>

Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho y sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, debe configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas, por lo que deben tener alguna conexión entre sí, ya que en su totalidad perfilan las características de una rama autónoma del derecho; dentro de las que se mencionan las siguientes:

**1. Justicia social:** Comprende el conjunto de decisiones, normas y principios considerados razonables para garantizar condiciones de trabajo y de vida decentes para toda la población. Involucra también la concepción de un Estado activo, removiendo los obstáculos que impiden el desarrollo de relaciones en igualdad de condiciones.

La idea de justicia social está orientada a la creación de las condiciones necesarias para que se desarrolle una sociedad relativamente igualitaria en términos económicos.

---

<sup>20</sup> Guerrero Figueroa, Guillermo. **Introducción al derecho de trabajo**. Pág. 113.

El concepto de justicia social, que constituye una categoría que regula las relaciones laborales de manera diferente a la concepción tradicional de la justicia conmutativa, parte del supuesto de la desigualdad económica y procura el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, otorgándole a éstos, los medios eficaces para alcanzarla. La importancia de entrar en el análisis de la justicia social, radica en el hecho de que: La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Son muchos los documentos en donde se puede encontrar una concepción sobre justicia social, que no siempre será satisfactoria y muchas veces contradictoria con otras versiones. Vale la pena, sin embargo, poner algunos ejemplos, el Tratadista Guillermo Guerrero Figueroa expone sobre justicia social: la iglesia católica se refiere, con más frecuencia al Papá Pío XI, afirmando que: “este concepto prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de beneficios. Asimismo Juan XXIII, en Mater et Magistra, sostiene que: se consideran criterios supremos de estas actividades y de estas instituciones la justicia y la caridad social.”<sup>21</sup>

Se puede deducir que el concepto de justicia social parte del supuesto de la desigualdad económica entre patrono y trabajador en el trabajo y traza caminos de supremacía.

Con ello cambia la orientación de las formas tradicionales de justicia: la conmutativa intenta la igualdad absoluta; la distributiva, la proporcionalidad de cargas en función de capacidad económica de cada cual.

---

<sup>21</sup> **Ibíd.** Pág. 192.

**2. La libertad del trabajo:** Este principio conlleva a que el individuo tenga plena libertad para escoger la actividad que más se acomode, es la facultad de poder escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse, idea que ha sido plasmada en la literal “a” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode. La única restricción que podríamos encontrar a este principio, radica en la licitud de la actividad laboral que la persona ha de desempeñar.

En el primer párrafo del Artículo seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que: “Solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.”

Los derechos humanos en sus dos aspectos, derechos individuales del hombre y derechos sociales, enfocados al ámbito laboral, se proponen realizar al máximo la libertad para el trabajo. Para el tratadista Mario de la Cueva: “Los derechos individuales del hombre son, para decirlo así un presupuesto para que los derechos sociales puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo.”<sup>22</sup> Inicialmente, el concepto sobre el trabajo se apreció como consecuencia de la proyección de los derechos individuales, con base en la libertad del ser humano frente a los regímenes jurídicos y políticos. Responden a este concepto y constituyen antecedentes de la libertad del trabajo, los siguientes documentos:

---

<sup>22</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 109

**a)** La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada en la Asamblea Constituyente de Francia en 1789, contempló los siguientes principios:

-“Artículo 17; Ninguna clase de ocupación, empleo y oficio puede ser prohibida a los ciudadanos;

- Artículo 18: Cada uno puede disponer a su arbitrio de su tiempo o servicio, pero no puede venderse a sí mismo ni ser vendido. Su persona es propiedad no enajenable.

- La ley no reconoce el estado de servidumbre, entre el que trabaja y el que lo emplea solamente puede existir un convenio por servicios que hayan de presentarse y la compensación que por ellos a de darse.”

Muy posteriormente, la libertad del trabajo fue adquiriendo un contenido indispensable para el sustento del trabajador.

**b)** La conferencia internacional del trabajo, en la Declaración de Filadelfia, en 1944, determinó como principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, que “el trabajo no es una mercancía”, confirmando lo expuesto en el Tratado de Versalles de 1919, parte XIII, Artículo 41, en el sentido de que “el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.”

**c)** La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas en 1948, en el Artículo 23, inciso primero, afirmó que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

**3. La igualdad en el trabajo:** El principio de igualdad ante la ley puede formularse como el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes, consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin ninguna distinción, se expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias y opera como límite frente a la arbitrariedad.

Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha que, a decir de Mario de la Cueva: “La igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella. Esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan y constituyen la razón de ser del derecho laboral.”<sup>23</sup>

De manera general se puede observar esta relación de principios en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula: “Libertad e igualdad: 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. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos y la aparición de nuevas formas de discriminación, que se suman a aquellas ya arraigadas.

---

<sup>23</sup> **Ibíd.** Pág. 130

Históricamente se asocia a las luchas por obtener igualdad de salario con los hombres para las mujeres y niños, quienes lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. Al respecto del principio de igualdad, el tratadista brasileño, Mozar Víctor Russomano, citado por Dávalos, señala con todo acierto y brillantez: “El principio fundamental en la legislación y en la doctrina, es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. Esa medida es la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.”<sup>24</sup>

A manera de desglosar adecuadamente, para su entendimiento el principio de igualdad en el derecho del trabajo, se deben apuntar estos dos postulados: a) Para trabajo igual, salario igual; y b) Para trabajo igual, prestaciones iguales. De ello, se puede deducir que, en si la igualdad en el derecho de trabajo no sólo hace referencia al salario propiamente dicho (denominado indistintamente sueldo, raya, etc.), sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador. En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la literal “c”, se encuentra la siguiente disposición: “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.”

**4. La estabilidad en el trabajo:** La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

---

<sup>24</sup> Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 1139.

Un ejemplo claro de este principio se encuentra en la disposición contenida en el Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que literalmente regula: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.”

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, debido a que trabajadores expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación. El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador.

Es fundamental para los trabajadores la permanencia de las relaciones de trabajo, no únicamente debido a que permite que los trabajadores cuenten con ingresos seguros, además de que se especialicen en la realización de determinadas actividades, sino que también se están asegurando para su futuro.

## **2.2. Características que inspiran al derecho del trabajo en la legislación guatemalteca**

En el derecho del trabajo, el conocimiento y comprensión de los principios informativos que inspiran el derecho del trabajo o las características ideológicas, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, así como para comprender las diferentes instituciones relativas a esta materia porque cada una de estas características particulares les da una naturaleza jurídica propia, aún cuando todos vayan encaminados a los objetivos de protección y defensa de los trabajadores.

El tratadista Néstor De Buen establece: “El punto de vista ideológico que tenga cada expositor, podrá llevar a una conclusión distinta. Este fenómeno se plantea, no solo en el ámbito especial o personal, sino también de acuerdo con cada uno de los momentos de desarrollo del derecho del trabajo. En otras palabras: las características del derecho del trabajo serán diferentes si se analiza la situación de un país específico y por lo tanto del sistema jurídico vigente en ese país en etapas diferentes de su evolución social, económica y política.”<sup>25</sup>

En el caso de Guatemala, el Código de Trabajo, en su parte considerativa define las siguientes características del derecho del trabajo:

**a)** Es tutelar de los trabajadores; **b)** Constituye un mínimo de garantías mínimas; **c)** Es necesario e imperativo; **d)** Es realista y objetivo; **e)** Es una rama del derecho público;

---

<sup>25</sup> De Buen, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 52

**f)** Es hondamente democrático; **g)** Es poco formalista; **h)** Es esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo.”

**a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores:** Esta característica dirige al derecho del trabajo a dar una protección jurídica preferente en determinados asuntos, al trabajador, en virtud de que éste, en las relaciones obrero patronales, se encuentra en una situación de dependencia que podría perjudicar en determinados momentos la exigibilidad de sus derechos ante las autoridades competentes. El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, la característica de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solamente es el germen en sus orígenes sino que también es su actual sustentación. Las primeras normas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios.

La legislación laboral establece que la tutelaridad hacia los trabajadores “trata de compensar la desigualdad económica de éstos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente,” y más adelante señala que “el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación” (Considerandos del Código de Trabajo).

El derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, entre patrono y trabajador, a contrario sensu no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte, la ley se inclina del lado del trabajador protegiendo a la parte más débil de la relación laboral, la ley le otorga una protección jurídica con carácter preferente a los trabajadores.

**Evolución del concepto:** Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, se debe destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual.

El desarrollo del derecho laboral, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento del derecho laboral como disciplina. Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar.

Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado la situación en que se encontraban hace 100 años.

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica ente la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al derecho laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, como: Alemania, Italia, en las legislaciones anglosajonas y latinoamericanas.

Cabe señalar que en el campo colectivo, la tutelaridad está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

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

En el campo colectivo hasta se llega a cuestionar la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, porque en cierta medida limita la libre negociación. Es en el derecho individual donde se pone de manifiesto el proteccionismo que inspira a esta disciplina y ello se refleja al limitar la jornada a 8 horas diarias o 44 horas a la semana, se está protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de 15 días de vacaciones o señalar los mínimos en los días del descanso prenatal y postnatal.

También las normas procesales contienen este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como adjetivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una, por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso.

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

En virtud del llamado **impulso de oficio**, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido, siendo que el proceso no puede paralizarse, razón por la cual, el juzgador impulsará de oficio el procedimiento, ordenando las actuaciones que fueren necesarias para que las partes reciban lo que les corresponda de conformidad con la ley, por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

La **inversión de la carga de la prueba** es un beneficio que se otorga al trabajador dentro de un juicio ordinario laboral para tutelarlos en su defensa como parte débil. En cualquier otra acción procesal, quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone el caso ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, debido a que se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado.

Esta característica se encuentra en el primer párrafo del Artículo 30 del Código de Trabajo de Guatemala: “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.”

La **declaración de confeso o confesión ficta**, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador, porque opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial (declaración de parte) como medio de prueba y además conlleva el final del proceso.

Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes 48 horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión. Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso.

En el contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral, en el Artículo 103 de la Carta Magna se establece que: “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores.”

Por su parte, el Artículo 15 del Código de Trabajo de Guatemala señala que: “los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” Sobra aclarar que el principio que destaca en lo laboral es el de la tutelaridad del trabajador.

Por otra parte, los principios del derecho común, incommovibles en cualquier otra disciplina jurídica ocupan aquí un último lugar. Por su parte, el Artículo 17 del Código de Trabajo sigue en la misma línea en cuanto a que “para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.” Analizando el contenido de la norma citada anteriormente, se puede identificar su naturaleza protectora. ¿Qué se entiende por norma protectora? En realidad, partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica, la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra también regulada esta característica de tutelaridad de las leyes laborales.

**b) El derecho de trabajo, constituye un mínimo de garantías sociales:** El Código de Trabajo, en el cuarto considerando, específicamente en la literal “b”, establece que: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.” Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Entonces, se puede deducir que las leyes laborales establecen derechos mínimos a los trabajadores, y no pueden ser disminuidos ni, por la voluntad del mismo trabajador, lo que les da el carácter de irrenunciables, dando libertad en las relaciones laborales a que, siempre y cuando esté en las posibilidades de la parte patronal, estas garantías o derechos mínimos puedan superarse favorablemente para el trabajador.

¿Cuáles son esas garantías mínimas a las que se refiere ésta característica? Para responder, se hace referencia a la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente al Artículo 102 en donde se detallan cada una de esas garantías sociales, las mismas son: **“a) El derecho a la libre elección del trabajo, la equidad en la remuneración del trabajo, igualdad del salario para igual trabajo;**

**b)** Obligatoriedad de pagar al trabajador en moneda de curso legal, inembargabilidad del salario, fijación periódica del salario mínimo; **c)** Regulación de la jornada de trabajo, el día de descanso semanal, vacaciones, el pago de aguinaldo; **d)** Protección a la mujer trabajadora. Incluye también la protección al trabajo de los menores, protección y fomento del trabajo de incapacitados; **e)** Preferencia de trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros; **f)** Contratación individual y colectiva del trabajo; **g)** Indemnización por tiempo de servicio, indemnización por fallecimiento; **h)** Derecho a la sindicalización libre de los trabajadores, establecimiento de instituciones económicas de previsión social; **i)** Pago por daños y perjuicios al trabajador por despido injustificado; **j)** La obligatoriedad del Estado de participar en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo.” Es importante indicar que estas normas en lugar de quedarse estáticas, pueden ser superadas o mejoradas en beneficio de la clase trabajadora, atendiendo a las posibilidades de cada empresa patronal. Con respecto al último punto, en la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra normado que lo establecido en convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores guatemaltecos.

**c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo:** Complementaria a la característica anterior, en virtud de que se establece la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, se establece el carecer de imperatividad de las normas de trabajo, lo cual responde a la protección que el legislador quiere otorgar al trabajador cuando éste se encuentre en estado de necesidad, contra sí mismo, pues no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia; ésta se impone coactivamente, si es preciso.

La falta de esta característica conlleva a la falta de entendimiento de la función tutelar aludida anteriormente.

**d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo:** Es derecho realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, o sea que busca un equilibrio entre las dos fuerzas económicas como lo son los patronos y los trabajadores.

Es derecho objetivo, porque busca la resolución de los distintos tipos de problemas surgidos, por su aplicación en las relaciones obrero patronales, con criterio social, pero también en base a hechos concretos y tangibles.

**e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público:** El derecho público es el que rige la estructura de los organismos del Estado, así como las relaciones de los particulares con la administración pública. Es el orden jurídico en el cual prevalecen los intereses sociales, sobre los intereses privados o de las personas. El derecho público comprende el derecho constitucional, penal, administrativo, agrario, procesal y del trabajo.

Los legisladores, en la literal “e” del considerando cuarto, del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, integran el derecho del trabajo como rama del derecho público; en virtud de que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

**f) El derecho de trabajo es hondamente democrático:** Constituyendo la parte trabajadora, la gran mayoría de población, el derecho de trabajo busca orientar la dignificación económica y moral de los mismos, con lo cual se logrará una mayor armonía social, que no perjudicará a la parte patronal, sino todo lo contrario, se verá beneficiada.

**g) Poco formalista:** En el considerando quinto del Código de Trabajo, se establece que para la parte adjetiva del derecho de trabajo se debe buscar la mayor sencillez y facilidad en el trámite de los asuntos y conflictos de carácter obrero-patronales, evitando los excesivos formalismos que pudieran retrasar el cumplimiento de las normas laborales, sino que permitan administrar justicia pronta y cumplida. Esta característica se manifiesta en los procedimientos laborales en donde se busca la resolución de algún conflicto, ya sea individual o colectivo, al contrario de lo que se piensa sobre el principio de formalidad, estas deben reducirse al mínimo de requisitos o formalidades.

El exceso de formalidades daría una desventaja al trabajador, pues se estima que éste posee menos recursos para afrontar los rigorismos y formalidades en los procedimientos de tipo laboral.

**h) El derecho de trabajo es conciliatorio entre el capital y el trabajo:** El derecho de trabajo busca encontrar el equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, en todos los problemas que surjan, con carácter obrero-patronales sin renunciar a las garantías mínimas y siempre tomando en cuenta los criterios sociales, así como la realidad de los mismos. La conciliación es un instrumento de resolución de conflictos que evitará muchas vicisitudes a las partes.

La transacción y la conciliación presentan, como semejanza, el hecho de ser modos amistosos de terminar un conflicto o precaver los eventuales. Igualmente, ambas figuras, producen los efectos de cosa juzgada cuando el acuerdo recae sobre derechos inciertos o discutibles.

La transacción tiene como fuente exclusiva la voluntad de las partes, sin intervención de funcionario público. En la conciliación opera la voluntad del Estado, mediante el inspector de trabajo o del juez competente, la intervención del funcionario de conciliación es activa, ya actúa en nombre de la comunidad que tiene interés en que los conflictos disminuyan y se logre, con su activa intervención, la paz social.

La conciliación puede ser de dos clases: Judicial y extrajudicial.

## CAPÍTULO III

### 3. El trabajo sujeto a regímenes especiales

Dentro del derecho del trabajo se identifican ciertas labores que por su naturaleza necesitan una regulación específica que pueda adaptarse a la actividad en especial, así como a las condiciones de los trabajadores quienes la realizan, observándose sus condiciones sociales, culturales, etc., siendo que no es posible hacer una aplicación uniforme de las normas de trabajo a situaciones laborales distintas, ni tampoco se puede juzgar con igual criterio los tan diversos servicios que existen, surgiendo de dicha forma los regímenes especiales de trabajo, los cuales se encuentran regulados en el Código Laboral, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El derecho de trabajo tiende a considerar por separado estas actividades para las que crea un estatuto especial, por lo que puede hablarse de un derecho común del trabajo y de un derecho especial del trabajo.

El tratadista del derecho Néstor De Buen, se refiere al derecho especial así: “Es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto a la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados.”<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> De Buen, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 382.

En cuanto a la especialidad de los trabajos, ésta no se debe entender como parte de la naturaleza jurídica de la relación patrono-trabajador, pues ésta última, es idéntica a la relación de trabajo tipo; debe entenderse como parte de la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en el desarrollo de la legislación laboral vinculada a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos.

En consecuencia, se observa intactos los principios generales del derecho del trabajo y en consecuencia, los fundamentales de cada uno de los trabajadores, por lo que únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

La naturaleza especial de ciertas relaciones laborales, impone una regulación jurídica distinta a la de prescripciones de carácter general. De esa cuenta, los trabajos especiales regulados en el Código de Trabajo no constituyen una creación artificial del legislador del Congreso de la República de Guatemala, sino de una necesidad derivada de aquel comercio jurídico que tiene por objeto el trabajo.

Pero, el extender el número de trabajos especiales, regulados en el Código de Trabajo, a todas las profesiones u oficios y a las diversas clases de prestaciones, llevaría a incurrir en el mismo error que si se considerara el contrato de trabajo como de regulación general, sin comprender que los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son, precisamente, los estatutos reguladores de cada uno de los contratos de trabajo particularizados en una profesión u oficio determinado, o para una empresa o clase de trabajo definidos.

Para ubicar exactamente al trabajo sujeto a regímenes especiales, se hace necesario referirse en primer plano al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene que tener una idea clara de lo que es el trabajo.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el trabajo es definido como: “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo.”

Así entonces, se entiende, que los primeros años del siglo XX se percibió la posibilidad de diferenciar los contratos de trabajo en general, pues se percibe en su base científica la posibilidad de diferenciar las diversas relaciones jurídicas laborales, fijando tantos contratos de trabajo como caracteres distintos existían en las varias actividades profesionales. Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta.

La diferenciación entre las diversas clases de trabajo y de relaciones de dependencia laboral que se dan entre patrón y trabajador han forzado a la legislación a adoptar, varias orientaciones o especialidades; el Código de Trabajo en el Título IV regula específicamente los trabajos considerados como sujetos a regímenes especiales.

La regulación a que hace referencia el Código de Trabajo es atendiendo especialmente a su naturaleza, a las condiciones en que debe prestarse y a las personas que deben desempeñarlos.

Por lo anteriormente expresado, se puede decir que debido a la naturaleza de ciertas labores los trabajadores cuya índole especial o por las modalidades del servicio que prestan; merecen mayor protección por lo que han sido fijadas reglamentaciones singulares, relativas a contratos también especiales; de donde se puede apreciar que el trabajo marítimo es considera en forma distinta del agrícola; el servicio doméstico, del de los demás asalariados; el trabajo a domicilio, del realizado con vínculo de subordinación directa y efectiva del trabajador, en presencia del empleador

En la doctrina laboral se conocen con la denominación de contratos especiales de trabajos determinadas actividades o especialidades que si bien dan nacimiento a relaciones de trabajo, tienen ciertas características particulares o régimen especial que se regulan con cierta independencia. El profesor De la Cueva se refiere al tema diciendo que: “la especialidad de éstos trabajos no se refieren a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculados a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos.”<sup>27</sup> Por lo anterior, se define al trabajo sujeto a regímenes especiales como: el conjunto de derechos, obligaciones y particularidades enfocados únicamente a ciertas personas que en determinado momento son susceptibles de protección especial y de mayores garantías.

---

<sup>27</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 433.

### **3.1. Clases de trabajos especiales**

En el presente capítulo se analizará únicamente aquellos contratos especiales que por su naturaleza, presentan variantes sensibles en relación al contrato tipo, de orden general.

El título cuarto del Código de Trabajo regula las distintas clases de trabajo sujetos a regímenes especiales, siendo estos: a) El trabajo agrícola y ganadero; b) El trabajo de mujeres y menores; c) El trabajo a domicilio; d) El trabajo doméstico; e) El trabajo de transporte; f) el Trabajo de aprendizaje; g) El trabajo en el mar y las vías navegables; h) Los servidores del Estado y sus instituciones.

**3.1.1. Trabajo agrícola y ganadero:** El trabajo agrícola y ganadero es el realizado por el trabajador de campo, es decir el trabajo propio de la tierra, para el aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares. En opinión del tratadista Mario De La Cueva los trabajadores de campo son: los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestal, al servicio de un patrono.

El Artículo 138 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, define a los trabajadores campesinos como: “Los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. Se exceptúa a los contadores y los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.”

Como lo reza la norma anteriormente citada, cuando se establece el régimen de protección legal del trabajo agrícola que es sinónimo de ganadero, corresponde también al trabajo que realizan los campesinos, y que a éstos también puede denominárseles peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros, o bien cualquier otra denominación análoga al respecto. Es así como se distingue esta denominación de trabajo agrícola o ganadero al trabajo que realizan dentro de una empresa agrícola por ejemplo, el personal que está en oficina, que se denomina personal administrativo, y que comprende los contadores, las secretarias, los conserjes. Podría decirse entonces, que el trabajo agrícola o ganadero, es aquel que se realiza de manera física y directamente en el campo, en el trabajo propio de la tierra.

Este tipo de trabajo es el que se desarrolla en el campo, para el caso de Guatemala, existen divisiones o regiones territoriales que trabajan la tierra y dependiendo de cada región, así el tipo de trabajo que éstos realizan.

El patrono debe proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, Artículo 61 literal "I" Código de Trabajo. También en el Artículo 145 se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas, esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentran en posibilidad económica de cumplir con dicha obligación. Tales condiciones están reguladas en el reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo, Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1957.

Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, deben comprobar ante la Inspección General de Trabajo que son de buenos antecedentes y costumbres quien les debe dar la autorización por escrito; además necesitan de una carta-poder para poder ejercer sus actividades, la que debe renovarse cada año, regulado en el Artículo 140 literal “e” del Código de Trabajo.

El Artículo 102 inciso i) establece el derecho a vacaciones de 15 días para los trabajadores, a excepción de los trabajadores agropecuarios, quienes tendrán derecho de 10 días hábiles. Aunque cabe apuntar que por reforma que el Artículo seis del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, hizo al Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

**3.1.2. Trabajo de mujeres y menores:** Las condiciones en que se desarrollaba en Inglaterra en el siglo pasado el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las primeras normas del derecho laboral, que regulan este régimen especial del trabajo porque existían muchos vejámenes contra los menores de edad y las mujeres.

Doctrinariamente se establece como regímenes distintos el trabajo de los menores de edad y el trabajo de mujeres, aunque en algunas causales se puede observar que se configuran características de género y edad en una determinada relación laboral. La legislación, agrupa un conjunto de normas reguladoras del trabajo especial de mujeres y menores de edad, en el capítulo segundo, título cuarto del Código de Trabajo. Estas normas buscan facilitar la educación, desarrollo físico y salud de las mujeres y menores.

La norma contenida en el Artículo 147 del Código de Trabajo establece: “El trabajo de las mujeres y de los menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.” Asimismo, se establece el fundamento constitucional del trabajo de las mujeres y menores integrado dentro de las garantías mínimas al trabajador.

En cuanto a la mujer trabajadora, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal k, la protege en lo relativo a las condiciones en que debe prestar sus servicios, con la siguiente disposición: “No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los 45 días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.”

En el Código de Trabajo se instituye un régimen especial para **mujeres** y ha resultado muy importante en los últimos años, pues históricamente las mujeres fueron excluidas y desacreditadas en lo que respecta al ámbito laboral y este régimen comprende:

a) No discriminación de hombres y mujeres para efectos laborales, es decir para ofertas de empleo, Artículo 151 literal “a” del Código de Trabajo, no hacer diferencia entre mujeres casadas y solteras y/o con responsabilidades familiares, para los efectos de trabajo, Artículo 151 literal “b” del Código de Trabajo.

- b) Los beneficios relacionados con el período pre-natal en el que gozará de un descanso retribuido con el 100% del salario durante los 30 días que precedan al parto; en el período post-natal goza de un descanso de 54 días, en total goza de 84 días efectivos de descanso durante ese período, Artículo 152 del Código de Trabajo.
- c) En época de lactancia, la mujer tiene media hora dos veces al día durante sus labores, pero puede acumular las dos medias horas y entrar una hora después del inicio de la jornada ordinaria de trabajo o salir una hora antes de que finalice la jornada ordinaria de trabajo. Este período se computa a partir de que la madre regrese a sus labores y hasta 10 meses después.
- d) Al patrono le está prohibido despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, ya que gozan de inamovilidad.
- e) El patrono que tenga a sus servicios más de 30 trabajadoras está obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos ahí durante las horas de trabajo, es decir, la implementación de guarderías o casa cuna, Artículo 155 del Código de Trabajo.

En cuanto al trabajo de **menores**, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal I), preceptúa: “Los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.”

Las excepciones a que hace referencia el párrafo anterior, se encuentran contenidas en el Artículo 150 del Código de Trabajo, en donde se establece que la Inspección General del Trabajo puede extender, en caso de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años o, en su caso, para reducir total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Artículo 149 del Código de Trabajo. Para tal efecto, los interesados deben probar algunas circunstancias tales como la necesidad de que el menor ayude a la economía familiar, que el trabajo a desempeñar será en vía de aprendizaje, que se trata de trabajos livianos y que de alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de la educación.

El Código de Trabajo en el Artículo 148 dispone de otras normas jurídicas tendientes a la protección de los mismos, entre las que destacan las siguientes:

- a) Se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, Artículo 148 literal “a”.
  
- b) Se prohíbe el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad, así como el trabajo diurno de los menores en cantinas u otros lugares en donde expendan bebidas alcohólicas, Artículo 148, literales “c” y “d”.
  
- c) El trabajo de los menores de 14 años, salvo autorización de la Inspección General de Trabajo, y que se compruebe que es en vías de aprendizaje, la necesidad de cooperar en la economía familiar, que sean trabajo livianos y que cumpla con el requisito de la obligatoriedad de la educación.

La jornada ordinaria diurna se debe disminuir: para los jóvenes mayores de 14 años de edad en una hora diaria y en seis horas a la semana; para los que tengan 14 años de edad o menos, se debe disminuir en dos horas diarias y en doce horas a la semana, según lo regulado por el Código de Trabajo.

**3.1.3. Trabajo a domicilio:** Es la producción subcontratada de bienes y/o de servicios por trabajadores que realizan su trabajo en un lugar de su propia elección, a menudo en su hogar y que habitualmente son pagados a tanto la unidad producida. El trabajo a domicilio en opinión del tratadista Guillermo Cabanellas es: “el que se desempeña por el trabajador allí mismo donde habita o en el local de algún pariente o amigo; pero que en todo caso no es el destinado por el patrono a realizar la tarea.”<sup>28</sup>

Según el tratadista Mario De La Cueva, doctrinariamente se caracteriza al trabajador a domicilio como: “la persona de uno u otro sexo, que ejecuta en su domicilio un trabajo por cuenta y para un empresario, a cuya vigilancia y poder de mando no está sometido en forma permanente y directa, trabajo que consiste en la elaboración, confección o bordado de objetos de toda especie, especialmente piezas de ropa de vestir o de mesa, mediante un salario calculado por unidad de obra.”<sup>29</sup>

La doctrina indica y está acorde que el trabajo a domicilio se aparte grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado.

---

<sup>28</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 387.

<sup>29</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 551.

Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que éste es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente. Esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee. Además, el Código de Trabajo en el Artículo 158 claramente establece que: "Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes."

En el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción establecida en la parte final del segundo párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo.

Como lo establece el Artículo anteriormente citado los “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio.”

El trabajador lleva a cabo una obra por cuenta ajena, y al elaborarse este contrato se puede ver que existe un vínculo de dependencia, requisito indispensable para que exista un contrato individual de trabajo, lo que en realidad falta es el poder de dirección.

Según Artículo 157 del Código de Trabajo, “El patrono que emplee a más de un trabajador a domicilio, está obligado a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo en el que se debe anotar los nombres y apellidos de dichos trabajadores; la dirección del lugar donde viven; la cantidad y naturaleza de la obra encomendada; la cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre; fecha de entrega de esas materias; monto de las remuneraciones.”

El Artículo 159 del mismo cuerpo legal citado, establece que: “Las retribuciones de estos trabajadores deben hacerse por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquellos si trabajaran dentro del taller o fabrica de un patrono.”

Asimismo, el Artículo 160 del Código de Trabajo regula que: “Si 10 o más trabajadores a domicilio solicitan local para sus labores, el patrono está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa.”

**3.1.4. Trabajo de transporte:** En términos generales es una acción consistente en trasladar personas o cosas, de un lugar a otro. Radica en hacer o recorrer un itinerario determinado a una persona o a una cosa, trasladándola de un lugar a otro o volviéndolas al lugar de partida.

En el ordenamiento jurídico, en el Artículo 167 del Código de Trabajo de Guatemala, define al trabajador de transporte como: “Los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.”

El Artículo generaliza la palabra, los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de esta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte. Asimismo se estipula en el Artículo 168 del Código de Trabajo que: “No pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.” Tales calidades se refieren a edad, conocimientos técnicos, aptitudes físicas y psicológicas. El segundo párrafo de este Artículo contiene una causa justa para que el patrono de por terminados los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del Artículo 64, relativa a la prohibición de conducirse en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas estupefacientes.

El Artículo 169 del Código de Trabajo se refiere al reglamento que debe dictarse para este tipo de trabajo. Respecto a las jornadas de estos trabajadores, hay que remitirse al reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, de fecha 21 de diciembre de 1960, el cual en el Artículo 2, literal f) numeral 4 estipula que: “Los trabajadores a bordo que laboren en forma discontinua o deben permanecer a bordo para seguridad de la nave y de los pasajeros, tales como ingenieros, jefes, contadores, telegrafistas, médicos, etc., no están sujetos a la jornada ordinaria.” Sin embargo, como no es posible crear jornadas de trabajo agotadoras, pues contradice el derecho de trabajo, el Artículo 3 aclara que en ningún caso pueden ser obligados a trabajar más de 12 horas diarias.

El Organismo Ejecutivo para aplicar los principios y disposiciones del Código de Trabajo a las empresas de transporte aéreo o terrestre, mediante acuerdos emitidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dicta los reglamentos que pueden ser aplicables en toda la República, en una sola actividad de transporte o a una empresa determinada. El Artículo 169 del Código de Trabajo establece que: “Se emiten tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.”

**3.1.5. Trabajo doméstico:** El Código de Trabajo, en el Artículo 161, los define como: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Constituye otro de los regímenes especiales de trabajo.

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

Por ser tema principal del presente trabajo de investigación, se dedica el capítulo cuarto al desarrollo del mismo.

**3.1.6. Trabajo de aprendizaje:** Es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente, la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, que conlleva a que el individuo tenga plena libertad para escoger la actividad que más se acomode, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo indica que: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

El Artículo 171 del cuerpo legal anteriormente citado establece que: “El contrato de aprendizaje solo puede estipularse a plazo fijo y se debe indicar la duración de la enseñanza y el monto de la retribución que le corresponda al aprendiz.”

Existe también la obligatoriedad por parte del patrono de extender un certificado, cuando se finalice el contrato, el patrono debe dar al aprendiz el certificado en el que conste que aprendió el arte profesión u oficio, es decir constancia de que si sabrá desempeñarse dentro de ese oficio.

De conformidad con el Artículo 173 del Código de Trabajo, “El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte. Además, el aprendiz puede terminar el contrato solamente con un aviso previo de cinco días.”

**3.1.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables:** El Código de Trabajo en el Artículo 175 indica que: “Los trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.”

Asimismo, el Artículo anteriormente citado y el Artículo 178 del mismo cuerpo legal establece que: “Se llama **contrato de embarco** al contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores, puede ser por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.”

Los Artículos 176 y 177 Código de Trabajo indican que: “Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que percibe todas las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan. El representante del patrono es el capitán de la nave, y éste es el jefe superior de la nave y es el delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta.”

Las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo se encuentra regulado en el Artículo 181, las causas de los trabajadores para dar por terminados los contratos se regulan en el Artículo 182, ambas del Código de Trabajo.

El Artículo 183 del cuerpo legal anteriormente citado indica que: “Es importante resaltar que las partes no pueden dar por terminado ningún contrato de embarco, ni aun con justa causa, mientras la nave esté en viaje.”

Asimismo, el Artículo 186 del Código de Trabajo regula que: “El trabajador que padezca de alguna enfermedad mientras la nave esté en viaje, tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad del salario y ser restituido cuando haya sanado.”

El Artículo 188 del cuerpo legal citado establece que: “La huelga es ilegal cuando los trabajadores la declaren y la embarcación se encuentre navegando o fuera de puerto.” Es decir, que la ilegalidad se da cuando se decreta sin cumplir con los requisitos y formalidades establecidos en la ley.

El Artículo 189 del Código de trabajo regula que: “Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.”

**3.1.8. Trabajo de los profesionales y técnicos:** Es el régimen especial de trabajo en virtud del cual una persona llamada profesional se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra denominada cliente a cambio de una retribución llamada honorarios.

En tal virtud, para que exista el contrato de servicios profesionales debe haber un profesional en cualquier rama de la ciencia, es decir, una persona que ha estudiado y conoce el campo para el cual es contratado, quien estará en la disposición de poner su inteligencia y conocimiento al servicio de un cliente llamado contratante. El presupuesto necesario para que exista este tipo de contratos es que el que presta el servicio sea un profesional en el campo de trabajo.

Los contratos de servicios profesionales están regulados en los Artículos del 2027 al 2036 del Código Civil; y tanto aquellos como los de los técnicos no se regulan por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral. En el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo, al establecerse que el vínculo económico-jurídico que se da entre patrono y trabajador, es con la obligación de prestar servicios personales o a ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, se está ante un contrato de trabajo.

El contrato de servicios profesionales se opone al contrato de trabajo, precisamente en la independencia que, caracteriza la prestación del profesional. No existe en el contrato de servicios profesionales una relación de dependencia, ni de sujeción a la dirección del cliente, sino precisamente una relación contractual civil, entre dos partes económicamente iguales, en donde el Derecho no tiene que tutelar a una de ellas, ni establecer garantías mínimas irrenunciables y en donde rige la libre contratación. Finalmente, cabe mencionar que el Código de Comercio regula otros contratos de profesionales, a los que prácticamente se les da la naturaleza mercantil, y que se refiere a los contratos de edición de obras literarias, de obras científicas o de obras artísticas; y los contratos de difusión y contratos de representación escénicas, reguladas en los Artículos 824 al 860 del Código de Comercio de Guatemala.

**3.1.9. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones:** Originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto 330, fue emitido por el Congreso de la República de Guatemala, publicado el 20 de febrero del mismo año, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Decreto. 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores se regirán por la **Ley de Servicio Civil** con el fin garantizar su eficiencia; asegurando a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, esas relaciones no están sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

En Guatemala, el servicio civil según la Oficina Nacional del Servicio Civil es aquel que:  
“Prestan los ciudadanos en alguna institución estatal.”

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en los Artículos 108 y 111 lo siguiente: Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.”

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas: “Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.” Solamente a aquellas que realicen funciones económicas similares a las de carácter privado; y a la vez es excluyente porque establece que están sometidas a leyes laborales comunes, pero no obstante ello, éste postulado no significa que las entidades descentralizadas del Estado sometidas al Servicio Civil queden excluidas de la jurisdicción de trabajo para la tutela de los derechos laborales cuando las propias leyes no los garantizan o éstas no existen para proteger el derecho de los trabajadores.

Actualmente las entidades descentralizadas del Estado, gozan de independencia estatutaria y reglamentaria, pueden emitir sus propias normas legales, sin violar su ley orgánica y estas normas no deben ser inferiores a los mínimos regulados en la Ley de Servicio Civil, ni afectar los derechos adquiridos.

El Código de Trabajo dentro de su contenido en el título cuarto de trabajos sujetos a regímenes especiales contempla algunos trabajos a los cuales otorga aspectos legales distintos a un contrato individual de trabajo normal. En doctrina se conocen como contratos especiales de trabajo y consisten en aquellas actividades que presentan características y necesidades específicas que las distinguen de los demás contratos generales. Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta.

El derecho laboral surge para el obrero, y para el trabajador industrial, rápidamente se extendió a otros grupos de trabajadores como los empleados agrícolas y artesanos. En la actualidad el derecho de trabajo no puede desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ya que tutela con mayor eficacia a los trabajadores cuya índole especial o por las modalidades del servicio que prestan; merecen contar con una mayor protección.

La situación anteriormente anotada ha obligado a las diversas legislaciones incluyendo la de Guatemala, a formular reglamentos especiales y normas de protección específicas, debido a que no es posible hacer una aplicación uniforme de las normas de trabajo a situaciones laborales distintas, ni tampoco se puede juzgar con igual criterio los tan diversos servicios que existen, surgiendo de dicha forma los regímenes especiales de trabajo, los cuales se encuentran regulados en el Código Laboral, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

## CAPÍTULO IV

### 4. El régimen especial del trabajo doméstico

El tema del derecho al trabajo que tiene la mujer ha resultado muy importante en los últimos años, pues históricamente las dignas mujeres fueron excluidas y estigmatizadas en lo que respecta al ámbito laboral.

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

Los trabajadores de casa particular son uno de los grupos menos protegidos y más explotados de Guatemala. El Código de Trabajo ha establecido básicamente una jerarquía de trabajadores en la que, el trabajo doméstico disfruta de derechos restringidos porque el trabajo que realizan está poco valorado. Y esto se debe a que lo realizan en su mayoría mujeres y transcurre en la esfera privada. A las trabajadoras de casa particular se les niegan derechos laborales fundamentales, que están regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, como el derecho a una jornada de ocho horas, al salario mínimo o a descansar un día completo por semana.

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

Los bajos niveles de educación, aunados a otros factores de exclusión, determinan la reducción del acceso a las oportunidades en la esfera laboral.

Está claro que existe desigualdad en la protección legal del trabajo doméstico, lo que tiene mayor impacto en las mujeres, que constituyen la mayoría de este grupo de trabajadores.

La falta de leyes que las beneficien continúa haciendo inestable la situación de las mujeres que laboran en casa particular, según lo indicado por el Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular CENTRACAP. Estos trabajadores están efectivamente excluidos del disfrute de protecciones laborales de las que gozan la mayoría de los trabajadores guatemaltecos.

#### **4.1. Definición de trabajo doméstico, trabajador doméstico y características**

El trabajo doméstico comprende todos los servicios inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias y colectividades; como colegios, cuarteles, conventos y establecimientos penales, etc., prestan los servicios de aseo, asistencia, y demás propios e inherentes al hogar. Constituye una fuente principal de ingresos para las familias de escasos recursos.

El Artículo 161 del Código de Trabajo, define el servicio doméstico de la siguiente manera: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar u otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro negociado para el patrono.”

El trabajo doméstico es definido según Guillermo Cabanellas como “aquel que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que se contrata no por un patrono, sino por un amo de casa, que no persiga lucro, para trabajar en su casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus descendientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él.”<sup>30</sup>

Sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo y sus próximos parientes el *travail* francés, el *travaglio* italiano y el *trabalho* portugués deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos provino de *trabs*, *trubis*: *Traba*; porque el trabajo es la traba del hombre.

Para la Real Academia de la Lengua Española, el origen es también latino; de *tripalium*, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de *tripalis*, algo de tres palos. En significado muy general puede entenderse por trabajo el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la tarea, el tiempo de rendimiento, igualmente la ocupación de conveniencia social o individual, practicada dentro de la licitud.

---

<sup>30</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Tomo VI. Pág. 132

El 23 de mayo de 2003, el término trabajo doméstico fue sustituido por la denominación trabajo en casa particular, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esto fue anunciado por el viceministro José Antonio Monzón en una presentación de reformas al Código de Trabajo, realizada en el auditorium del ministerio.

Ahora bien, Doméstico procede de la palabra latina *domesticus*, de *domus*, que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia; y trabajo del servicio doméstico es aquel por el cual una de las partes se obliga, respecto a la otra a la prestación de trabajos materiales en relación con el hogar, para asistencia del mismo; y la otra parte, a su vez se obliga a abonar por dichos servicios un salario. El primero es doméstico, servidor, criado, el empleado; el segundo, el amo, señor o dueño de la casa, el patrono.

El trabajo del servicio doméstico se caracteriza por la convivencia en la comunidad familiar; pero utilizando el término comunidad familiar para distinguir entre la familia estrictamente considerada y el concepto de familiares integrado por todas las personas que viven en familia. En esta, y formando parte de la comunidad familiar, pueden vivir personas extrañas a la misma, ni tan ligadas siquiera por vínculos de parentesco; y, sin embargo constituyen parte de esa comunidad.

Los elementos del contenido del trabajo del servicio doméstico son:

- a) Una persona física o individual denominada trabajador;
- b) Una persona física individual denominada patrono;
- c) Que el trabajo a desempeñar, sean labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de un hogar u otro lugar de residencia o habitación;

- d) La habitualidad y continuidad para la prestación de los servicios; y
- e) Que no haya lucro para el patrono.

Numerosas denominaciones se le han dado al trabajador doméstico, dentro de las que se encuentran las siguientes: domésticos, servidores, sirvientas, criados y criadas, cocineras y cocineros, doncellas, lacayos, porteros, asistentes, ayudas de cámara, pinches, amas, niñeras, ayos, y tantas especies más.

En Guatemala, se le conoce también con los nombre de muchacha, la sirvienta y con ello se le discriminan con términos muy despectivos. Mencionar de manera clara y usual al sujeto que presta sus servicios en el contrato de trabajo del servicio doméstico resulta indudable que el mejor término es el de trabajador del servicio doméstico, pues es relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa.

Es importante hacer notar que la institución de un contrato de trabajo de un trabajador doméstico no proviene exclusivamente de la celebración del mismo, sino para adquirir dicha calidad de trabajador basta con que se inicie la relación laboral con el patrono, lo cual presupone la existencia de aquél.

Del trabajo doméstico se pueden deducir varias características que lo hacen encuadrar dentro de los regímenes especiales de trabajo, debido a que la actividad doméstica sustituye la actividad que realiza un ama de casa, en beneficio del hogar, satisfaciendo las necesidades personales y familiares de la vida diaria de los integrantes de la misma.

El trabajo doméstico crea una dependencia y que requiere para determinarlo se tome en consideración las circunstancias siguientes:

- a)** La convivencia. En este tipo de trabajo el trabajador doméstico vive con el patrono, en el mismo techo, en virtud de que el objeto de trabajo son los quehaceres del hogar, por lo que convive con el mismo y su familia e incluso en algunas ocasiones llega a formar parte de la misma familia. En el servicio doméstico debe caracterizarse la actividad y el objeto de la misma, que es el ambiente hogareño, el cual, produce el efecto de crear una comunidad de vida con el dueño de la casa y la familia de éste.
- b)** La continuidad. Las labores del trabajador doméstico son de carácter permanente, continuas e ininterrumpidas, pues éste debe estar siempre a disposición del patrono, con lo cual se violan los derechos de los mismos al trabajar durante largas jornadas de trabajo, sin descanso continuo, desde la madrugada, hasta anochecer, los siete días de las semanas, a excepción de los recesos y descansos que le otorga la ley.
- c)** No existe ánimo de lucro por parte del patrono: Las labores que desempeña el trabajador doméstico no tienen como fin la obtención de ganancias económicas para el patrono, sino más bien el de atender las necesidades personales y familiares.
- d)** No existe delimitación específica de las tareas: El hablar de labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar, se estima una gran generalidad de tareas, que hacen indispensables en la residencia del patrono, que va desde el aseo, lavar ropa, cocinar, cuidar de los niños, hacer las compra, infinidad de tareas.

## 4.2. Etimología, antecedentes y naturaleza jurídica

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, etimológicamente la denominación de trabajo doméstico proviene de la palabra latina *domesticus de domus*, que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia. Este tipo de trabajo surge en la faz de la tierra en virtud de la eterna división de la sociedad en clases sociales. Históricamente se presenta, tan solo con diferencias de enfoque, en el esclavismo, en el feudalismo y en la sociedad moderna.

Los antecedentes históricos del servicio doméstico se revela tan antiguos como la formación de los primeros estados esclavistas, en donde esta actividad se traducía en el trabajo prestado en forma gratuita, y en este sentido fue utilizado por diferentes tribus y pueblos bárbaros para gobernar y mantener marginados a los pueblos sometidos, dada la marcada dependencia y la obligación de ejecutar tareas opuestas a la dignidad que debe guardarse a la persona humana.

En opinión del tratadista Luis Fernández Molina: “la época de la humanidad llamada Feudalismo, se caracterizó por la fidelidad, dependencia y sobre todo una servidumbre personal que se prestaba por los siervos o vasallos con respecto a los señores feudales, que parecía una forma de esclavitud disfrazada con ciertas prestaciones mínimas dadas al trabajador, tales como el arrendamiento de tierras a cambio de un tributo para el rey.”<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 163

Las actividades consistían en hacer limpieza en el hogar de los señores, ayuda en preparación de alimentos, cuidar niños, quehaceres por los cuales no recibían ningún pago en dinero.

La revolución burguesa en Francia, trae como consecuencia del afianzamiento de la época capitalista. El apareamiento de la burguesía como clase dominante, e implanta su poderío a través del Estado, el derecho pasa a ser instrumento de esta nueva clase y de ahí que los trabajadores del servicio doméstico presten sus servicios sin que para el efecto les sea cancelado un salario mínimo, ni se les encuentre sujetos a los límites de la jornada de trabajo. Hecho que indudablemente repercute en el bajo status social de los trabajadores de esta actividad, pues se les han estancado en la consecución de ventajas económicas y sociales y en donde también se da el caso de que el trabajo se efectúe bajo condiciones que desdican de la evolución y progreso de los pueblos y tienda a hacerlos más pobres.

Por lo que, se puede concluir diciendo que siempre han existido individuos y familias que, para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas, y de sus casas, se han valido del trabajo ajeno; y siempre han existido, igualmente, quienes se prestan a ellas, para satisfacer sus necesidades elementales.

Las trabajadoras domésticas, durante mucho tiempo, no han sido objeto de protección por leyes que regulen sus derechos y obligaciones, y como consecuencia se dan violaciones a los derechos, son uno de los grupos de trabajadores menos protegidos y más explotados de Guatemala.

En la actualidad, las legislaciones intervienen con muy pocas medidas a favor de esta clase de trabajadoras, dado que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar, sin tener las prestaciones carácter económico alguno, es decir que el patrono no lucra con el trabajador doméstico.

En cuanto a la naturaleza jurídica del trabajo doméstico, existe en la doctrina extranjera, una notable tendencia a ubicar el servicio doméstico fuera del ámbito del derecho laboral, por ejemplo: En España, Miguel Hernández Márquez, citado por Néstor de Buen, dice que: “escapa al ámbito del derecho del trabajo, para acercarse claramente al familiar.”<sup>32</sup>

Para el tratadista Ramírez Gronda, en Argentina, afirma que se pueden dar dos tipos de relaciones: “Una puramente laboral, que corresponda al concepto de trabajador doméstico en sentido estricto y otra, que denomina relación de trabajo mercantil que se produce cuando la actividad realiza al servicio de un fin de lucro.”<sup>33</sup>

Para el tratadista Guillermo Cabanellas: “la prestación del servicio doméstico constituye una institución que aúna normas contenidas en la codificación civil y otras relativas a la laboral sostiene, al igual que otros tantos, la opinión de que el contrato de trabajo doméstico debe ser excluido totalmente de la protección del derecho laboral y regirse bajo la forma del contrato de locación de servicios, u otras figuras del derecho civil.”<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Néstor, De Buen. **Ob. Cit.** Pág. 299.

<sup>33</sup> **Ibídem.**

<sup>34</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 720.

No obstante los criterios anteriores, para la legislación guatemalteca el trabajo doméstico tiene una naturaleza jurídica eminentemente laboral, en virtud de lo peculiar de algunos de sus aspectos se le coloca como trabajo especial, regulado en el capítulo cuarto del título cuarto del Código de Trabajo.

#### **4.3. Garantías sociales contenidas en la legislación laboral**

El Estado es el principal obligado a proteger y velar por el respeto de los derechos laborales mínimos de los trabajadores. En Guatemala existen varias leyes que regulan los derechos mínimos irrenunciables que tienen todos los trabajadores desde que son contratados por sus respectivos patronos los cuales se traducen en las garantías mínimas sociales las que por su importancia se regulan en la Carta Magna.

El Código de Trabajo, en su cuarto considerando, específicamente en su literal “b”, establece que: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Por otra parte la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 102 lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:...”

Entonces, se deduce que las leyes laborales establecen derechos mínimos a los trabajadores, y no pueden ser disminuidos ni, por la voluntad del mismo trabajador, lo que les da el carácter de irrenunciables, dando libertad en las relaciones laborales a que, siempre y cuando esté en las posibilidades de la parte patronal, estas garantías o derechos mínimos puedan superarse favorablemente para el trabajador.

De lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el Código de Trabajo, no solo son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, sino que puede aumentarse en beneficio del trabajador. El tratadista Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, dice que: “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante.”

Las garantías sociales a las que tiene derecho todo trabajador, realmente es lo menos que el Estado considera como garantía para que los trabajadores desarrollen bien sus actividades, como por ejemplo: el salario mínimo, que se entiende, no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino que únicamente representa la menor cantidad de dinero necesaria para que el trabajador cumpla con sus obligaciones; además estas garantías sociales son protectoras del trabajador, en virtud de que esta es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón tiende a protegerlo en contra del poder del capital; asimismo son irrenunciables únicamente para el trabajador, porque son normas de carácter imperativo, de cumplimiento forzoso, aun en contra de la voluntad de los particulares; en sentido contrario, el patrono si puede renunciar a dichas garantías, puesto que la renuncia que haga de ellas constituye nuevos derechos para los trabajadores.

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala es en donde se detallan cada una de esas garantías sociales, el cual establece que: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a)** El derecho a la libre elección del trabajo, la equidad en la remuneración del trabajo, igualdad del salario para igual trabajo;
- b)** La obligatoriedad de pagar al trabajador en moneda de curso legal, inembargabilidad del salario, fijación periódica del salario mínimo, de conformidad con la ley;
- c)** La regulación de la jornada de trabajo, el día de descanso semanal, vacaciones, el pago de aguinaldo;
- d)** La protección a la mujer trabajadora, protección al trabajo de los menores de edad, protección y fomento del trabajo de incapacitados; preferencia de trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley;
- e)** La contratación individual y colectiva del trabajo;
- f)** La indemnización por tiempo de servicio, indemnización por fallecimiento, conocido como indemnización post-mortem;
- g)** El derecho a la sindicalización libre de los trabajadores, establecimiento de instituciones económicas de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- h)** El pago de daños y perjuicios al trabajador por despido injustificado;
- i)** La obligatoriedad del Estado de participar en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo.”

Con respecto al último punto, en la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra normado que lo establecido en convenios y tratados que se considerará como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores guatemaltecos.

En el desarrollo del presente capítulo se trata el tema del trabajo doméstico esto con la finalidad de mostrar la importancia de brindarles una mejor regulación de los derechos de estas mujeres que son madres y que no cuentan con una educación avanzada para brindar a sus familias una mejor oportunidad de la que ellas mismas pudieron haber tenido. Cabe mencionar que la prestación de este servicio no genera ningún tipo de producción pero si reúne los elementos de una relación de trabajo para que sea reconocida como tal para otorgarles todos los derechos como cualquier trabajador.

La trabajadora doméstica ha sido expuesta a un trato degradante y servil, ya que se le consideró como un objeto más de la casa, la cual, debe obedecer sin exigir nada. Esta situación no ha variado nada, porque en la actualidad no se le considera como parte de la población económicamente activa en virtud que se le restringen sus derechos como mujer trabajadora. Como muestra de ello nuestro ordenamiento jurídico lo regula como un régimen especial de trabajo que no está sujeto a los límites de la jornada ni al derecho de un descanso semanal; mucho menos a los asuetos que el Código de Trabajo establece quedando esto a discreción del patrono otorgarlo. El fin principal de este trabajo es colaborar en la medida para que se les reivindique en sus derechos a esta clase trabajadora, que lo constituyen, la mayor parte mujeres que vienen del área rural del país, y que en su mayoría estas mujeres son madres que merecen una mejor situación laboral para que puedan solventar las necesidades básicas de sus familias.



## CAPÍTULO V

### **5. Necesidad de reformar el régimen especial de trabajo doméstico**

Las trabajadoras domésticas, durante mucho tiempo, no han sido objeto de protección, ya que las legislaciones intervienen con muy pocas medidas a favor de esta clase trabajadora, dado que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar, sin tener las prestaciones de carácter económico que les corresponde.

Este es un proceso que se ha venido dando a través de la historia, porque no son sólo parte las mujeres sino también las niñas y jóvenes que por las condiciones de vulnerabilidad en que se hallan tienen que vender su fuerza de trabajo y someterse a serias y duras condiciones discriminatorias, que a pesar del paso del tiempo, persisten al igual que en las épocas de la esclavitud y la colonia.

Por lo que es preciso que la sociedad reconozca la problemática por la que atraviesa esta clase trabajadora, vale la pena lograr el desarrollo de un trabajo formativo, sensibilizador, divulgativo en beneficio de la trabajadora doméstica.

En Guatemala existe una agrupación denominada Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular, CENTRACAP, organización de proyección social, fundada en el año de 1,989 producto de una investigación explorativa sobre las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales, afrontadas por las trabajadoras de casa particular en la ciudad capital.

Las mujeres involucradas en esta investigación denominada “Discriminación laboral, de género y etnia,”<sup>35</sup> asumen conciencia de su problemática y optan por organizarse y así buscar en forma colectiva posibles soluciones, para poder mejorar sus condiciones laborales; sin embargo, no se ha logrado la finalidad que persiguen.

El Artículo 164 del Código de Trabajo establece que las trabajadoras domésticas no están incluidas en lo que preceptúan los Artículos 126 y 127, que hacen referencia a los asuetos y día de descanso semanal, quedando a criterio del empleador otorgarlo o no.

En la mayoría de casos las trabajadoras gozan de este descanso sólo que con la limitante de realizar todas las tareas de la casa antes de salir lo que limita el tiempo y lo reduce a unas horas solamente. Esta situación es discriminatoria para las trabajadoras pero sobre todo es la más grande violación al derecho de trabajo debido a que todas las garantías que otorga el Código de Trabajo se ven violentadas en los artículos citados que no van acorde a la realidad que vive la trabajadora doméstica. También constituye una violación del derecho humano, por mantener a una persona trabajando jornadas tan extensas de 14 y 16 horas diarias.

Otra situación que se da en estos días es que los empleadores dejan a las trabajadoras encerradas en las casas mientras ellos viajan con el fin de no pagar guardián para que les cuide la casa, exponiendo así la vida de éstas sin recibir ningún pago extra, existe un evidente abuso por parte de los empleadores hacia las trabajadoras domésticas.

---

<sup>35</sup> Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular. **Discriminación laboral, de género y étnica**. Pág. 20

Conquistas laborales ganadas hace más de 50 años no incluyen a este grupo, como el derecho a un día de descanso por seis días de trabajo y a los días de asueto con goce de salario.

La falta de legislación sobre los derechos de las trabajadoras domésticas genera, a la vez, que sean víctimas de numerosos abusos, entre ellos, el más grave, el abuso sexual. Rara vez las mujeres se animan a denunciar, ya que esto supone abandonar su puesto de trabajo, enfrentarse a la familia y buscar otro lugar dónde vivir.

El impedir a la empleada que acuda al médico cuando está enferma o no darle de comer adecuadamente también son abusos que padecen habitualmente, pero que no son vistos como tal por sus empleadores.

Las trabajadoras domésticas en algunos casos comienzan su vida laboral a muy corta edad y en otros casos dejan sus estudios por la necesidad que acoge a sus familias, lo que da lugar a que dichas mujeres se vean frustradas en sus anhelos por estudiar y superarse sin tener la posibilidad de ser profesionales y mucho menos llegar a un aula Universitaria, por lo que constituyen una gran parte de la población analfabeta del país.

En el caso de las jóvenes trabajadoras menores de edad, la familia tiene la obligación de darles tiempo para estudiar, por lo menos, dejarlas recibir sus clases a distancia. En algunos casos, a pesar de que los programas educativos son difundidos por emisoras de radio, no se les da permiso ni siquiera para tener encendido el aparato, porque consideran que gastan energía eléctrica y no se ocupan de sus labores domésticas.

En la mayoría de los casos las trabajadoras domésticas no tienen acceso a la educación formal, por los horarios de trabajo, por no existir una jornada ordinaria de trabajo que las proteja, las trabajadoras domésticas merecen una oportunidad de educación para salir de ese círculo de pobreza, al estudiar podrían instruirse en otras actividades laborales más productivas consiguiendo, así la superación de ellas y de sus familias y contribuyendo al desarrollo del país.

Al estar normando expresamente lo relacionado al tema del salario, jornada, licencias, y prestaciones, esto representaría el reconocimiento a sus derechos humanos.

Es evidente que sobre el trabajo doméstico falta mucho por regular ya que el Código de trabajo aun lo regula como un régimen especial, que no se sujeta a las demás disposiciones aplicables a las otras formas de trabajo, esto hace evidente la necesidad de regular de forma específica el trabajo doméstico para proteger a estas mujeres

### **5.1. Análisis de casos**

En el presente trabajo se utilizaron diversos medios de investigación para conocer como son violados los derechos de las trabajadoras domésticas y conocer la situación en que se encuentra este grupo de trabajadores, que es su mayoría son mujeres y niñas menores de edad y que regularmente aceptan condiciones de trabajo infrahumanas, o no ponen condiciones, laboran en cualquier horario; a veces trabajando entre 14 a 16 horas o más, debido a la situación económica en que están pasando se ven en la imperiosa necesidad de trabajar y someterse a una serie de violaciones a sus derechos.

Entreviste a trabajadoras de casa particular en el transcurso de la investigación, las mujeres con las que hable tienen características comunes, la gran mayoría procede de familias numerosas, pobres, dedicadas al trabajo agrícola, sólo algunas de ellas habían completado la educación primaria; otras nunca habían asistido a la escuela y eran completamente analfabetas. Para estas mujeres, el trabajo doméstico es a la vez un empleo y un refugio; es una familia y una actividad que se adapta fácilmente a la personalidad femenina. De las trabajadoras, algunas tenían al menos 1 hijo; la gran mayoría eran madres solteras. Ya en la ciudad, las mujeres jóvenes encuentran empleo mediante redes informales, tocan las puertas o se acercan a mujeres en los mercados ofreciendo sus servicios.

Al menos dos asociaciones, Casa San Benito y el Centro de Apoyo a las Trabajadoras de Casa Particular; CENTRACAP, ayudan a colocar a trabajadoras en casas particulares y a negociar las condiciones de empleo, impulsan el diálogo entre empleadores y trabajadoras para el cumplimiento de una legislación laboral justa y equitativa. Estas instituciones son las que de una u otra manera atienden o apoyan a trabajadoras de casa particular para que el poco tiempo libre que tienen lo utilicen en la superación personal que tanto necesitan o que tengan un lugar donde poder acudir cuando son despedidas injustamente.

El sector del trabajo doméstico es sumamente fluido. Dado el carácter informal de los contratos laborales, los empleadores pueden despedir y despiden a trabajadoras de casa particular sin previo aviso.

En el caso de las internas, el despido implica automáticamente la pérdida del lugar de residencia. Las propias trabajadoras de casa particular dejan el trabajo sin previo aviso, debido en general a que el salario es demasiado bajo, el trato es malo, una tarea concreta en esa casa particular se considera demasiado onerosa (por ejemplo, cuidar de los niños), han encontrado empleo con mejores condiciones en otro sitio o han sido víctimas de acoso o ataque sexual. Casi todas las trabajadoras con las que se habló habían trabajado en más de una casa particular, y muchas habían trabajado en unos cuantos.

Los niveles importantes de abuso verbal y emocional constituyen una de las principales razones para que las trabajadoras de casa particular busquen empleo en otro lugar. Casi todas las trabajadoras de casa particular con las que se habló se quejaron de malos tratos en el trabajo, ser tratadas a veces como seres inferiores que no tenían derechos pero si muchas obligaciones que cumplir en el día. Es importante hacer notar que debido al mismo desconocimiento de sus derechos que como seres humanos y como trabajadoras poseen, es que ellas no los exigen, porque se conforman con lo que las patronas les dan.

Estas mujeres están solas, lo dieron todo por la familia, siendo que algunas de ellas se consideraban parte de la familia, pero no para la familia que las contrato y ahora simplemente no tienen nada propio a qué aferrarse. Sin derecho a pensión y sin una familia que las ayude. Pero no todos los casos son iguales. Hay familias que pagan a sus empleadas Q2800.00, tienen bono 14, aguinaldo, seguro médico privado y sus horas libres. El problema es que esto depende de la buena voluntad del empleador.

Esta dura realidad en que se encuentra la trabajadora doméstica en la legislación laboral guatemalteca, fue lo que dio origen a una acción de inconstitucionalidad general parcial de los Artículos 164 y 165, inciso c), del Código de Trabajo, promovida por la asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular, CENTRACAP.

Las normas laborales citadas anteriormente contienen disposiciones discriminatorias, por un lado hacia las clases de trabajos, pues restringe el derecho a una jornada que no exceda de ocho horas diarias, y cuarenta y cuatro horas a la semana; y por el otro, hacia las mujeres, y también es discriminatorio en cuanto a la clase de trabajo, al establecer cuatro meses, como máximo, para el pago de la indemnización cuando sea motivada por la terminación de la relación de trabajo, violando de esta forma la Constitución Política de la República de Guatemala.

Sin embargo, la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en el Expediente 549-2006 declara sin lugar la acción de inconstitucionalidad en contra de los Artículos del Código de Trabajo que motivaron la impugnación, argumentando que éstos se encuentran ajustados al principio de legalidad, ya que regulan lo relativo a disposiciones específicas del desempeño de una clase de trabajo; en este caso, al trabajo doméstico, el cual se encuentra bajo un título y regulaciones específicas, que lo hacen distinto, por su naturaleza y forma de desempeño, a las demás formas y tipos de trabajo, sin existir indicios o evidencias que traigan consecuencias discriminatorias o desiguales. Las disposiciones contenidas en la legislación laboral, en relación al trabajador doméstico no se encuentran determinadas con claridad por lo que es compromiso del Congreso de la República de Guatemala, legislar para la defensa los derechos de las trabajadoras.

## **5.2. Violaciones a las garantías mínimas de las trabajadoras domésticas**

Se debe establecer y definir a que se le llaman garantías mínimas sociales, reguladas en el Código de Trabajo, en su cuarto considerando, específicamente en su literal “b”, establece que: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Entonces, se concluye que las leyes laborales de Guatemala, establecen derechos mínimos, son parámetros o puntos de partida mínimos de que puede gozar cualquier trabajador en Guatemala, que le son inherentes a los trabajadores, y no pueden ser disminuidos ni, por la voluntad del mismo trabajador, lo que les da el carácter de irrenunciables, dando libertad en las relaciones laborales a que, siempre y cuando esté en las posibilidades de la parte patronal, estas garantías o derechos mínimos irrenunciables puedan superarse favorablemente para el trabajador.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 102 se encuentra un listado de derechos que van de la literal a) a la literal h), garantías mínimas inherentes a todo trabajador; sin embargo, el Artículo 164 del Código de Trabajo establece: “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127.”

Las normas laborales citadas anteriormente violan los derechos mínimos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos cuatro y 102 inciso g), que se refieren a la jornada de trabajo, y al derecho de igualdad, porque traen implícita una discriminación porque hace una diferencia entre la situación en que se encuentran los trabajadores no sujetos a regímenes especiales con el trabajo doméstico, éste por no encontrarse sujeto a las limitaciones para las jornadas de que goza la otra clase trabajadora.

Por su parte, el Artículo 165, inciso c) del Código de Trabajo crea discriminación entre las trabajadoras domésticas y los demás trabajadores, por ejemplo los trabajadores sujetos a régimen especial de trabajo agrícola y ganadero, el trabajo de mujeres y menores de edad, el trabajo a domicilio, etc., por lo que viola el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, al fijar en cuatro meses la indemnización que corresponda a los trabajadores que hayan cesado en sus cargos por enfermedad que no sea leve y que lo incapacite para trabajar, sin que exista base razonable para hacer tal distinción, ya que conforme al Artículo 102, literal o), de la Constitución Política de la República de Guatemala, la indemnización es equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos sin establecer un monto máximo.

Tal violación está determinada porque la indemnización es una concesión legal que tiene como objeto retribuir al trabajador por el desgaste ocasionado por el trabajo que ha desempeñado, podemos establecer que se suprimen varios derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes de trabajo le reconocen a la clase trabajadora de nuestro país.

El perfil de la trabajadora doméstica suele ser mujer, joven, sin estudios, nacida en la provincia y sin familia que la respalde. Esas características la hacen más vulnerable a la explotación y al abuso de sus empleadores, que en muchos casos consideran que les hacen favor de contratarlas.

### **5.2.1. Las jornadas de trabajo de las domésticas, el salario mínimo y horas extras**

Las trabajadoras de casa particular trabajan muchas horas, con frecuencia imposibles de predecir, realizando tareas matadoras: acarreando agua, lavando la ropa (habitualmente a mano), planchando, lavando los trastes, fregando y trapeando los suelos, limpiando el polvo, haciendo las compras, cocinando, haciendo las camas, limpiando las ventanas, paseando al perro y cuidando de los niños, etc.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 164 regula: “que el trabajo doméstico no está sujeto a... las limitaciones de la jornada de trabajo.” En la práctica, esto significa que los trabajadores domésticos no tienen derecho a una jornada laboral de ocho horas, como la mayoría de los trabajadores guatemaltecos. El Artículo 116 del Código de Trabajo estipula: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias y ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.”

El Artículo 124 del Código de Trabajo dispone que ciertas categorías de trabajadores no tendrán jornadas superiores a doce horas, excepto en casos excepcionales, en las cuales estos trabajadores deben recibir pagos de horas extras por cada hora que exceda las 12 horas diarias.

Estas categorías son los representantes del patrono, los que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los vigilantes, los que cumplen su cometido fuera de la oficina y el Artículo 124 literal e) del cuerpo legal citado anteriormente establece que: “los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no estén sometidas a jornadas de trabajo.” El Código no explica el significado de esta cláusula.

No obstante, el Artículo 164 literal a) del Código de Trabajo estipula que estos trabajadores disfrutarán de diez horas de descanso cada día (veinticuatro horas), ocho de las cuales serán durante la noche y continuas, y dos de las cuales serán para comidas. En otras palabras, los empleadores pueden obligar legalmente a los trabajadores domésticos a trabajar catorce horas al día, (Esta cifra se basa en una semana laboral de seis días. En un estudio de 2001 se concluía que las empleadas domésticas trabajaban un promedio de 60 horas semanales). Las trabajadoras de casa particular que entreviste se levantaban habitualmente a las cinco y media o seis de la mañana y trabajaban con muy poco o ningún descanso hasta las ocho o nueve de la noche, tienen que atenderlos no importando la hora.

En cuanto al salario mínimo de las trabajadoras de casa particular. A cambio de la larga jornada, las trabajadoras de casa particular no ganan el salario mínimo, se vuelve aún peor que la jornada de trabajo, porque los salarios van desde quinientos quetzales hasta un máximo de un mil quinientos quetzales por mes laborado, esto dependiendo de la ciudad, de la zona en que viva el empleador y generalmente de la generosidad o buena voluntad del patrono y en la mayoría de casos el empleador fija el salario, lo que hace que la trabajadora se vea obligada a aceptar por la necesidad que tiene.

El trabajo doméstico tiene una naturaleza laboral, en virtud de que la legislación así lo reconoce al encuadrarlo dentro de los regímenes especiales del trabajo, por lo que el trabajador doméstico, como todo trabajador, tiene el derecho a que se le fije un salario mínimo y la necesidad de incluir la bonificación incentivo de 250 quetzales el cual no es pagado por el empleador aduciendo que le proporciona comida y habitación a la trabajadora, el trabajo doméstico es un tema de importancia ya que las personas que lo prestan son mujeres y seres humanos con necesidades como cualquier otro.

El Artículo 102 literal “f” de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece la fijación periódica del salario mínimo para los trabajadores como una de las garantías mínimas del derecho del trabajo. El Artículo 103 del Código de Trabajo reconoce el derecho de todos los trabajadores de Guatemala a un salario mínimo “que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.” Según el Ministerio de Trabajo, los Artículos 161 y 162 del Código de Trabajo establecen que: “el salario de una trabajadora de casa particular se determinará entre el empleador y la empleada.” El primero de estos Artículos define simplemente lo que constituye un trabajador doméstico; el segundo dispone que, excepto en los casos en que se haya acordado de otro modo, la remuneración de los trabajadores domésticos incluirá, además del salario, la habitación y la manutención.

Los salarios de los empleados domésticos varían en función de la casa donde trabajan, y parece esta determinado el salario, en parte, por las tareas para las que se ha contratado al trabajador y por los ingresos del empleador.

Aunque la mayoría de las trabajadoras entrevistadas percibían aparentemente Q. 722.00 quetzales al mes.

Hable con una empleada doméstica interna que había ganado recientemente tan solo Q. 400.00 quetzales al mes, así como con otra que estaba percibiendo Q.1100.00 quetzales al mes cuando realice la entrevista; las trabajadoras de casa particular entrevistadas trabajaban un promedio de 15 horas diarias a cambio de un sueldo promedio de Q. 722.00 quetzales al mes.

En cuanto a las horas extras: ninguna de las trabajadoras de casa particular entrevistadas había percibido nunca una paga en concepto de horas extras. Los siguientes casos eran habituales. Si las trabajadoras de casa particular gozaran de los mismos derechos que el resto de los trabajadores, podrían ganar al día, Q. 63.70 quetzales, más Q. 69.30 quetzales en concepto de horas extras, partiendo de que trabaja unas seis horas extras, que sería el límite máximo que permite trabajar, es decir un total de 14 horas diarias. Esto supone un total de Q. 133.00 quetzales al día ó Q. 3,990.00 quetzales al mes. Esta cifra es más del cuádruple de lo que ganan en promedio las trabajadoras domésticas, esto es hipotéticamente hablando. (Ver anexos).

En la interpretación del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo sugiere que se tome en cuenta la habitación y la manutención al calcular la remuneración general. Dentro de lo que pudo comprobar ninguna de las trabajadoras con las que hablamos tenía noción alguna de si deducía o cuánto se deducía de sus salarios mensuales en concepto de costos de habitación y manutención.

Por lo que se sabe, no existen directrices oficiales para calcular cuánto debe deducirse, ni de hecho para establecer la calidad del alojamiento y la alimentación, situación que se da por la falta de conocimiento que tiene la trabajadora acerca de sus derechos laborales.

Las trabajadoras de casa particular se encuentran con toda una variedad de condiciones en sus diferentes empleos, y no existen criterios mínimos establecidos por el gobierno para garantizar que se respeten las medidas sanitarias y de seguridad.

### **5.2.2. El día de descanso semanal, los días de asueto y las vacaciones**

Algunas trabajadoras domésticas sólo descansan los domingos, día que sus patrones les dan permiso para ir a estudiar o para pasear con sus amigos. Las trabajadoras de casa particular no tienen derecho a descansar los domingos o los días festivos. En cambio, el Código de Trabajo en el Artículo 164 literal b) dispone que estos trabajadores disfrutaran de seis horas de descanso adicional en dichos días (además de las diez horas de descanso obligatorias).

Esto significa que se puede exigir de hecho a las trabajadoras de casa particular que trabajen ocho horas los domingos y las fiestas nacionales, la jornada normal para la mayoría de los trabajadores guatemaltecos. De hecho, es costumbre que las trabajadoras de casa particular tengan los domingos libres. Se suele esperar de ellas que preparen el desayuno y limpien después, antes de salir de permiso, y que preparen la cena y limpien cuando regresen por la tarde.

### 5.2.3. Reformas al Código de Trabajo

El trabajo doméstico que realizan las mujeres, no se encuentra debidamente regulado, por lo que es necesario se reforme el Código de Trabajo, a través del Congreso de la República de Guatemala; para ese efecto propongo realizar la siguiente reforma en el capítulo cuarto:

Artículo 161. Trabajadores domésticos son 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.

**Artículo 162.** La retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago **del salario mínimo y goce de sus prestaciones laborales**, el suministro de habitación y manutención. **Se prohíbe a los patronos deducir del salario del trabajador cantidad alguna en concepto de habitación y manutención.**

**Artículo 162. Bis** El trabajador doméstico tiene derecho a devengar el salario mínimo mensual para las actividades agrícolas y no agrícolas que esté vigente.

**Artículo 163.** El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

**Artículo 164. El trabajo de casa particular está sujeto a lo que establece el presente Código en cuanto al horario y a las limitaciones de la jornada de trabajo.**

**Artículo 164. Bis. El trabajador doméstico tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará, de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo.**

**Artículo 164. Ter. Son días de asueto para los trabajadores domésticos, con goce de salario:**

**El 1º. de enero, el jueves, viernes y sábado santos; el 1º. De mayo; el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad. El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coinciden uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.**

**Artículo 165. Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:**

a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los mismos términos del inciso d;

- b) **Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos** del trabajador doméstico y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas.
- c) Si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su restablecimiento y que le cubran los gastos que deba hacer;
- d) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y
- e) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

Artículo 166. Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico por las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.

**Artículo 166. Bis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de velar porque se cumplan los siguientes derechos sociales mínimos para las trabajadoras domésticas:**

- a) El derecho a la libre elección del trabajo, la equidad en la remuneración del trabajo, igualdad del salario para igual trabajo;**
- b) La obligatoriedad de pagar al trabajador en moneda de curso legal, inembargabilidad del salario, fijación periódica del salario mínimo;**
- c) La regulación de la jornada de trabajo, el día de descanso semanal, vacaciones, el pago de aguinaldo;**
- d) La protección a la mujer trabajadora,**
- e) La indemnización por tiempo de servicio, indemnización por fallecimiento.**

## CONCLUSIONES

1. Las trabajadoras domésticas, en Guatemala, carecen de los derechos laborales mínimos, por lo que se encuentran en un estado de indefensión y constante abuso por parte de sus patronos, incurriendo en discriminaciones por razón del sexo, cultura y étnia.
2. El trabajo de casa particular no es visto como un trabajo sino como una ayuda, dado su carácter de invisibilidad y también por la misma desvalorización del trabajo doméstico, porque es visto como una actividad normal y natural, ejercida principalmente por mujeres.
3. La deficiencia en la legislación laboral provoca el abuso de los derechos de la trabajadora doméstica, por parte del patrono.
4. Las trabajadoras del servicio doméstico no disfrutan a cabalidad del derecho a un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, y el día de asueto con goce de salario.
5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de los inspectores de trabajo, no realizan su función de velar porque se cumplan los garantías mínimas sociales que protejan a las trabajadoras del servicio doméstico, debido a la falta de regulación en el Código de Trabajo y la poca importancia hacia dicho régimen especial de trabajo.



## RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo en el sentido que se establezca específicamente los derechos que le son inherentes al trabajo que realiza, por ejemplo: vacaciones, descansos a que deben tener derecho según la ley y a su derecho a ser inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; para que no se violen los derechos constitucionales y así también se dignifique este tipo de trabajo.
2. Es necesario también que al realizar la reforma anterior el Congreso de la República de Guatemala incorpore a la legislación laboral la obligación del patrono a que se inscriba la trabajadora doméstica en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
3. El Congreso de la República de Guatemala, en el uso de su función legislativa debe regular de forma especial y más amplia los derechos y obligaciones de la trabajadora doméstica, de acuerdo con la situación jurídica actual; debido a que las disposiciones contenidas en la legislación laboral no se encuentran determinadas con claridad, observando lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala.
4. La Universidad de San Carlos de Guatemala, en uso de su iniciativa de ley debe presentar un anteproyecto de ley ante El Congreso de la República de Guatemala, para que se promueva una reforma al régimen especial de trabajo doméstico regulado en el Código de Trabajo.

5. El Procurador de los Derechos Humanos debe de velar porque se cumplan las garantías mínimas sociales de las trabajadoras del servicio doméstico, incentivando a dichas trabajadoras a que denuncien las violaciones de sus derechos laborales y posteriormente darle el seguimiento correspondiente llegando hasta la última instancia, proporcionando asesoría legal, psicológica.

## **ANEXOS**

Entrevistas transcritas textualmente, realizadas a trabajadoras domésticas en el parque central, zona uno de la Ciudad de Guatemala, el día 24 de abril del año 2,010.

Entre las trabajadoras de casa particular entrevistadas, la mayoría proceden de comunidades indígenas. Este es el caso de Elizabeth González, una mujer de origen k'iche' que llevaba cinco años trabajando en el servicio doméstico, declaró que: “las indígenas la pasan mal, humillan mucho por el traje, nos dicen india, nos toman a todas por tontitas, analfabetas... una analfabeta en casa está más frita que un pollo.” Sic.

Jessica Gutiérrez García, también de origen k'iche', dijo: “que su peor empleo fue en una casa particular con una mujer anciana que la llamaba reiteradamente: india, mula, bruta.” Según Gutiérrez, “esta mujer me trató como a un perro y siempre me gritaba, se negó a llamarme Gutiérrez por mi nombre y se refería a mí como la muchacha.” Sic.

Julia Dominga también de origen k'iche', fue expulsada una noche después de una fuerte discusión con su patrón, que le dijo: “eres una india, inútil,” Dominga dijo que su empleador le había dicho regularmente que: “era una india sucia, una analfabeta.”

Es ahí, en la familia, cuando se empieza a entrenar y educar en el racismo, es con la empleada, según la psicóloga social Amanda Pop Bol. Victoria López, de origen mam, había trabajado en la misma casa particular durante cinco años. Los hijos de la familia, de 16, 21 y 26 años, eran rudos y abusivos: “Los muchachos son muy agresivos para pedir las cosas, dicen palabras vulgares.”

Elizabeth González trabajó en una casa particular con dos niñas de 9 y 7 años, las niñas decían: “Ni me toques porque eres lo que eres, una muchacha nada más.” Sic. Cuando se quejó de esto a la madre, ésta se enojó mucho con González y actuó como si fuera a golpearla, pero se contuvo.

González vino de Coatepeque cuando tenía 18 años a trabajar como empleada doméstica, estaba convencida que sus posibilidades de superación serían mayores en la capital, no había tenido la oportunidad de estudiar y en su municipio no existían opciones laborales. “Yo cuidaba a cuatro niños, limpiaba la casa, los iba a dejar a la escuela, cocinaba... hacía de todo, cinco años después de llegar con las manos vacías a la ciudad, ahora cobraba Q. 700.00.” Sus empleadores consideraban que darle techo bajo el que dormir y un plato de comida era suficiente. Sigue expresando Elizabeth González: “Cuando uno pasa mucho tiempo con una familia, llegas a crearte la ilusión de que es la tuya, porque los niños te quieren, y algunas veces uno se siente bien, porque lo tratan como miembro de la familia y uno les toma un gran cariño, porque vives ahí, así que no exiges subidas de sueldo y dejas a un lado tu propio desarrollo personal.” Sic.

Mildred Díaz, integrante del Centro de Apoyo a las Trabajadoras de Casa Particular CENTRACAP, que capacita y asesora a las trabajadoras expresa: “Nosotras estamos ahí, si quieren salir a fiestas, si necesitan que atiendas a los niños a altas horas de la noche, no tenemos vacaciones a veces ni descansamos los fines de semana, ni nos pagan lo suficiente para ahorrar, te impide hacer una vida social, conformar una familia, quedar embarazada o casarse, lo más probable es que haya que dejar el trabajo.” Sic.

Elizabeth es ejemplo de ello. Quedó embarazada a los tres años de estar trabajando para la misma familia. El padre del bebé la dejó al mes y medio de embarazo. “Yo no sabía qué hacer porque tenía miedo de volver a mi casa en ese estado y sola, sin dinero, pero también tenía miedo de decírselo a mis empleadores.” Sic. Cuando empezó a revelarse físicamente su estado, Elizabeth se lo contó entre lágrimas a su jefa. “Aunque en un principio me dijo que no había problema, que podía seguir con ellos y tener mi bebé en la casa, no era cierto,” comenta. Con seis meses de gestación su patrona la obligaba a hacer labores de riesgo, como lavar alfombras a mano o subirse a escaleras para limpiar cristales. “También empezó a controlarme la comida, si antes podía sentarme con ellos a almorzar, ahora comía aparte y sólo una vez al día,” lamenta aún hoy con los ojos humedecidos, yo quería a sus hijos como que fueran míos, pero no lo eran, así que un día le dije que tenía que poner por delante la vida de mi hijo y dejé el trabajo.” Pero como Elizabeth no podía volver con su familia a Coatepeque tuvo que buscar trabajo en otro hogar. Por estar embarazada, lo máximo que consiguió que le pagaran fueron Q500.

González expresa: “Yo le dije a mi nueva jefa que después de tener el bebé podía mudarme a CENTRACAP, pero ella me dijo que no, que me iba a apoyar, que me quedara.” Sic. Al día siguiente de dar a luz en el pequeño cuarto en el que dormía, su patrona la levantó de la cama para que le hiciera el almuerzo.

Durante año y medio Elizabeth aguantó las vejaciones y mantuvo a Rocío, su bebé, encerrada en un cuarto, hasta que la situación se hizo insostenible, porque su hija no podía salir del pequeño cuarto.

Elizabeth Gonzales trabajadora doméstica, expresa: “Los señores no se dan cuenta que uno está a punto de morir de tanto trabajar, 16 horas al día no es normal, sin pagarnos algo adicional a nuestro salario y no nos dan descanso los fines de semana.”

Ser madre soltera es un patrón común entre las trabajadoras domésticas, que por la misma vulnerabilidad en la que viven nunca disponen de suficiente dinero para poder mantener a su hijo fuera de la casa donde trabajan. La violación o el abuso sexual por parte del empleador o alguno de los hijos de éste es un patrón bastante repetido, del que resultan embarazos no deseados. En uno de los casos la propia esposa llegó a la casa cuando su marido estaba forzando a la trabajadora, en un principio la apoyó judicialmente, pero cuando se reconcilió con él, la echó a la calle.

Mildred Díaz indica que: “Los salarios no pasan de los Q. 1500.00, ni siquiera en esas casas lujosas de la zona 15 o la carretera a El Salvador, aunque los patrones tengan mucho dinero, nunca quieren dar un salario justo.” El cumplir años también es un riesgo para las empleadas, ya que a medida que se van haciendo mayores se les dificulta cumplir con los requerimientos de sus jefes. Expresa Mildred: “Nosotras tenemos compañeras que ya están grandes y que ahora las familias, después de años de vivir con ellos, ya no las quieren.”

El Sacerdote Julián Oyeles, defensor de las trabajadoras domésticas, expresa que: “Se ha sofisticado, pero la estructura de esclavitud persiste.” Agerita Gil, defensora de las trabajadoras domésticas indica que: “Lo que se pide no es un privilegio, sino una demanda laboral justa.”

Muchas trabajadoras de casa particular se quejaron de que les daba menos comida o de menor calidad que a la familia, y que no les daban tiempo para comer.

Andrea Rodríguez Dorado, una ladina de 33 años de San Marcos, expresa que: “el problema en su trabajo era la falta de alimentos, tenía que preparar la comida para la pareja para la que trabajaba y sólo me daban las sobras. Cuando le dije a la señora que no era suficiente la comida que me daba, me dijo que no fuera coche.” Sic.

Sandra Chicop, una joven de 17 años de origen kaqchikel de Chimaltenango, dijo: “A ellos les parece que somos otras personas, a la hora del almuerzo se nota, no dan la misma comida, hay demasiada indiferencia.”

Silvia Leticia Pérez una joven de origen kaqchikel de diecisiete años, trabajó en una casa cuando tenía 14 años en la que sólo tenía 10 minutos para el almuerzo y la cena durante su jornada laboral de 17 horas. Sus empleados le daban una clase diferente de comida a la que ellos comían, porque decían que era muy cara y que yo no tenía dinero para pagar, recordó. “Me decían, coma allá, no aquí cerca, se te olvida que eres una simple empleada, me trataban mal porque uso traje.” Sic.

Sofía Martín López, una joven de 15 años de origen mam procedente del departamento de San Marcos, “emigré a la Ciudad de Guatemala en enero de 2008. En mi trabajo en el servicio doméstico, me levanto a las cinco de la mañana todos los días para preparar el desayuno para toda la casa y termino de trabajar alrededor de las 10 o 10:30 de la noche. Por este trabajo recibo un salario de Q. 500.00 al mes.”

Elena Bax es una joven de 19 años de origen k'iche' que emigró desde Totonicapán en 2008 para buscar trabajo en una fábrica. Trabajó entre octubre de 2009 y enero de 2010 como empleada doméstica, mientras encontraba otro trabajo en la maquila, ganaba Q. 500.00 al mes y trabajaba desde las 5:30 de la mañana hasta las 10:30 de la noche todos los días menos los domingos. “Casi no tenía descanso, limpiaba, lavaba, planchaba, tenía media hora para almorzar y media hora para cenar.”

Victoria López, una mujer de 35 años de origen mam procedente de San Marcos, lleva 14 años trabajando como empleada doméstica en Ciudad de Guatemala. “La jornada laboral habitual era de seis de la mañana a ocho o nueve de la noche todos los días. De vez en cuando, la pareja de la casa celebraba fiestas con cena y yo tenía que trabajar hasta mucho más tarde, con frecuencia hasta la una de la madrugada, eso sin contar que al día siguiente tenía que levantarme temprano y hacer la limpieza. Ganaba Q.500.00 al mes cuando deje el trabajo en el 2008.”

Odilia Puerto Chávez, una joven de 20 años de origen k'iche' procedente de Totonicapán, llegó a Ciudad de Guatemala sola cuando tenía 15 años. En el segundo empleo que tuvo, se levantaba a las tres o cuatro de la mañana a limpiar y preparar el desayuno. Trabajaba hasta las diez o las once de la noche. Dejó ese empleo para empezar a trabajar en otra casa particular, donde seguía levantándose a las tres o cuatro de la mañana para recoger agua. Trabajaba hasta las ocho o nueve de la noche. En su empleo actual, trabaja desde las seis de la mañana hasta las ocho de la noche. “Casi no descanso siquiera un minuto, no hay horario para las comidas. Me interrumpen mientras estoy comiendo, y todo esto por un salario de Q. 700.00 al mes.” Sic.

Isabel Morabayer Rodríguez, de 40 años de Santa Rosa, trabajó desde 1989 a 1992 con un salario de Q. 100.00 quetzales al mes. Compartía una habitación con su empleadora y el bebé de ésta. La jornada laboral empezaba a las cinco de la mañana cuando se levantaba para preparar el desayuno y terminaba a las nueve de la noche. En su siguiente empleo, donde estuvo desde 1992 hasta 1996, “ganaba 250 quetzales al mes, con un trabajo de lunes a domingo y sólo descansaba un domingo sí y otro no y antes de salir a mi descanso, tenía que dejar hecha la limpieza de la casa y hecho el almuerzo para toda la familia, como requisito para poder salir. Me despidieron cuando pedí más dinero. Desde septiembre de 1998, trabaje en una casa con la misma jornada, de cinco de la mañana a nueve de la noche, y un sueldo de 550 quetzales.” Sic.

Rosa López Cruz, de 38 años de edad, emigró a Ciudad de Guatemala en 2000 procedente del departamento de Jutiapa. Ha trabajado con intermitencias en la misma casa durante 10 años. “Ahora gano Q. 900.00 por una jornada de cinco de la mañana a nueve de la noche.”

Marisol López Muñiz tiene 53 años y lleva 32 años trabajando como empleada doméstica, emigró desde el Quiché en 1980, “la guerra estaba en su peor momento. Ahora llevo ocho años trabajando en la misma casa particular, me encargo de todo, incluido el cuidado de los niños de 16 y 18 años. Me levanto a las cuatro y media de la mañana para preparar el desayuno para la familia. Los niños salen temprano de la casa y le llevo el desayuno a la cama a mi patrona, la directora de personal de una maquila. La jornada de trabajo termina alrededor de las diez de la noche, después de haberle servido la cena a mi patrona. Gano Q. 800.00 quetzales al mes.” Sic.

En lugar de dar a las trabajadoras de casa particular todo el día libre, muchos empleadores establecen un horario preciso para la salida y el regreso. Rosa López Cruz expresa: “he estado trabajando en la misma casa particular una buena parte de los últimos diez años y aún no tengo todos los domingos libres.” Sic.

Silvia Marcela García, una mujer de origen k'iche' de 41 años procedente del departamento de Usulután, emigró a la Ciudad de Guatemala en 1993, en busca de mejores oportunidades. “Trabaje durante dos años en una casa particular a mediados de los noventa ganando 90 quetzales al mes, con una jornada de cinco de la mañana a nueve de la noche. No conocía la ciudad y no salía nunca, y no tenía permiso los domingos. Mis empleadores sólo me dieron permiso una vez en dos años para viajar a mi ciudad natal; me dedujeron del sueldo los días que había estado fuera.”

Sofía Martín López se levanta a las seis de la mañana los domingos para preparar el desayuno para toda la familia. Sale alrededor de las ocho de la mañana a disfrutar de su día libre. “Con frecuencia, cuando regreso esa noche a las ocho, tengo que preparar la cena, poner la mesa, etc.” Sic.

Andrea Rodríguez, emigró a la Guatemala desde San Marcos cuando tenía 19 años. En su primer empleo, en 1986, trabajaba desde las cinco y media de la mañana hasta las nueve y media de la noche y no tenía ningún día libre. En el siguiente empleo, de 1997 a 2000, Rodríguez tenía permiso de salir los domingos, pero debía servir el desayuno a la familia.



## BIBLIOGRAFÍA

ALTAMIRO, José. **El servicio doméstico. Su regulación.** Ed. Del autor, Asunción, Paraguay, 2002.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral.** Ed. El Gráfico. Impresiones, Argentina, 1969.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Doctrina, legislación Iberoamericana.** T. II. Ed. Heliasta, Buenos Aires. 1,988

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 14ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Ed. El Ateneo, Argentina. 1960.

CENTRACAP. **Discriminación laboral, de género y étnica. Guatemala.** 1994.

CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho de trabajo, su aplicación en Guatemala.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I.** Ed. Porrúa, S. A. México. 1980.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** Ed. Porrúa, S. A. México. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Mexico, D.F.: Ed. Porrúa, S. A. México. 1977.

**Diccionario de la lengua española,** Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe S.A., 1970.

DU PASQUIER, Claude. **Introducción a la teoría general del derecho y a la filosofía jurídica.** Segunda ed. Ed. Librería Internacional de Perú, Perú, 1950.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco,** Ed. Oscar De León Palacios, Guatemala, 1996.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo.** Ed. Temis, Colombia. 1980.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho II.** Ed. Cooperativa de Ciencia Política R.L. Universidad de San Carlos de Guatemala. Reimpresión Guatemala, 1984.

RIEZNİK DOSSIER, Pablo Antonio. **El trabajo.** Ed. Biblos. Buenos Aires 2007

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. **El derecho latinoamericano del trabajo.** 1era. ed. México. Ed. Dirección General de Publicaciones. 1974.

VILLATORO TORANZO, Miguel. **Introducción al Estudio del Derecho.** Octava Edición, Ed. Porrúa, S.A., Republica Argentina, 15. México, 1966.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

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

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

**Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en el Expediente 549-2006, 17 de junio de 2008.**