

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



GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2011

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

CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO
NÚMERO 100 RELATIVO AL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA



LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 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. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

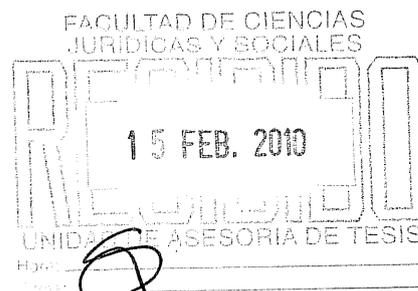
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**LIC. CÉSAR ANDRES CALMO CASTAÑEDA
ABOGADO Y NOTARIO
28 CALLE 0-54 ZONA 3, GUATEMALA
2473-6047 / 5539-4874**

Guatemala 05 de febrero 2010.

**LICENCIADO:
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**



Estimado Licenciado:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona con fecha 13 de noviembre del año 2009 por el Decanato, respetuosamente me dirijo con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrolle como **Asesor** del trabajo de Tesis realizado por la bachiller **Evelyn Angélica Muñoz Hernández**, cuyo título se denomina **“CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO NÚMERO 100 RELATIVO AL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA”**. Se procedió a asesorar el trabajo de investigación antes mencionado, quien aceptó todas las sugerencias del suscrito, según el Artículo 32 del Normativo Para La Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en donde después del trabajo de asesoría realizado y la conclusión del mismo.

EXPONGO:

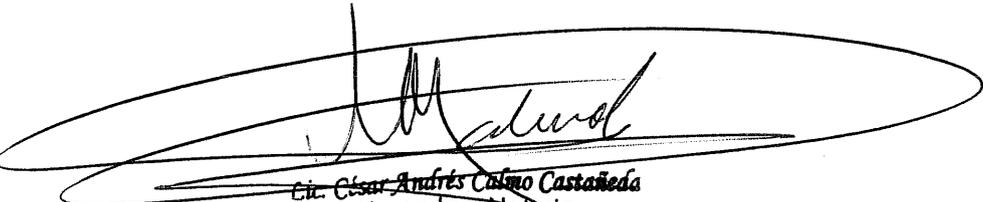
- a) En cuanto a su contenido científico y técnico, puedo manifestar que el trabajo se basó en recabar información científica, usando los métodos y principios apropiados así como eficaces para descubrir todo lo relacionado al tema en mención sobre esta ciencia del derecho y su respectiva aplicación en la práctica, logrando de esta manera un gran aporte a las ciencias laborales.
- b) Metodología: Se empleó la más aceptable en este aspecto y la propuesta en el plan de investigación, como lo es el análisis, síntesis, la inducción y deducción.
- c) Las Técnicas que se aplicaron fue esencialmente la identificación bibliográfica, documental y legal, que estoy convencido fueron las más idóneas para el desarrollo del tema propuesto.
- d) Redacción: Está plasmada de manera clara y entendible a todos los estudiosos del derecho con los tecnicismos del lenguaje profesional.



- e) Contribución Científica: constituye un valioso auxiliar en la materia de derecho laboral; ya que nos da a conocer todo lo relacionado al tema en mención logrando así ser un medio adecuado de futuras consultas.
- f) Conclusiones y Recomendaciones: Son las más indicadas y de gran valía no solo para darle forma final al trabajo de investigación sino para ponerse en práctica las sugerencias que se plantean.
- g) La Bibliografía consultada es la más recomendable y acertada para el tema propuesto, no solo en cuanto a su contenido sino al volumen de obras, además de la legislación aplicable.

Por lo anteriormente expuesto considero que el mismo llena los requisitos que establece el Normativo de Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis de igual manera de haberse satisfecho los requisitos del plan de investigación aprobado, razón por la cual doy mi **DICTAMEN FAVORABLE** aprobando el trabajo de investigación, para que pueda ser discutido en el examen público correspondiente previo a la opinión del Revisor que corresponda.

Sin otro particular me suscribo de usted atentamente,


C. César Andrés Calvo Castañeda
Abogado y Notario


COLEGIADO 8286

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, quince de febrero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EVELYN ANGÉLICA MUÑOZ HERNÁNDEZ, Intitulado: "CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO NÚMERO 100 RELATIVO AL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA".

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 LUTZ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



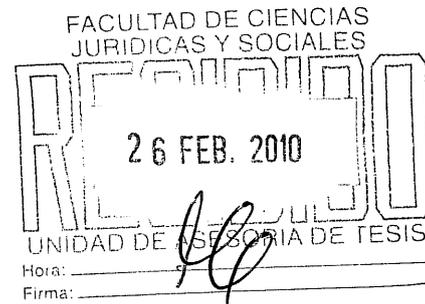
cc.Unidad de Tesis
MTCL/crla.

Lic. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
Abogado y Notario Col. 6279
Especialista en Derecho Laboral
8 Ave. 20-22 zona 1, Oficina 4 Primer Nivel,
Edificio Castañeda Molina
Tel: 2242-1156



Guatemala 25 de febrero de 2010

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



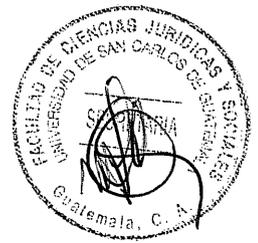
Respetable Licenciado.

Como Revisor de tesis de la Bachiller Evelyn Angélica Muñoz Hernández, de conformidad con el nombramiento de fecha quince de febrero del año dos mil diez, en la elaboración del trabajo titulado "CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO NÚMERO 100 RELATIVO AL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA"; me complace manifestarle que:

El trabajo analiza jurídica y doctrinariamente las obligaciones de carácter administrativo y las responsabilidades que debe tener el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando se ratifican Convenios Internacionales Laborales.

Los objetivos se alcanzaron, siendo los mismos determinantes de la importancia de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumplan con sus obligaciones y responsabilidades; las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica y documental, las cuales contribuyeron a obtener el material bibliográfico suficiente y actual para el desarrollo de la tesis.

Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis fueron acordes y de utilidad para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico con el que se determinó la función y el rol que desempeña el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuando Guatemala ratifica Convenios Internacionales Laborales con la Organización Internacional del Trabajo OIT; el sintético se encargó de establecer las obligaciones que debe tener dicha institución; el deductivo se utilizó para el análisis de la normativa vigente en el país relacionada con el tema.



Lic. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
Abogado y Notario Col. 6279
Especialista en Derecho Laboral
8 Ave. 20-22 zona 1, Oficina 4 Primer Nivel,
Edificio Castañeda Molina
Tel: 2242-1156

La contribución científica; es fundamental en este tema ya que nos da a conocer cual es la situación actual de Guatemala frente a los Convenios Internacionales Laborales con la Organización Internacional del Trabajo OIT; relativo al trabajo doméstico en nuestro país.

Las conclusiones, recomendaciones y bibliografía son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis, luego de reunirme con la Bachiller Muñoz Hernández, le sugerí varias correcciones en su trabajo, siempre bajo el respeto de su posición ideológica, y la sustentante estuvo de acuerdo en llevar a cabo las modificaciones.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,

Lic. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
Abogado y Notario
Col: 6279

IC CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

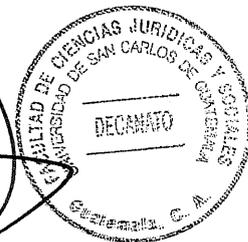


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de julio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EVELYN ANGÉLICA MUÑOZ HERNÁNDEZ, Titulado CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO NÚMERO 100 RELATIVO AL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





DEDICATORIA

A Dios:

Ser supremo creador del cielo y de la tierra, gracias por permitirme ser tu hija y por tu salvación.

A Mis Padres:

Jorge Muñoz y Angela de Muñoz, gracias por enseñarme el camino de la vida, por sus consejos, apoyo y por creer en mí que un día llegaría a culminar lo que emprendimos juntos; ya que sin ustedes no fuera posible este logro. Que Dios los bendiga.

A Mi Esposo:

Erick García, gracias por compartir mis metas, por tu esfuerzo, amor, comprensión y apoyo incondicional para la culminación de mi carrera, que Dios te bendiga hoy y siempre, te amo.

A Mis Hermanos:

Jorge Geovany, Luis Alberto y Helen Karina, que esto sirva de ejemplo a sus vidas, porque todo lo que se hace en nombre de Dios, es posible alcanzar, gracias a él podemos tener fuerza de voluntad, responsabilidad, dedicación, perseverancia.

A mis Amigos:

Gracias por los momentos que pasamos juntos en nuestra carrera y en especial a Shený por tu apoyo, cariño y consejos, que Dios los bendiga.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala

Tricentenario casa de estudios en la cual tuve la dicha y honor de realizar mis sueños como profesional y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que hoy me honra con tan prestigiado galardón.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Origen	2
1.2. Concepto	7
1.3. Principios	9
1.4. Características	13
1.4.1. Sujetos	22
1.5. Regulación legal	30

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo	35
2.1. Concepto	35
2.2. Características.....	38
2.3. Elementos	39
2.3.1. Capacidad	39
2.3.2. Consentimiento que no adolezca de vicio	42
2.3.3. Objeto del contrato	43
2.3.4. Elementos especiales del contrato de trabajo	44
2.4. Efectos	46
2.4.1. Nulidad de los contratos individuales de trabajo	47
2.5. Clasificación	48
2.5.1. Jornadas de trabajo	53
2.6. Regulación legal	57



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Trabajo doméstico	61
3.1. Aspectos generales	61
3.2. Concepto	66
3.3. Origen	69
3.4. Importancia	73
3.5. Situación actual del trabajo doméstico	79

CAPÍTULO IV

4. Causas del incumplimiento del Convenio Internacional de Trabajo número 100 relativo al trabajo doméstico en Guatemala	85
4.1. Aspectos generales	85
4.2. Convenio internacional de trabajo número 100	90
4.2.1 Los principales artículos del convenio	91
4.3. Causas del incumplimiento	93
4.3.1. La legitimación de las normas internacionales de trabajo frente al Estado de Guatemala	94
4.4. Intervención de la Organización Internacional del Trabajo	100
4.5. Propuestas	101
 CONCLUSIONES	 107
RECOMENDACIONES	109
BIBLIOGRAFÍA	111



INTRODUCCIÓN

El tema objeto de la presente investigación, surgió de establecer las causas del incumplimiento de los instrumentos internacionales ratificados por Guatemala en materia de trabajo y especialmente en el trabajo doméstico. Los objetivos utilizados fueron: determinar las causas del incumplimiento del Convenio Internacional de Trabajo número 100 relativo al trabajo doméstico en Guatemala; establecer la situación del trabajo doméstico en Guatemala; conocer las políticas que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo para proteger a los trabajadores domésticos; determinar el grado de conocimiento que tienen los trabajadores domésticos sobre sus derechos establecidos por la ley; además de analizar la legislación vigente relativa al trabajo doméstico.

La hipótesis planteada fue: Una de las causas principales se encuentra en el Ministerio de Trabajo, quien no tiene la infraestructura administrativa para velar por el cumplimiento del mismo, así como el desconocimiento de la existencia de los tratados y convenios de trabajo por parte de los trabajadores domésticos lo cual determina que no exijan sus derechos laborales reconocidos por la ley.

La presente investigación se divide en cuatro capítulos, los cuales se describen de la manera siguiente: el capítulo uno hace referencia al derecho de trabajo, indicando el origen, el concepto, los principios, las características y la regulación legal; el capítulo dos, contiene el contrato de trabajo, con algunos conceptos, las características, los elementos, la clasificación y la regulación legal; en el capítulo tres se hace referencia al trabajo doméstico, indicando con los aspectos generales, los conceptos, el origen, la



importancia y la situación actual del trabajador doméstico; en el capítulo cuatro se presentan las causas del incumplimiento del Convenio Internacional de Trabajo número 100 relativo al trabajo doméstico en Guatemala, indicando los aspectos generales, el Convenio Internacional del Trabajo número 100, las causas de incumplimiento, la intervención de la organización internacional de trabajo y la propuesta. Las teorías fundamentales relativas al contrato de trabajo fueron las denominadas teorías contractualista, y la teoría individualista. Los métodos utilizados fueron el analítico y el sintético y dentro de las principales técnicas, se aplicaron bibliográfica y documental; se utilizó tecnología como internet y otros.

Guatemala ha ratificado varios convenios en materia laboral con la Organización Internacional del Trabajo; entre ellos tenemos el Convenio Internacional de Trabajo número 100; a través de la presente investigación determinamos las causas de incumplimiento que se dan en dicho convenio relativo al trabajo doméstico en Guatemala, por parte de las autoridades y desconocimiento de las mismas.

Finalmente se busca establecer que efectivamente existe incumplimiento a las normas internacionales de trabajo relativas al trabajo doméstico en Guatemala, considerando que dicha función es delegada a los inspectores de trabajo, quienes por escasa infraestructura y personal no pueden velar por el respeto a los derechos de dichos trabajadores en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

El derecho laboral (también llamado derecho del trabajo o derecho social) es una rama del derecho público o estatal cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral “es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquel se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero”.¹

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado).

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1



Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte en la relación laboral y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

1.1 Origen

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.

Por lo que resulta dificultoso señalar, el génesis del derecho de trabajo. Pero algunos tratadistas hacen la siguiente observación “Desde el instante en que la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente familiar para constituir la sociedad, ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre”.²

En la esclavitud, 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. Su origen se debe principalmente a nuevas formas y métodos de trabajo en la industria, el comercio y los servicios en general.

² Cabanellas de Torres, Guillermo y L. Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política social y laboral**. Pág. 570

En el Código de Hamurabí existieron disposiciones dispersas de los que iba a ser posteriormente el derecho laboral. En Grecia se dividía a las personas en esclavos y no esclavos, pero también se conocía el trabajo dependiente de personas libres, ya que se vio que los esclavos no eran suficientes para trabajar, ésto dio lugar a que en Roma se mantuviera el concepto de locación de servicios, aplicado indistintamente al trabajo dependiente y al trabajo autónomo que constituye un verdadero antecedente de lo que llegaría a ser 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.

Fue en tiempos de la colonia cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para que emitieran alguna ley de Indios y la Real cédula, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aún así en la época de la Independencia y 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 (Ley de Enjuiciamiento Civil y Mercantil entonces vigente) y esta situación continuó hasta el anterior Código Civil. Las normas de derecho de trabajo creadas nunca fueron altamente protectoras del trabajador.

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 10 horas.



En Alemania se promulga la Ley Bismark, que constituyen las primeras leyes sobre seguridad social y en el año 1888 surgen las primeras huelgas, las cuales fueron consideradas como ilegales.

En México en 1917 se dio 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 (O.I.T.). Los Estados de Europa y Estados Unidos siguen el ejemplo de Alemania.

El Siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral, pues durante él se promulgaron muchas 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 era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para el sector laboral.

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.

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 tierra 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.

En Guatemala fue con la revolución de Octubre de 1944 que nació el derecho de trabajo más homogéneo, más preciso, con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el uno de Mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, Decreto 330.

Sucesión de leyes de trabajo en Guatemala:



- a) **Ley de Jornaleros:** Decreto 177 del 3 de abril de 1877.
- 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, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, período prenatal, postnatal, inamovilidad, lactancia, jornada extraordinaria. 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) **Código de Trabajo (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. Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.



1.2. Concepto

Fernández Molina “El derecho de trabajo es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidos de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones. El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el 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, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.³

Cabanellas lo define como “conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios 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”.⁴

³ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 1

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Pág. 652



El derecho de trabajo “es el conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar la conducta económica social de los trabajadores de toda índole esto es de las clases económicamente débiles de la sociedad compuesta por obreros empleados trabajadores intelectuales e independientes”.⁵

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

- a) **Derecho al trabajo:** Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- b) **Derecho en el trabajo:** Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- 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”.⁶

Krotoschin da esta definición: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**. Pág. 647

⁶ **Ibíd**

consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.⁷

1.3. Principios

Se puede hacer una larga lista de principios que podrían aplicarse a esta disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, destacan los siguientes:

1. Principio de tutelaridad

La legislación guatemalteca, establece el principio de tutelaridad del trabajo, establecidos en los considerandos, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; asimismo, señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

El derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. La tutelaridad cumple un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector.

⁷ Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 88



2. Principio evolutivo

El derecho laboral es evolutivo por que se encuentra en constante movimiento siendo su permanente vocación proteger al trabajador en dos sentidos:

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

Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano; Sin embargo, el derecho que me ocupa está embuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador.

3. Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su obligación, y contenido debe ser aplicado en forma imperativa “éste debe intervenir en forma coercitiva, dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones”.⁸

⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 5



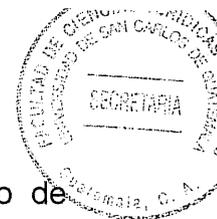
Los tribunales de trabajo y previsión social se han establecido, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores deben saber que como mínimo deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas que la ley indica; en caso contrario podrán ser exigidas, las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagado en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado entre otros.

4. Principio de realismo

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones hacia los laborantes.

5. Principio de sencillez

Este principio está dirigido a un sector de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos básicos; el cual se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral, Sin embargo deben



establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono.

No se trata de una disciplina **anti-formalista** como algunos dicen; en todo caso es **no formalista**, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

6. Principio conciliatorio

El término conciliación implica que existe una pugna o lucha permanente, acoso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes o sujetos de la relación laboral; esta iniciativa puede tomar diversos caminos, una negociación colectiva madura y consecuente, una coparticipación en las utilidades de la empresa, la implementación de una asociación tipo solidarista.

Como se puede observar, el derecho de trabajo a través de su historia, siempre ha regulado, las relaciones entre patronos y trabajadores, y en Guatemala, siempre se reguló en diversas leyes o disposiciones y no como en la actualidad que aparecen reguladas las relaciones obrero-patronales en el Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. Es de vital importancia indicar, que el derecho de trabajo se ha fortalecido en Guatemala, por medio de la incorporación de las normas internacionales de trabajo dictadas por la Organización



Internacional de Trabajo OIT, por medio de los denominados convenios internacionales y al momento de ratificarlos Guatemala, forman parte del derecho interno o en su caso son objeto de reformas a la normativa laboral guatemalteca.

1.4. Características

Las características del derecho de trabajo implica el estudio de su naturaleza y objetivos; las cuales conforman principios que dan a dicha estructura y cometido propio que lo diferencian de otras disciplinas jurídicas.

1. Es un derecho nuevo

El derecho de trabajo es una disciplina relativamente nueva. Ha venido a influenciar la esfera del capital y el trabajo. Busca comprensión y armonía que beneficie a ambas partes de la relación laboral.

En Guatemala el primer Código Laboral se promulgó en 1947, con anterioridad existían leyes y reglamentos cuyo trámite procesal se regulaba en el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, entonces vigente. “Su espíritu y sus principios son nuevos, distintos de los que inspiraban al resto del derecho”.⁹

⁹ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios derecho de trabajo**. Pág. 20



2. Es un derecho autónomo:

Casi todos los países han contemplado en códigos especiales las relaciones de trabajo. Esto no significa que se encuentre aislado del resto del derecho, ya que en muchos aspectos está íntimamente unido a otras disciplinas jurídicas.

La autonomía de todas las ramas del derecho, sin embargo, es un concepto relativo, pues tienen un común denominador.

El Profesor italo-argentino Deveali inicialmente compara el derecho "con un tronco del cual parten las diferentes ramas que luego se dividen y subdividen hasta llegar a las hojas y las flores; pero posteriormente arriba a la conclusión de que modernamente se ha llegado a especializar demasiado sobre materias y que existe un peligro evidente de perder la visión unitaria al pormenorizar exageradamente. Y es por ello que manifiesta que el anterior ejemplo del árbol ya no es apropiado, sino que es más adecuado de un gran río que a cierta altura de su curso se divide en muchos brazos y éstos a su vez en otros menores muchos de los cuales vuelven a juntarse después de cierto recorrido autónomo, al río del cual se habían separado llevándole la contribución del agua y de los materiales recogidos durante el curso independiente.

Lo expuesto evidencia que esta autonomía es necesariamente relativa y que no debe exagerarse al respecto".¹⁰

¹⁰ Deveali, Mario. **Lineamientos del derecho de trabajo**. Pág. 14-17



Deveali indica que “la autonomía de una ciencia no debe confundirse con su independencia, o mejor, con su aislamiento y enuncia que para que una ciencia sea considerada autónoma debe ser:

- a) Bastante amplia para merecer un estudio expreso y especial;
- b) Contener doctrinas homogéneas, dominadas por conceptos distintos de los conceptos informadores de otras disciplinas;
- c) Tener un método propio, o sea que utilice procedimientos especiales para el conocimiento de las verdades que constituyen el objeto de sus investigaciones” .¹¹

Muchos autores concuerdan que la literal tercera es innecesaria; y manifiestan que la autonomía del trabajo, como una rama del derecho público, reposa en los principios que lo inspiran, es decir, en su espíritu.

3. Es un derecho realista

Así lo declara el Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala en el considerando cuarto, inciso d) “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero; porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo

¹¹ Deveali, Mario. **Ibíd.** Pág. 18



segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”

El concepto de derecho realista ha evolucionado mucho en los últimos tiempos y fue De la Cueva quien originalmente empleó la expresión contrato-realidad, que ha sido muy discutido y luego otros tratadistas lo han ampliado denominándolo de diversas maneras. El profesor uruguayo Pla Rodríguez le llama “El Principio de primacía de la realidad manifestando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.¹²

Así, al juzgar una relación de trabajo no se debe atener a lo escrito y pactado solamente, pues si esto no concuerda con la prestación real del servicio, carecerá de todo valor sin embargo, la existencia de la relación de trabajo no excluye, desde luego, la existencia del contrato, más bien se complementan.

El autor Caldera afirma que: “es el hecho real que aparezca de las relaciones verdaderamente existentes, el que hay que buscar debajo de la apariencia, muchas veces simulada, de contratos de derecho común, civil o comercial”.¹³; así, pues, la realidad de los hechos debe prevalecer sobre apariencia contractual al analizar una relación de trabajo, ya pueden existir contratos simulados o fraudulentos hechos con diversos propósitos, a saber: burlar leyes de seguridad social, o reducir el número de

¹² Pla Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 243

¹³ Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 281



trabajadores para tener jornadas mayores, etc., o incluso por común acuerdo entre las partes.

4. Es un derecho tutelar

El Doctor en derecho García, indica al respecto: “Que no debe entenderse esa tutelaridad como una violación a los principios fundamentales del derecho, sino en atención a cuanto la misma realidad jurídica supone.

Las relaciones patrono-trabajador siempre están influenciadas por factores externos: Económicos, políticos, sociales de fuerte injerencia, por lo cual la mayoría de las legislaciones, poseen esta característica en un afán de proteger aquellos sujetos jurídico-laborales que se encuentran en situación de inferioridad y para hacer efectivo uno de los postulados esenciales y dogmas básicos del derecho, cual es el de la necesaria igualdad de las partes en la relación”.¹⁴

5. Es un derecho social

El derecho de trabajo busca, además de encontrar un equilibrio entre las fuerzas del capital y el trabajo, una promoción cultural y social del trabajador, estipulando cada día normas legales nuevas que tratan de mejorar las condiciones que existen ya plasmadas en cuerpos legales y que, como el Código de Trabajo, constituyen un

¹⁴ García, Manuel Alonso. **Curso de derecho de trabajo**. Pág. 88



mínimo de garantías sociales, necesarias e imperativas. Últimamente se ha avanzado en cuanto a la existencia social, promulgándose disposiciones relativas a la vejez, invalidez y cobertura a la mujer viuda e hijos menores o incapacitados de los trabajadores fallecidos.

El derecho del trabajo, expresa el Doctor en derecho García que “a través de sus normas e instituciones, cuenta con una proyección social que acentúa precisamente su significado, por el camino de una pretensión dignificante del hombre”.¹⁵

6. Es un derecho fragmentario

Esta característica aparece en casi todos los países. En Guatemala en menor escala, ya que desde 1947 existe un Código de Trabajo.

En el cual se ha tratado de unificar en reglamentos y leyes especiales, las normas y principios dispersos; en especial en lo que a previsión social se refiere, se encuentran leyes que sustituyen total o parcialmente a otras anteriores, o que las amplían, lo cual obstaculiza su codificación.

“Todo ello es debido al estrecho contacto con la vida que tiene la norma laboral, por la que no puede ser única ni estable”.¹⁶

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 89

¹⁶ de León Reyes de Barreda, Beatriz Ofelia. **Los conflictos del trabajo.** Pág. 4



7. Es un derecho provisorio

Como consecuencia de la característica anteriormente enunciada, el derecho de trabajo también tiene un carácter transitorio; pues según se dijo, continuamente “se dictan nuevas normas con el afán de buscar mejores condiciones para la relación obrero-patronal”.¹⁷

8. Es un derecho que proviene de varias fuentes

El derecho de trabajo no se realiza solamente en la norma jurídica, pues a la par de la misma surge por medio de convenios colectivos y sentencias de los tribunales. Los autores le dan diversas denominaciones a esta característica.

El Doctor Pla Rodríguez “lo llama extraetática. Porque disgrega el poder central de crear leyes en beneficio de los gremios, convirtiendo el derecho laboral en una disciplina de generación extraparlamentaria”.¹⁸

9. En un derecho basado en la razonabilidad

Pocos autores hacen referencia a este principio que, sin duda, se encuentra también entre los pilares que informan al derecho de trabajo. Algunos como Deveali le llaman principio de la racionalidad; pero el Doctor Plá Rodríguez, “después de hacer un breve

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 5

¹⁸ Pla Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 22

análisis de las definiciones gramaticales de ambos términos, prefiere el de razonabilidad”.¹⁹ Desde luego este principio no es exclusivo de la materia laboral; podría decirse que es afín a todas las ramas del derecho. Se aplica en el derecho constitucional, en especial en la jurisprudencia estadounidense; pero también aparece en el derecho penal, como en el de Guatemala, en la legítima defensa: racionalidad del medio empleado... y en menor escala en algunas partes del derecho civil.

Su contenido es “muy amplio y los autores manifiestan que es precisamente esta vaguedad e imprecisión las que promueven su fecundidad”.²⁰ El criterio de la razonabilidad puede servir en el derecho laboral como criterio distintivo al analizar situaciones, basándose en que por lógica las partes deben actuar conforme a la razón. Ayudaría en los casos de contratistas y subcontratistas en la construcción; o también en el caso de los vendedores o agentes viajeros autónomos y los vendedores o agentes empleados; para evidenciar razonablemente cuando se está actuando de manera recta y cuando en forma fraudulenta para evadir responsabilidades laborales.

Aunque esto, desde luego, tendrá sus excepciones; pues como se ha dicho, “la vida real es más fecunda que la imaginación más frondosa del legislador o del jurista”.²¹

Se dice también que la “razonabilidad o racionabilidad actúa como cauce para encuadrar apropiadamente el poder de dirección del patrono y la situación subordinada

¹⁹ Pla Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 283

²⁰ **Ibíd.** Pág. 289

²¹ **Ibíd.** Pág. 292



del trabajador. Así, en el **jus variandi** o sea en la facultad del patrono de modificar las condiciones laborales, por causas razonables, verbigracia: por los frecuentes cortes del fluido eléctrico que esta sufriendo el país, se debe adecuar el ritmo de trabajo en las fábricas a un horario distinto, no por capricho del empleador sino porque deben aprovecharse razonablemente las horas en que se proporciona el fluido eléctrico. Sin embargo, si el cambio de horario lo hiciera el patrono para perjudicar a los trabajadores, éstos podrían oponerse y la ley les ampara, pero si fuere un cambio justificado por la razón, no cabría protesta alguna”.²²

Es aplicable asimismo este principio o característica en cuanto al poder disciplinario del empleador, que debe ser razonablemente ejercido, ya que de lo contrario los laborantes podrían reclamar. Debe existir una razonable proporcionalidad entre la conducta del trabajador y la sanción que le aplica el patrono.

10. Es un derecho basado en la buena fe

La buena fe no es una característica exclusiva del derecho de trabajo; muchos contratos civiles y mercantiles se basan en él, pero su sentido en el derecho laboral es más amplio y de consecuencias más profundas, pues no implica solamente una transacción o negociación meramente patrimonial y momentánea, sino que envuelve a la persona humana creando una relación estable y continuada en la que se exige

²² **Ibíd.**



confianza recíproca en múltiples planos y, sobre todo, por un periodo prolongado de tiempo.

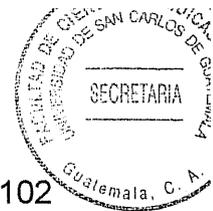
La validez de la buena fe no está sólo en la interioridad de las personas, sino fundamentalmente en su actuación respecto de los demás; como asienta Vásquez “en la existencia o no de la buena fe no son los elementos subjetivos los que deciden la valoración de la conducta, sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo del obrar que opera como el meridiano de toda conducta, la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia”.²³ El principio de la buena fe es la base o sustento de todo orden jurídico y es indispensable para la obtención de la justicia.

1.4.1. Sujetos

Son sujetos de esa rama del derecho público, quienes están comprendidos dentro de la aplicación de sus normas y tienen la facultad de exigir su cumplimiento, pueden ser beneficiados u obligados por el mismo a su cumplimiento. Los sujetos del contrato de trabajo son los que en calidad de patrones o trabajadores contratan trabajo.

La diferencia anterior es comprensible pues hay sujetos del derecho del trabajo que no necesariamente han intervenido en la relación laboral y sin embargo les son aplicables sus normas, tal el caso de los beneficiarios de la indemnización por causa de muerte

²³ Vásquez Vialard, Antonio. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 599



establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal p y el Decreto 330 del Código de Trabajo Guatemalteco en su Artículo 85, literal a.

Krotoschin define: “No se trata de sujetos de este derecho sino de órganos que han de ejercer o bien la vigilancia sobre las personas nombradas, o bien una función de integración con respecto al cumplimiento de los derechos y deberes que puedan incumbir a éstas”.²⁴

Por otra parte Ferrari, expone en su libro de derecho de trabajo “Así como el conjunto de normas que integran esta rama del derecho no constituye únicamente un derecho de los trabajadores, sino específicamente un derecho del trabajo, también el sujeto de este derecho ha dejado de ser exclusivamente el trabajador; puede decirse que actualmente son también titulares de este el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales y aquellos que nosotros llamamos los equiparados”.²⁵ Pero no cabe duda de que el trabajador sigue siendo todavía el destinatario principal de este complejo de normas, si bien es cierto que está perdiendo actualmente tal preeminencia en la medida que el derecho del trabajo en nuestros días se ha despojado de su carácter tutelar y protector para convertirse en un elemento de organización económica y social.

²⁴ Krotoschin, Ernesto. **Ob. Cit.** Pág. 89

²⁵ Ferrari, Ernesto. **Derecho del trabajo.** Pág. 250-252



1. El trabajador

La doctrina jurídica y el derecho positivo llaman trabajador a toda persona que presta servicios en estado de subordinación patronal. De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 3 regula: “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”.

De lo anterior se puede indicar que trabajador, es toda persona individual que presta sus servicios laborales en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo, Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala, no hace la distinción entre empleado y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial en los siguientes artículos:

Artículo 124. “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa,



como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y

e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.”

Para el efecto el Código de Trabajo contenido en el Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 212 regula: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono.

La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el **visto bueno** de la Inspección General de Trabajo”.



Así mismo el Artículo 351 del mismo cuerpo legal citado establece “La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia.

Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas de juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

No es causa de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero sí lo será si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por esta.

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa”.



2. Empleador o patrono

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y estar en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal.

El segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera.

Para el efecto el tratadista Ossorio, define al patrono de la siguiente manera: “Es aquella persona física o jurídica que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada”.²⁶

Por otra parte el Código de Trabajo, Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 2, estipula “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 o dueño de un 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

²⁶Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 556



una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

3. Empresa

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 reputa como un bien mueble 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 representante legal; (por ejemplo una sociedad anónima).

Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, en todos se refiere a la figura del empleador.

En algunas legislaciones se ha considerado como sujeto de la relación la empresa Mercantil para la cual el trabajador presta sus servicios y al efecto Mario de la Cueva define "Que la empresa es la hazaña del burgués conquistador, el instrumento para la conquista económica de los mercados y de los territorios, para la lucha de la destrucción de otras empresas o como hacen los pueblos vencedores, para la anexión de las empresas vencidas o su conversión en satélites.



En otras palabras la empresa es la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y los mercados”.²⁷

La empresa también se ve como la organización de los factores de producción, capital y trabajo, con fines lucrativos; y también como ejercicio o actividad profesional de orden económico, organizado con la finalidad de actuar en el mercado de bienes o servicios.

El tratadista Krotoschin, dice que la organización empresarial requiere de elementos tales como edificios, maquinaria, herramientas, muebles, materias primas, etc. “La empresa está constituida por una totalidad de instalaciones y elementos, más o menos amplios. Muchas veces entra en el concepto de empresa también valores incorporeales el llamado fondo de comercio que comprende los derechos inmateriales, la clientela, el nombre, etc”.²⁸

Para el derecho laboral, la empresa es el centro en el que se actualizan y desarrollan las relaciones jurídicas laborales y en el que producen sus efectos; en ella se manifiestan los intereses del empresario y del trabajador; de allí surge la idea de la empresa como comunidad que tiene una organización laboral interna y externa, encaminada a los fines de la misma.

Desde el punto de vista mercantil, la empresa se regula como un bien mueble en el Código de Comercio de Guatemala, Decreto Número 2-70 del Congreso de la

²⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 164

²⁸ Krotoschin, Ernesto. **Ob. Cit.** Pág. 152



República de Guatemala, en el Artículo 655 regula que se debe entender por “empresa mercantil, el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios”.

Se puede indicar que una empresa nunca puede ser el empleador; lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica, sin embargo, en el Código de Trabajo Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala, se repite el término empresa como equivalente de empleador en los Artículos 14, 239, 240, o como en los casos de los Artículos 51 ó 241, en que todo se refiere a la figura del empleador.

1.5. Regulación legal

El derecho de trabajo ha sido muy discutido, con base en el surgimiento de la tesis del derecho social, por la que esta rama del derecho conjuntamente con el derecho agrario pasaba a ser los elementos de aquella tripartita forma, en el derecho privado y el derecho público.

Sin embargo al no ser aceptada dicha rama social del derecho, el derecho del trabajo continúa siendo, desde esa concepción como un derecho de naturaleza pública.

Por mandato legal el Artículo 40, inciso b) de la Ley del Organismo Ejecutivo (Decreto No. 114-97) establece: “promover y armonizar las relaciones laborales entre los



empleados y los trabajadores” lo que tiene como premisa básica plena vigencia de los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, en los acuerdos de paz concretamente sobre el “Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, el Gobierno de la República de Guatemala se comprometió a fortalecer la capacidad de la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y de las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala”.²⁹

En el plano continental cabe destacar que la Segunda Cumbre de las Américas, realizada en Santiago de Chile en abril de 1998, los jefes de Estado y de Gobierno de toda América, “aprobaron un plan de acción, que contiene varios compromisos relacionados con la erradicación de la pobreza y la discriminación, entre los que figuran los relativos a los derechos básicos de los trabajadores”.³⁰

Entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), libertad de asociación; el derecho a organizarse y negociar colectivamente; la prohibición de los trabajos forzados; la eliminación de toda forma de explotación infantil; y la no discriminación en el empleo.

Estos derechos básicos de los trabajadores, en la ciudad de Guatemala, están contemplados en las normas constitucionales y ordinarias, así como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considerados fundamentales, todos

²⁹ **Manual de la organización de la administración pública.** Pág. 161

³⁰ **Ibíd.**



los cuales han sido ratificados por Guatemala "Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso; Convenio 87 sobre la Libertad de Sindicación Negociación Colectiva; Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración; Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso; Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación); y Convenio 138 sobre la edad mínima. Todo este cuerpo legal constituye una base apropiada para construir unas relaciones laborales que contribuyan al fortalecimiento de nuestro sistema democrático y faciliten un proceso de desarrollo social y económico orientado al bien común".³¹

En su 86a. Reunión en Ginebra, la OIT adopto el 18 de junio de 1998 la DECLARACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y SU SEGUIMIENTO, la cual constituye un aporte más de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para concretar los principios fundamentales que la inspiran. Esto forma parte de los esfuerzos que desarrollo este ministerio para divulgar los derechos de los trabajadores y es una contribución al conocimiento y divulgación de tan importante declaración.

A continuación se hace referencia a la legislación guatemalteca con relación al derecho de trabajo.

1. "Decreto número 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo,

³¹ **Ibid.** Pág. 162



publicado el 3 de mayo de 1945, modificado por:

Decreto Ley No. 25-86 del Congreso de la República, publicado el 13 de enero de 1986; y,

Decreto número 57-91 del Congreso de la República, publicado el 31 de julio de 1991.

Decreto número 13-95 del Congreso de la República, publicado el 31 de marzo de 1995.

2. Decreto número 1117 del Congreso de la República: Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión social, publicado el 15 de octubre de 1956.
3. Artículos 274 al 282 del Decreto número 1441 del Congreso de la República: Código de Trabajo, publicado el 16 de junio de 1961.
4. Acuerdo Gubernativo número 1319: Creación de la Comisión Nacional del Salario, publicado el 9 de abril de 1968.
5. Decreto número 15-70 del Congreso de la República de Guatemala: Designación de Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, publicado el 18 de marzo de 1970.
6. Decreto número 81-70 del Congreso de la República: Ley de Creación y Funcionamiento de los Centros de Recreación y de los Trabajadores del Estado, publicado el 19 de noviembre de 1970, reformado por el Decreto número 6-71, publicado el 14 de marzo de 1971”.³²
7. “Acuerdo Gubernativo sin número, de fecha 20 de diciembre de 1957: Reglamento de la Inspección de Trabajo, publicado en 30 de diciembre de 1957, reformado por

³² **Ibid.** Pág. 164



Acuerdo Gubernativo sin numero publicado el 26 de mayo de 1960.

8. Acuerdo Gubernativo número 989 de fecha 20 de junio de 1966: Reglamento de la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, publicado el 1 de diciembre de 1966.
9. Acuerdo Gubernativo de fecha 8 de febrero de 1974: Creación de la Unidad Secretarial de Planificación, publicado el 12 de febrero de 1974.
10. Acuerdo Ministerial número 10-94: Reglamento de la Comisión del Menor Trabajador, publicado el 7 de marzo de 1994.
1. Acuerdo Ministerial número 11-94: Creación de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, publicado el 7 de marzo de 1994.
2. Acuerdo Ministerial número 12-94: Creación de la Sección de atención al Trabajador con Discapacidad, publicado el 7 de marzo de 1994.
3. Otras disposiciones legales de observancia general³³.

³³ **Ibid.**



CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

El contrato como institución, tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia, dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo. Así mismo se considera que contrato individual de trabajo es el instrumento legal en donde una persona física denominada trabajador se obliga a prestar sus servicios personales a favor de persona física o jurídica denominada empleador, bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por los servicios prestados una remuneración determinada.

2.1. Concepto

El contrato de trabajo se ha definido de diferentes formas, Cabanellas lo define: “El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro”.³⁴

³⁴Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 41



El Código de Trabajo, Decreto 330 de la República de Guatemala, en su Artículo 18, establece: “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código”.

Krotoschin nos dice: “El contrato de trabajo existe siempre que una persona física entre voluntariamente en relación de dependencia con otra, poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se comprometa a pagar una

remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia, incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad”.³⁵

García define el contrato de trabajo: “Es todo acuerdo de voluntades, en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra; a cambio de una remuneración”.³⁶

De la Cueva distingue el contrato de trabajo de la relación de trabajo de la siguiente forma “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la segunda es la prestación efectiva del trabajo y concluye diciendo que el contrato vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho.

De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho de trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo pero es la prestación efectiva de este lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral”.³⁷

³⁵ Krotoschin, Ernesto. **Ob. Cit.** Pág. 297

³⁶ García, Manuel Alonso. **Ob. Cit.** Pág. 297

³⁷ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 182



2.2. Características

1. Público

Se perfecciona por el mero consentimiento, porque las partes contratantes están obligadas a remitir una copia del mismo a la Inspección General de Trabajo, puede ser consultado por los interesados o a requerimiento de juez competente.

2. Consensual

Para que el contrato de trabajo se perfeccione basta que las partes contratantes manifiesten su consentimiento de aceptar todas las cláusulas estipuladas en el contrato.

3. Real

El tratadista Pérez Botija estima que “Dentro del contrato de trabajo hay dos clases: a) los de índole económica o patrimonial, b) los de naturaleza ética o psicológica. En los primeros, se encuentra la prestación de trabajos y el salario, y en los segundos, el deber de obediencia, fidelidad y diligencia del trabajador para la empresa y la protección y seguridad que debe dispensar el patrono al trabajador. El poder disciplinario del patrono, el deber de obediencia, la fidelidad del trabajador está íntimamente ligado a la subordinación”.³⁸

³⁸Pérez Botija, Eugenio. **Derecho del trabajo**. Pág. 129.



4. Bilateral

Es bilateral porque tanto patrono como trabajador quedan mutua y recíprocamente obligados.

5. Conmutativo

Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano, sin que, como norma, haya evento alguno que modifique tales ventajas donde quedan el mínimo de garantías sociales

6. Económico

La finalidad más importante de la relación de trabajo es sin duda el aspecto económico, es decir, la remuneración es un derecho del trabajador y por ende una obligación patronal.

2.3. Elementos

2.3.1. Capacidad

En términos generales se reconocen “dos clases de capacidad jurídica; es sinónimo de personalidad jurídica.



- a) De goce: Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.
- b) De ejercicio: Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos”.³⁹

Se habla también de una capacidad para trabajar, pero esta se refiere más al objeto y no a la obligación. La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El Código Civil la distingue entre incapacidad relativa e incapacidad absoluta.

En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos”.

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, son:

- a) “El contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.

³⁹ Brañas, Alfonso **Manual de derecho civil**. Pág. 35.

- b) Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un contrato cuyo contenido está establecido por las condiciones legales mínimas que están establecidas.
- c) Es un contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.
- d) Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene en justicia derecho a los frutos de ese trabajo.
- e) El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a nivel familiar”.⁴⁰

Existen, sin embargo, algunas contradicciones en el articulado del Código de Trabajo referente a esta capacidad, entre lo que establecen por un lado los Artículos 32, 150 y el 148 literal e), por el otro. Sin embargo para suponer este punto, se ha interpretado así: para que un menor de 14 años trabaje, se necesita de autorización de la Inspección General de Trabajo; una vez obtenida dicha autorización, el contrato lo puede celebrar el presentante el representante del menor, o el mismo menor previa autorización, en cuyo caso requeriría una doble autorización.

⁴⁰ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 99.



Esta amplitud en la capacidad del trabajador se extiende también a los insolventes y fallidos y asimismo, a la interdicción del patrono sobre los contratos que haya firmado antes de la respectiva declaratoria.

2.3.2. Consentimiento que no adolezca de vicio

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual Constitución de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de República de Guatemala: “Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca”.

En el cual, Código se establece esta libertad en los Artículos 18 y 19, ya que el mismo concepto de contrato implica concepto de consentimiento.

Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente el trabajo era forzoso se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas.

Actualmente se dan también formas de trabajos forzados tal como “el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad”.

La declaración de voluntad negocial se clasifica en:



- a) "Receptiva
- b) No receptiva

Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado.

No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, o sea que lo tiene indeterminado, como por ejemplo una oferta al público".⁴¹

En cuanto a vicios del consentimiento en derecho laboral podría presentarse:

- a) **Error en la persona:** Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
- b) **Dolo:** Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar el trabajo.
- c) **Violencia o intimidación:** Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

2.3.3. Objeto del contrato

El objeto, en el contrato de trabajo regular, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

⁴¹ **Ibíd.** Pág. 99



2.3.4. Elementos Especiales del Contrato de trabajo

a) Prestación personal del servicio.

Este primer elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromiso laboral, la lleve a cabo una persona individual o natural; por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor no se estaría frente a un contrato laboral sino a servicios empresariales de tipo mercantil.

Es manifiesta la tendencia de muchas empresas a contratar con empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral (Obligaciones de pagos de prestaciones laborales, cuotas patronales, cumplimiento de normativas laborales); Por ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento entre otros, no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su perspectiva patente de comercio y que a su vez contrata a su personal. Se traslada la carga laboral a la empresa que se especializa en ese servicio.

b) Subordinación

Es el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del acuerdo de voluntades.

Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan; conllevan la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo; Así como de imponerle condiciones y reglamentos, determinan esa subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos.

Es claro que la ejecución laboral se limita a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia. No pueden ordenarse actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afecten la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como persona dignas que son.

La doctrina divide la subordinación en las siguientes clases:

- a) “**Subordinación técnica:** Que se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo; presupone aunque no necesariamente aplica a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador.
- b) **Subordinación económica:** Que hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida de que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia.



- c) **Subordinación legal:** Es la que más interesa para un estudio jurídico como el presente y conlleva ese compromiso del trabajador de brindar sus servicios a y en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido.
- d) **Salario:** Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo. Servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa; pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores familiares o amistosos. De así deriva que si lo que se paga es un honorario y no un salario, no se está ante una vinculación jurídico laboral sino de otro tipo”.⁴²

2.4. Efectos

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable.

Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala “son parte de los derechos de esos trabajadores; de los

⁴² **Ibíd.** Pag. 100



trabajadores del sector público, los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables”.⁴³

Asimismo, los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable.

“Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables”.

2.4.1. Nulidad de los contratos individuales de trabajo

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala “en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, **en los tratados**

⁴³ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 99



internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

2.5. Clasificación de los contratos individuales de trabajo

Según los Artículos 25 y 27 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, los contratos individuales de trabajo se dividen de la siguiente forma:

- a) "Por tiempo Indefinido:
- b) Contrato a plazo fijo
- c) Contrato para obra determinada
- d) Contrato escrito
- e) Contrato Verbal
- f) Contrato agrícola o ganadero".

a) Contrato por tiempo Indefinido

Es el contrato que se celebra entre las partes pues los otros que determinan la fecha o la forma de determinación, tienen carácter de excepción; en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, pues el trabajador debe gozar de estabilidad en su trabajo, conforme lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala: "Todo contrato



individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste causa que les dio origen...”

En los contratos de plazo indefinido los dos primeros meses de la relación se reputan como un periodo de prueba, salvo que las partes pacten un periodo menor, lapso durante el cual cualquiera de las partes puede dar por concluida la relación laboral sin justa causa y sin ninguna responsabilidad de su parte.

b) Contrato a plazo fijo

Este tipo de contrato es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25, inciso b) del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala:

b) “A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.”



Según la norma citada solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo; a) el primero es claro porque en el momento de la contratación se establece la fecha en que finaliza la relación, b) el segundo de los casos llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra.

El Contrato a plazo fijo es llamado como Interinato, que se produce cuando una persona es llamada o contratada para suplir temporalmente a otro trabajador, que por cualquier motivo válido deja de prestar sus servicios a su patrono por un periodo de tiempo determinado.

c) Contrato para obra determinada:

Según el Artículo 25, inciso c) del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala: Es el contrato que se "ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada".

Cuando se celebra este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose anticipadamente el salario que recibirá el trabajador y que cubrirá todo el periodo de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.



d) Contrato escrito

Como su nombre lo indica, se redacta y se suscriben las partes en un documento que da testimonio y prueba de su celebración y existencia, así como de las condiciones en que se celebró la contratación.

La regla general es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, como lo establece el Artículo 28 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares, uno debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.” salvo las excepciones que se indican en el Artículo 27 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala

La obligación de documentar el contrato individual de trabajo recae exclusivamente sobre el empleador, puesto que a él únicamente perjudica la falta del mismo, el Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 30 señala que “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”.



e) Contrato verbal

La regla general es que los contratos de trabajo deben extenderse por escrito, sin embargo existen excepciones a esa regla general y la ley permite la contratación verbal, según el Artículo 27 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala.

1. "A las labores agrícolas y ganaderas;
2. Al Servicio doméstico.
3. A los Trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días, y,
4. A la Prestación de un trabajo para obra determinada, siempre y cuando que el valor de esta no exceda de cien quetzales y si se hubiere señalado plazo para la entrega, el cual no deberá exceder de sesenta días.

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

f) Contrato agrícola o ganadero

El Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, no contiene una definición explícita respecto al contrato de trabajo agrícola o ganadero,



sino que únicamente se limita a enumerar en una forma taxativa e incompleta, a los trabajadores que deben considerarse como trabajadores campesinos, tomando en cuenta solamente las tareas que realizan con la única condición de que deben desempeñar las labores en una empresa que habitualmente se dedique a este tipo de labores agrícolas o ganaderas.

El Artículo 138 del Código de Trabajo establece: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”. En el capítulo primero, título cuarto del Código de Trabajo que regula la actividad tan particular e importante para los trabajadores campesinos, se encuentra que no existe ninguna regulación de relevancia que beneficie en lo mínimo a los trabajadores del campo y que se limita a desarrollar y regular cuestiones relativas a reclutadores de trabajadores.

2.5.1. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo debe regularse “atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual”.⁴⁴

⁴⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 223

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo día.

Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesaria una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores.

Esfuerzo que deberá ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la desreglamentación de las relaciones de trabajo, obviando la cantidad de horas en la jornada de trabajo para llegar al trabajo por productividad.

Los impulsores del derecho civil, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, hicieron posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el antiguo liberalismo quien más enconadamente se opuso a su reglamentación, sobre la base de las premisas siguientes: "El hombre es libre: ¿Cómo prohibirle que trabaje 10, 12 ó 14 horas? ¿No equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita? La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre.

Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación”.⁴⁵

En contraposición la crítica que se hizo a la posición liberal, fue que las jornadas de 15 o más horas, que dejan poco tiempo al trabajador para dormir no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal, que únicamente le permite comer y dormir. El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez, a la vejez o invalidez. De suerte que apoyado en estas últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva.

Es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre a la de un animal y minar paulatinamente su salud. El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad.

Entonces la limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad:

- a) “Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y,
- b) Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc. La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. Se consideró que el

⁴⁵ **Ibíd.** Pág. 224



trabajo durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones. Es un hecho probado que a medida que se prolonga la jornada de trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo”.⁴⁶

El Artículo 116 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, regula lo relativo a las clases y limitaciones de la jornada de trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala; al establecer “Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 225



Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”.

2.6. Regulación legal

El contrato, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado. La admisión de la figura del contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero-patronal, realza su aspecto voluntario.

El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 18, contiene la definición de Contrato Individual de Trabajo “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad

entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las formulas externas del contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 del mismo Código resumen respecto de este punto. Al establecer tajantemente que: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicio o de la ejecución de la obra en las condiciones que determinara el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.....”



Es necesario resaltar, la importancia de la relación sobre el contrato. El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de voluntad, la cual únicamente puede ser limitada por el orden público (leyes).





CAPÍTULO III

3. Trabajo doméstico

En el actual contexto de desempleo, junto a situaciones laborales precarias de subocupación o infraocupación y precarización de las relaciones salariales, la historia parece haber sido distinta para mujeres y varones. Se observa una intensificación de la demanda laboral de servicios y que cada vez más las mujeres, aumentan su participación en el mercado de trabajo en la realización de tareas de baja calificación, como limpieza del hogar, lavado y planchado de ropa, cuidado de niños, ancianos, las que en conjunto integran el empleo doméstico.

3.1. Aspectos generales

La reproducción social se basa tanto en la producción de mercancías como en la producción de bienes y servicios para el consumo directo de las familias; aun en las sociedades más industrializadas el trabajo doméstico sigue ocupando una buena parte del tiempo de trabajo.

Las mujeres siguen siendo las principales encargadas de estas tareas; situación que limita sus posibilidades de participar en el trabajo extra-doméstico, tradicionalmente denominado como económico o fuerza de trabajo, e influyen en las condiciones en que se da la oferta de trabajadoras tiempo parcial, trabajos esporádicos o estacionales, a domicilio y se concentran en la categoría de trabajadoras familiares no remuneradas o



realizan doble jornada, conformada por el trabajo o extra-doméstico y el doméstico. La división sexual del trabajo tanto doméstico como extra-doméstico sólo se puede entender en toda su amplitud, cuando se integran en el análisis elementos ligados a las funciones reproductivas, por ello es importante conocer cuál es su posición en la familia y a las construcciones sociales que distinguen culturalmente a hombres y mujeres.

La situación de desventaja de las mujeres respecto de los hombres, manifiesta en los más diversos ámbitos de la vida social es reconocida en las sociedades contemporáneas.

En el ámbito económico, tal desigualdad se expresa claramente en la división del trabajo por sexo, desfavorable para las mujeres tanto en condiciones de trabajo como en segregación hacia ocupaciones de menor jerarquía; incluso cuando una ocupación se feminiza se devalúa, como sucedió con la de secretariado en la primera mitad del siglo pasado.

La realización del **trabajo doméstico** es una de las realidades diferenciadas por género, como lo demuestra el efecto que tienen las responsabilidades domésticas sobre el trabajo extradoméstico. Evidentemente las **mujeres le dedican más tiempo al trabajo doméstico y los hombres al económico**, pero si se consideran ambos tipos de trabajo de manera conjunta, el resultado para el caso de la población ocupada es que la mujer trabaja en promedio más tiempo que el hombre, incluso la desigual carga de trabajo doméstico existe aún entre parejas en las cuales ambos realizan trabajo extra-doméstico.

En resumen, no se pueden considerar como ajenos entre sí uno y otro tipo de trabajo, Carrasco, señala: “No sólo hay que reproducir los medios de producir, también hay que reproducir la fuerza de trabajo. La reproducción del sistema socioeconómico se puede entender como la reproducción de dos subsistemas básicos: la esfera de producción social y la esfera de producción doméstica”.⁴⁷

El trabajo doméstico engloba una gran cantidad de tareas, unas absorben más tiempo que otras. La preparación de alimentos es la que utiliza más tiempo con alrededor de 13.7 horas a la semana, en el segundo lugar lo ocupan actividades que ostentan un promedio de algo más de 11 horas, y es el rubro del cuidado de menores y otros miembros del hogar no discapacitados con 11.6 horas en promedio y con 11.4 horas el aseo de la vivienda.

El tercer lugar lo ocupa la atención a personas con discapacidades que absorbe 8.2 horas, seguido de la limpieza y cuidado de la ropa con 5.9 horas. Las otras actividades se desarrollan en 4 horas o menos. Hombres y mujeres también participan de manera diferente en las distintas actividades domésticas. Las mujeres le dedican globalmente más de 30 horas a la semana que los hombres al trabajo doméstico. Ellos le dedican en promedio más tiempo que las mujeres en reparaciones (4.4 horas frente a 3.4) y en gerencia también es ligeramente mayor (1.9 frente a 1.6), prácticamente igual en el tiempo dedicado a compras de bienes duraderos (2.2) y a realizar trámites (1,7). Pero en términos del mayor tiempo comprometido de los hombres en trabajo doméstico es el

⁴⁷Carrasco, Cristina. **El Trabajo doméstico. Un análisis económico.** Pág. 8

dedicado al cuidado de menores que alcanza 7.7 horas a la semana, también es importante el tiempo dedicado a discapacitados con 4.8 horas. A las mujeres se les van 30 horas entre cocinar y limpieza, otras 14 en cuidado de niños y otras 10 más en el cuidado de personas discapacitadas.

Las actividades que muestran mayor distancia entre hombres y mujeres son las de limpieza y cuidado de la ropa (lavado, planchado y reparación) donde el tiempo que le dedican las mujeres es 274 por ciento superior al dedicado por los hombres (7.6 horas frente a 2) y en la limpieza de la casa superado en 229 por ciento superior el tiempo dedicado a tales tareas (de 15 horas por parte de ellas frente a 4.6 de ellos).

Le sigue la preparación de alimentos en que ellas superan su dedicación en 185 por ciento; finalmente en el cuidado de terceras personas las mujeres superan el tiempo dedicado en un 80 por ciento el cuidado de menores y lo duplica con 107 por ciento el tiempo dedicado al cuidado de discapacitados; en términos de horas tenemos: 13.8 frente a 7.7y 10 frente a 4.8; el trabajo doméstico en los hogares no siempre depende exclusivamente de los miembros del hogar, con cierta frecuencia se recurre al apoyo de personas que no residen en el mismo, es el caso de servicio doméstico pagado ó de familiares o amigos que de manera solidaria llegan a realizar alguna o varias tareas. Ahora se sabe que el apoyo de personal pagado femenino trabaja un número de horas significativo en el cuidado de niños, niñas y otros miembros del hogar o sean 19 horas a la semana. A cocinar le dedican 14 horas y a la limpieza de la vivienda 13 horas. Otro rubro importante es el de cuidado y limpieza de la ropa que alcanza 8 horas.



El apoyo masculino pagado se concentra en trabajos de reparación con 28 horas a la semana, este rubro quizá para personas ajenas al hogar no se debe considerar como trabajo doméstico; de cualquier manera nos enfrentamos a la discusión de los límites entre lo económico y no económico, pero que sirve para reflexionar cómo estas tareas son más fáciles de ver como económicas, porque las hace un hombre, y no tanto el hacer una prenda de ropa para un hijo, porque lo hace una mujer.

Otro rubro donde la participación masculina pagada es importante es el de limpieza, en lo cual se registró un promedio de 14 horas, cabe recordar que en este rubro está la jardinería, limpieza de exteriores, lavado de automóvil.

Un elemento no explorado en otras ocasiones es el apoyo de parientes y amigos que van al hogar a realizar algunas tareas domésticas.

Tampoco por ahora se sabe aún cuantos hogares lo reciben, pero si sabemos que en el rubro en el que se recibe más apoyo es en el cuidado de menores que alcanza 17.2 horas a la semana y quienes más lo hacen son los parientes ascendientes, o sea la madre o la suegra, que entre ellas el promedio de horas llega hasta 36.6, es decir una jornada semanal completa.

Las otras tareas en donde la participación de ayuda externa no pagada son las de cocinar y limpieza de la ropa, concentrándose también en las personas con la misma relación de parentesco.



3.2. Concepto

Antes de hacer referencia a la definición del servicio doméstico, se buscará el origen idiomático referente a las palabras doméstico y servicio. Según la Real Academia de la Lengua, el adjetivo doméstico proviene del latín, **domesticus (de domus, casa)**. Su primera acepción es **perteneciente a la casa, hogar**, y se encuentra como tercera acepción “dícese del criado que sirve en una casa”.⁴⁸ Esto lleva a buscar la definición de la palabra servicio y en su segunda acepción significa estado de criado o sirviente, que viene del latín **servitium** el cual a su vez se deriva del latín **servus** o sea siervo y cuya primera acepción castellana es esclavo.

Sin embargo, El Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, el artículo 161, define lo siguiente: “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”.

Para el tratadista Cabanellas el trabajo doméstico debe considerarse como: “Aquel que en forma habitual y continua realiza para un dueño de casa y su familia, laborales de asistencia comunes de las necesidades familiares y propósitos de un hogar, residencia y habitación particular, sin que implique lucro o beneficio económico para el dueño y los suyos, en consecuencia por el contrato de trabajo doméstico una persona se obliga

⁴⁸ **Diccionario océano ilustrado de la lengua española.** Pág. 403



mediante remuneración a efectuar labores esencialmente propios del hogar, residencia de aquel que a que se le presta el servicio”.⁴⁹

Servicio doméstico es el desarrollo de actividades propias del hogar como son aseo, limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, atención de niños y cualquier otra actividad relacionada con el hogar del empleador.

Sólo las personas físicas o naturales pueden prestar este tipo de servicios y se entiende que sólo se puede prestar a personas naturales, puesto que el servicio está directamente relacionado con el hogar, la casa de habitación, y sólo las personas naturales pueden tener hogar y casa de habitación. **El Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, indica que Muchacha, es:** “Niña que no ha llegado a la adolescencia. Mozo que sirve de criado. Empleada en el servicio doméstico”.⁵⁰

Universalmente el concepto doméstico, ha sido utilizado para calificar en forma particular el ámbito en el cual una persona realiza un trabajo de atención a las labores propias del hogar o habitación de otra persona y como producto de este trabajo no se generan beneficios económicos para el patrono, sino personales para él y su familia.

De esta forma el concepto de trabajo doméstico se diferencia, por el ámbito privado en el que se realiza, de otras modalidades de prestación de servicios personales subordinados, como el trabajo agrícola, el trabajo industrial, el trabajo marítimo, etc. En

⁴⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 104

⁵⁰ **Ob. Cit.** Pág. 759



el sentido descrito anteriormente la palabra doméstico tiene la función sintáctica de operar como un adjetivo.

Sin embargo, tal y como ocurre en Guatemala, la semántica de la palabra **doméstico** dentro del contexto del trabajo subordinado de una persona en el hogar de otra, sufrió una alteración por el uso más común de la palabra doméstico, ya no como el adjetivo que califica el ámbito de ejecución del trabajo, sino como el sustantivo que identifica al **criado que sirve en una casa**, significado aceptado por el diccionario de la Real Academia Española.

El cambio de adjetivo a sustantivo denota la connotación despectiva del concepto de trabajador doméstico, deformando su original función gramatical, la necesidad de expresar con toda su plenitud el sentido peyorativo que existe en las relaciones sociales que exigen que prevalezca la naturaleza servil con la cual es definida esta actividad laboral.

En Guatemala la identificación de la persona que labora en casa particular como **la doméstica** no es más que la indicación de un sustantivo a través del cual se identifica generalmente a la mujer, generalmente indígena, generalmente pobre, que labora en la casa particular de una persona, atendiendo todas las actividades propias del hogar, laborando sin derecho a un límite de jornada, sin derecho a descanso semanal, recibiendo una remuneración por debajo del salario mínimo y soportando toda clase de atropellos a su dignidad, a su integridad e inclusive, soportando abusos de carácter sexual.

La identificación del trabajo que realiza una persona atendiendo las labores de un hogar como un trabajo doméstico no es inocente y en Guatemala adquiere un significado muy particular; **la doméstica**, pronombre inequívoco, en la mayoría de casos se trata de: mujer, indígena que labora atendiendo una casa, es una fórmula gramatical en donde se resume la conciencia de una historia de discriminación, racismo y pobreza que vive un gran sector de la población guatemalteca; podría decirse que es un tipo de trabajo que realizan las personas de escasos recursos y bajo nivel académico. No sólo es un trabajo para mujeres si no un trabajo para pobres.

Se presenta así, con toda su plenitud, una de las principales manifestaciones del racismo y de la discriminación social que caracteriza a la sociedad guatemalteca, la cual se encuentra cimentada en una estructura altamente excluyente, en donde el trabajo doméstico, como se le llama actualmente, representa un válido paradigma de la cultura de discriminación y racismo que se ha consolidado en la conciencia social guatemalteca desde el siglo XVII.

3.3. Origen

La presentación del trabajo del servicio doméstico es tan antiguo 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 la época del 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. Además, las actividades consistían en hacer limpieza en el hogar de los señores, ayudar en preparación de alimentos, cuidar niños, quehaceres por los cuales no recibían ningún pago en dinero en vista del vasallaje que se encontraban sometidos, todo lo cual dio nacimiento al principio de desigualdad de clases.

La Revolución Burguesa en Francia, trae como consecuencia del afianzamiento de la época capitalista. El aparecimiento 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.

El trabajo doméstico ha existido desde las primeras sociedades que comenzaron a reunirse en hordas o clanes de cacería, donde el fin principal era el satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes. Sin embargo, en aquellas primitivas tribus se comenzaron a crear las clases sociales y en el trabajo, dividiendo las actividades realizadas en aquel entonces en domésticas y de cacería, siendo la primera



desarrolladas por las mujeres que integraban la tribu y las de cacería por los hombre de la misma.

En la últimas tres décadas el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado en América Latina y el Caribe ha sido masivo y acelerado: el número de mujeres económicamente activas aumentó en 211 por ciento, pasando de 18 a 57 millones, mientras que el número de hombres en esta situación, solamente se incrementó en 84 por ciento en 19 países de la región.

Por otra parte, un informe de la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina, conocidas por sus siglas como CEPAL, también advierte en el documento lo siguiente: Las Mujeres ahora trabajan más sobre la escasez de investigaciones sobre trabajo que tomen en cuenta el impacto social y económico de todo el trabajo no remunerado que ellas realizan en la región.

En cuanto a la tasa de participación de los hombres entre 1991 y 1998, ésta se mantuvo constante, mientras que la de las mujeres aumentó en 4.5 puntos porcentuales y superó en cuarenta y uno por ciento (41%), tendencia similar en casi todos los países de la región que cuentan con datos estadísticos. Por otra parte, algunos estudios documentan que la mayoría de las mujeres comenzaron a laborar en la década de los 80, como resultado del empobrecimiento de las familias y la necesidad de incrementar los ingresos monetarios. En los años 90, continuaron trabajando debido a los cambios estructurales y las reformas económicas en la mayoría de los países.

Sin embargo, el acceso de las mujeres a diferencia de los hombres se concentra en ocupaciones de menor categoría, mala remuneración y bajo prestigio, como son el servicio doméstico. Igualmente en el trabajo familiar no remunerado en la agricultura, las empresas familiares o los trabajos en el sector informal.

En menor medida, las trabajadoras se desempeñaron, en la agroindustria, servicios y sectores de gran desarrollo tecnológico. Advierte que la tasa de participación en mujeres de 25 a 49 años, es la que más crece, alcanzando según el país, niveles de entre 50 y 70 por ciento, cada vez más cercanos a los niveles de los hombres del mismo grupo de edad (alrededor de 95 por ciento).

La escasez de investigaciones sobre el impacto de la incorporación de la mujer al mundo laboral, la familia y el trabajo doméstico no remunerado, asociados a la prevalencia de los valores tradicionales, con una obligatoriedad cultural de las mujeres. Tradicionalmente, el trabajo reproductivo, necesario para el desarrollo de la vida humana y de la sociedad por medio del cuidado del hogar y de los miembros de la familia, no ha sido integrado al concepto de trabajo y se percibe como una elección individual de las mujeres.

La historia del servicio doméstico en América Latina ha sido una manifestación de cómo las clases dominantes han controlado a las clases populares.

La presencia de una trabajadora de hogar supuestamente inferior y la demostración de su inferioridad, permite justificar la explotación material que practica el empleador, el



refuerzo de su ego en tanto que individuo y de su identidad de clase y raza. Cuando a la trabajadora se le denomina muchacha, lo que se esta haciendo es infantilizarla. Además, el hecho de dar regalos o ropas usadas afirma la inferioridad de la trabajadora.

En España, la relación laboral del servicio doméstico está relativamente regulada, existiendo una serie de obligaciones de los empleadores que no siempre cumplen.

El alta en el sistema de la Seguridad Social es obligatoria pero, en la práctica, la mayoría de las trabajadoras no están dadas de alta y, las que están, no tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores.

3.4. Importancia

Aunque de manera tardía la importancia de la producción doméstica no retribuida ya se reconoce en el contexto internacional y está consignada en varios documentos internacionales como:

1. El informe de las Naciones Unidas sobre la Década de la Mujer (1985);
2. La Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social de Copenhague (1995);
3. La Conferencia Internacional sobre la Medición y Valuación del Trabajo no Pagado llevada a cabo;
4. La Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing (1995).



En realidad el concepto de trabajo referido a lo realizado en el ámbito doméstico existe desde 1934, cuando Reid lo introdujo, aunque hasta fechas recientes ha sido rescatado en la literatura actual. El concepto es “considerar productiva toda actividad que se pueda delegar en alguien más, es decir para fines de valoración económica entenderemos por trabajo el esfuerzo físico y mental que tiene por resultado la transformación de un bien o la realización de un servicio, equivalente sin importar quien lo realice, esto es, si se puede delegar en alguien más, ya sea por bienes reemplazados por productos de mercado ó servicios remunerados, quien asuma tal trabajo puede ser un miembro de la familia sin que haya un pago de por medio o se le delegue a un tercero por un pago incluyendo la compra en el mercado y es irrelevante si quien lo realiza gusta o no de hacerlo y si obtiene una utilidad directa de ello o no. Evidentemente, las actividades que tienen como objetivo la manifestación de afecto no se considera trabajo porque no es equivalente el que lo realice un tercero”.⁵¹

Durante los años setenta tuvo lugar una intensa polémica acerca del trabajo doméstico, que se centró en dos aspectos principales: a) la naturaleza de dicho trabajo b) su relación con el capital.

Braverman, señala que: “Dentro de la posición marxista no se considerará al trabajo doméstico, incluso el pagado, como productivo dado que no crea plusvalor inmediato y directo, porque no le deja ganancias al capital. Para las actividades que se consideran productivas se contrata a un trabajador porque además de cubrir el costo de su fuerza

⁵¹ Reid, Margaret. **Distribución del tiempo entre trabajo doméstico y extradoméstico según la posición en la familia.** Pág. 5



de trabajo deja un margen de ganancias, y por ello, explica este autor, el capital busca ir apoderándose de más y más actividades domésticas que puedan convertirse en bienes o servicios mercantiles en el mercado”.⁵² De lo anterior, se indica que el trabajo doméstico moderno no es un mero residuo de lo que el capital dejó, sino que también ha sufrido alteraciones como resultado del consumo capitalista y de los nuevos estándares de limpieza, salud, confort que induce a aumentar el tiempo que se destina a ciertas tareas hogareñas. No obstante, en el contexto del marxismo, no es difícil reconocer el carácter económico de la producción doméstica, ya que se considera como trabajo el esfuerzo involucrado en la producción de valores de uso, sean o no motivo de intercambio mercantil.

Fueron las feministas marxistas quienes introdujeron la necesidad de estudiar al trabajo doméstico para comprender la reproducción social. Es así como, el trabajo doméstico, se aborda ampliamente como tema de estudio específico hasta que se definió el concepto de género, hoy en día este concepto es compartido por las corrientes teóricas más diversas del pensamiento. Para el efecto, Benería y Roldán, definen el género como “una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian al hombre de la mujer mediante un proceso de construcción social; género para abarcar las distinciones que la sociedad ha erigido sobre la base biológica. Así, género connota una construcción social, que incluye distinciones de roles y comportamientos, así como características mentales y

⁵² Braverman, Henry. **Trabajo y capital monopolista de Estado**. Pág. 59



sentimentales, y se ha vuelto común usar el término sexo par referirse a las diferencias biológicas”.⁵³

La definición de género no implica, necesariamente dominación, sino que se refiere a: “Las diferencias creadas socialmente entre hombres y mujeres y las relaciones entre ellos y ellas, pero además entre hombres y entre mujeres. Como resultado de este avance teórico, la división del trabajo entre hombres y mujeres pudo ser reconocida como un fenómeno social. A la concepción de que la división sexual del trabajo es algo natural, está definida desde siempre y que no puede cambiar sin violentar a un orden social casi inmutable, la contradicen la variabilidad en el tiempo y en el espacio de la actividad económica segregada por sexo”.⁵⁴

Diferentes perspectivas teóricas que han abordado el estudio del trabajo doméstico han mostrado su importancia para la reproducción, no sólo de las familias individuales y de la fuerza de trabajo, sino del sistema económico y social. También han demostrado que la familia sigue siendo una unidad de producción y no sólo de consumo. Esto se presenta en varias disciplinas. Por ejemplo, desde “la antropología cuando atiende a su configuración diversa en distintas sociedades, con una perspectiva tecnológica según los distintos instrumentos desde los que se han servido las personas para realizarlo.

En el campo económico como un factor reproducción del sistema económico, en el campo de la sociología cumple funciones de socialización.

⁵³ Benería, Lourdes y Roldán, Martha. **Las encrucijadas de clase y género**. Pág. 92

⁵⁴ Rendón, Teresa. **El estudio de la mujer en la actividad económica, avances, retrocesos y retos**. Pág. 59



En cuanto a la demografía sin duda juega un papel esencial en la reproducción de la población y el cuidado de la salud o sea la supervivencia. En el campo de la psicología el trabajo doméstico está asociado a alineación, dominación o subordinación”.⁵⁵

En consecuencia lo ideal sería adoptar una perspectiva multidisciplinaria y estar abierto a diferentes enfoques para analizar a un fenómeno complejo que tiene muchas aristas pero que conforma un solo cuerpo; sin embargo, en este trabajo por limitaciones propias se abordarán básicamente los elementos económicos y los demográficos.

La organización social que coloca a las mujeres como responsables del trabajo doméstico y fuera de la esfera de producción de mercancías respalda la dependencia económica de ellas y limita sus oportunidades de participar en el trabajo pagado y en otras esferas de la vida que le permitan su propio crecimiento. Y queda claro que no es posible avanzar en el estudio de cómo la sociedad se reproduce en todos los ámbitos sin examinar la relación recíproca entre trabajo doméstico y la actividad económica.

Por otra parte, se sabe que la participación de la mujer en la actividad económica es diferente en “las distintas regiones del mundo porque el sistema económico las usa en el ámbito $\frac{3}{4}$ en el mercado o fuera de él $\frac{1}{4}$ donde le es más conveniente. Muy destacada en la mayor parte de África y de Asia, pero sumamente baja en algunos países del Medio Oriente. Entre estos extremos se encuentran los países más industrializados. América Latina está por arriba de Medio Oriente pero por debajo de los

⁵⁵ Alabart, Anna; Aragay, Josep y Ovejero, Felix. **El trabajo doméstico y la reproducción social**. Pág. 87



industrializados. No obstante, las diferencias en cuanto a la participación en actividades económicas, el trabajo doméstico en todo el mundo recae en las mujeres.

Después de la Segunda Guerra Mundial en los países más industrializados y a partir de los años setenta en América Latina la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo o trabajo extra-doméstico se ha incrementado significativamente”.⁵⁶ Además, la división sexual del trabajo reaparece en el mercado, donde las mujeres desempeñan empleos que son, a menudo, los mismos trabajos que hacían en el hogar.

Son las marxistas las primeras en resaltar la importancia de la división sexual del trabajo extradoméstico, como mecanismo de reproducción de la desigualdad económica entre hombres y mujeres.

Como lo señala Rendón: “La discusión feminista, al igual que los estudios del campesinado realizados a la luz de la teoría marxista, ha hecho una importante contribución a la misma práctica marxista al introducir el estudio de lo macroeconómico, que los análisis marxistas tradicionales diseñaban”.⁵⁷ Pero sobre todo, han puesto en evidencia que para entender el funcionamiento del sistema, no basta con estudiar la producción realizada en condiciones capitalistas y el trabajo involucrado en la misma, es esencial identificar a los trabajadores insertados en las formas no capitalistas de

⁵⁶ Pedrero Nieto, Mercedes. **Distribución del tiempo entre trabajo doméstico y extradoméstico según la posición en la familia.** Pág. 11

⁵⁷ Rendón, Teresa. **Ob. Cit.** Pág. 61



producción y no considerarlos como mero ejercito laboral de reserva o como trabajo improductivo. Es necesario estudiar cuál es su contribución a la reproducción social.

3.5 Situación actual del trabajador doméstico

A continuación se presenta un breve análisis de las normas del Código de Trabajo que regulan el trabajo doméstico en Guatemala.

La legislación laboral guatemalteca en el Artículo 161 regula: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

De la definición del artículo transcrito anteriormente, se deduce que el código antes citado, incluye dentro del trabajo doméstico, los servicios que se prestan no sólo en la habitación o residencia habitual de una persona, sino también cualquier otro sitio que pueda conceptuarse como prolongación del mismo, aun cuando la permanencia en el sea de carácter opcional.

Tal es el caso de las llamadas casa de campo y casas veraniegas, casas de familiares, amigos o terceros.



Según el Artículo 162 de la citada disposición legal regula al respecto lo siguiente:

“Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”

Al igual que toda relación de trabajo la prestación de servicios debe ser remunerada. Aquí cabría pensar que la manutención y el hospedaje son una obligación impuesta por la ley, siempre que no exista pacto en contrario ya que no queda en voluntad del empleador de proporcionarlas, se basa en motivos biológicos, sociales y culturales, sería una obligación para el patrono en caso el trabajador viviera lejos de su residencia y tuviere dificultades para cumplir con su horario de trabajo.

Por su parte, el Artículo 163 del Código de Trabajo antes indicado, establece que: “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.”

Es muy importante considerándolo así, dada la relación de intimidad tan grande que existe entre el doméstico y los objetos personales de la casa, la comida y sobre todo el contacto con los niños o niñas.

El Artículo 164 al respecto regula lo siguiente: “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; Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y
- b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.”

Este Artículo establece que los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Reposo diario nocturno, el servicio dispone de ocho horas diarias consecutivas y continuas para su reposo nocturno y dos horas deben destinarse a las comidas. En consecuencia queda establecido un periodo de diez horas con un mínimo y el resto de catorce horas como jornada laboral.

No puede negarse que el Código de Trabajo regula una jornada por demás excesiva; contraviniendo los principios que inspiran tanto a la justicia como a la solidaridad y la tutelaridad del trabajador.

No debe olvidarse que estos empleados necesitan, como los demás, disponer de un tiempo prudencial para su instrucción, esparcimiento diario, limpieza personal, de su ropa y habitación y del imprescindible descanso que los aleje de la fatiga.

Materialmente, estas necesidades no pueden ser cumplidas si la mitad del día está sometido bajo la autoridad y el servicio del patrono. El reposo nocturno, sólo debía



ser interrumpido por causas graves y urgentes; el uso abusivo por parte del patrono para interrumpir el reposo debiera ser casual de despido indirecto.

- b) El Artículo 164 en su inciso b) “regula un descanso semanal igual que en los feriados que indica el Código de Trabajo antes citado, como obligaciones y remunerados son los días uno de mayo, 15 de septiembre, uno noviembre, y 25 diciembre, de seis horas remuneradas”.

El Código de Trabajo, además contempla obligaciones especiales del patrono para el trabajador doméstico únicamente en los casos de enfermedad, como lo indica establece el Artículo 165, mismo que se describe a continuación:

“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 términos del inciso d);
- b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;
- c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus



labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;

- d) En los casos del inciso anterior, 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 total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;
- e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y
- f) 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 de que se trate, esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.”

Además, el Artículo 166, regula las obligaciones especiales de los trabajadores, dichas obligaciones son las de “respeto y consideraciones que tiene que guardar los



trabajadores domésticos a las personas que habitan en la casa donde prestan el servicio. Además el trabajador debe cumplir a cabalidad con todas sus obligaciones evitando la desidia”.

En conclusión, se justifica la discriminación arbitraria y desventajosa que se hace con los trabajadores domésticos en lo que atañe a los límites de la jornada ordinaria, descansos, obligaciones del contrato escrito, entre otros.

Sin embargo, se adolece en la práctica, no se hace efectiva las sanciones generales para los que violen sus preceptos, sin duda porque estos trabajadores ignoran todas las prestaciones a que conforme la ley tienen derecho, por falta de divulgación en este sentido o tal vez porque el Código de Trabajo contenga las normas aplicables a los servidores domésticos en un aparato especial que haya originado la creencia que los servidores domésticos no gozan de la mayoría de beneficios a que tiene los trabajadores en general.

Finalmente, mientras no se lleven a cabo cambios o reformas sustanciales en la legislación laboral guatemalteca, con respecto al trabajo doméstico, éste sector laboral seguirá siendo vulnerable a toda violación de disposiciones laborales, tanto a nivel nacional como internacional.

El trabajo doméstico sí es productivo si tomamos en cuenta que el tiempo que invierte el patrono en realizar sus tareas domésticas no podría dedicarse a realizar otro tipo de actividades de carácter productivo personal.



CAPÍTULO IV

4. Causas del incumplimiento del convenio internacional de trabajo número 100 relativo al trabajo doméstico en Guatemala

4.1. Aspectos generales

Guatemala es una sociedad que históricamente se ha caracterizado por la existencia de diversas formas violentas de exclusión que en la actualidad determinan: “La existencia de prácticas e ideologías que desarrollan y justifican el despojo total de oportunidades de desarrollo humano a diferentes grupos sociales, principalmente a los grupos étnicos y a la mujer”.⁵⁸

Es en la Época Colonial cuando la estratificación étnica de la sociedad guatemalteca se afianza con toda firmeza, expresándose en los diferentes niveles: “Económico, político, jurídico y social a través de la consolidación de la concepción criolla y ladina que justificó la servidumbre del hombre precolombino reducido a la categoría de indio siervo”.⁵⁹

En esta época se define como normal que las personas indígenas laboren en condiciones inhumanas bajo el intensivo régimen de explotación económica que exige

⁵⁸ Bronstein, Arturo. **Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina**. Pág. 1

⁵⁹ Pinto, Julio. **Discriminación y racismo**. Pág. 169.



la organización de las actividades productivas y de la prestación de los servicios personales de orden doméstico.

También ha tratado de definir como normal el constante trato indigno a sectores sociales indígenas y pobres los cuales entrañan infinidad de abusos y de discriminación, esto se evidencia con mayor relieve en el ámbito de la servidumbre doméstica.

Los criollos guatemaltecos de la sociedad colonial del siglo XVII eran educados, generación tras generación, con la idea de una total superioridad sobre el indígena. Desde esa época se transmitía a los niños consejos o reglas de conducta como la siguiente: “a los indios, si bien es cierto que había que tenerlos a raya y patentizarles en todo momento su subordinación no es menos cierto que a la casa llegaban siempre como portadores de algún beneficio”.⁶⁰ Estas frases denotaban el profundo desprecio con el que se trataba precisamente a las personas que constituían y constituyen una significativa mayoría dentro de la constitución de la base humana productiva de toda la sociedad guatemalteca.

En la actualidad los diferentes matices ideológicos que poseen algunos de los ladinos guatemaltecos con respecto al indígena han sido heredados desde la Época Colonial, ya que ni el proceso de independencia, ni la reforma liberal del siglo XIX y tampoco el proceso democrático de 1944, lograron superar los prejuicios arraigados desde la

⁶⁰ *Ibíd.* Pág. 1.



Época Colonial, muy al contrario, estos paradigmas ideológicos se siguen ejerciendo lamentablemente en la mayoría de los casos, con férrea disciplina, con el objeto de diferenciarse del indígena.

Esta situación de discriminación no siempre responde a una posición estrictamente racista ya que el trato desigual que se proyecta desde las distintas esferas sociales del ladino para el indígena a veces se fundamentan en la identificación de diferencias distintas al enfoque racial, como por ejemplo, la situación de pobreza.

“Es preciso identificar que las causas de la existencia de una ideología racista o excluyente del ladino guatemalteco con respecto al indígena no son producto únicamente del desarrollo histórico de la sociedad, es también producto de la ausencia o ineficacia de las políticas del Estado que tengan por objeto tutelar la igualdad de derechos y dignidad de las personas”.⁶¹ La determinación de la responsabilidad del Estado de Guatemala frente a la omisión de políticas públicas que atiendan de forma eficiente el problema del racismo y de la discriminación, y en definitiva de la existencia de una estructura excluyente, representa un punto de partida para la revisión y análisis de la legislación que regula el trabajo infantil y adolescente doméstico en Guatemala, en vista de que en gran medida la causa del bajo nivel de cumplimiento y actualización de la legislación vigente responde a la ausencia de políticas públicas o a la falta de eficacia de las ya existentes.

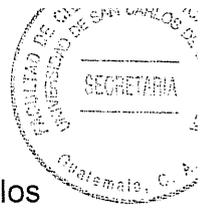
⁶¹ Ob. Cit. Pág. 7.



La sustitución de la actual denominación legal de trabajo doméstico implica una connotación histórica que refuerza las prácticas excluyentes sobre el sector indígena, sobre todo de la mujer, ya que reproducen la ideología de servidumbre. Por esa razón es que el proyecto de reforma legal, en el artículo 8 de la iniciativa de ley presentada por el Organismo Ejecutivo y registrada con el número 2857, a través del cual **se pretende la sustitución de la actual denominación legal del trabajo doméstico por el de trabajo en casa particular**, tiene dentro del contexto histórico guatemalteco una y muy particular relevancia histórico social.

Al revisar la historia del trabajo se puede observar que las sociedades han edificado una barrera entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo; y han asignado roles diferenciados a hombres y mujeres, y otorgado valores a sus quehaceres y a sus seres. A los hombres se les caracteriza como los hacedores del trabajo productivo, entendido éste como el quehacer que transforma el mundo y al cual se le asigna una remuneración económica, un valor que se traduce no solo en dinero sino también en todo lo que lo rodea: bienes, poder, toma de decisiones, libertad de movimientos, de expresión, etc. Ubicándolos en el mundo público: la empresa, la fábrica, la política, las calles, entre otros.

A las mujeres se les caracteriza por el trabajo reproductivo: la procreación y reproducción de la especie humana que hace posible la transformación de las sociedades, las cosas y el universo. Este trabajo es considerado como parte de la naturaleza humana de las mujeres y no se le adjudica ningún valor que se traduzca en



dinero, en poder, en derechos, etc. Se les limita a lo privado, al hogar, a la casa, a los hijos, a la familia, entre otros.

La desigualdad de valoración de esta división de roles y funciones la podemos comprobar en la cotidianeidad del mundo del trabajo asalariado.

Los hombres en su conjunto, perciben una mejor retribución que las mujeres, en cualquier tipo de trabajo; gozan de mejores oportunidades de empleo y de preparación o capacitación profesional y no tienen más limitaciones que las propias para enfrentar el cada día más competitivo mundo del trabajo una gran cantidad de mujeres en cambio cargan con años y años de marginación y con la responsabilidad, exclusiva en la mayoría de casos, del mantenimiento y cuidado de la familia.

Las sociedades, las culturas y los seres humanos han evolucionado y hoy vemos como gobiernos, instituciones, organizaciones, hombres y mujeres se preocupan y luchan porque la igualdad deje de ser un principio abstracto y se concrete en acciones que nos lleven a lograr la equidad entre los géneros.

En este marco, el Proyecto Trabajo Decente para Mujeres Pobres y/o Migrantes en Centroamérica, ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, presenta en una versión ilustrada y comentada cuatro importantes Convenios que tienen en común el objetivo de contribuir a superar situaciones discriminatorias que viven las mujeres en su inserción y permanencia en el mundo del trabajo asalariado.



El Convenio 100 postula la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor desempeñado. El Convenio 111 combate la discriminación en el empleo y ocupación, y el Convenio 156 establece consideraciones especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Los Convenios 100 y 111 han sido ratificados por los cinco gobiernos centroamericanos, Haití, Panamá y República Dominicana y forman parte de sus legislaciones laborales que tanto los Estados como los empleadores y trabajadores están en la obligación de cumplir y hacer respetar.

El Convenio 156 sólo ha sido ratificado por los gobiernos de El Salvador y Guatemala.

En relación con el Convenio 183 para la protección de la maternidad, no ha sido ratificado aún por ningún país de América Latina.

4.2. Convenio Internacional de Trabajo número 100

Este Convenio fue adoptado el 29 de junio de 1951, en la 34 reunión de la Organización Internacional de Trabajo OIT. Las mujeres trabajadoras son discriminadas por el sólo hecho de ser mujeres.

Existen numerosas situaciones en que las mujeres están en condiciones de desigualdad en el trabajo respecto del hombre. Una de estas situaciones es la



remuneración. Es muy usual que una mujer que hace el mismo trabajo que un hombre reciba un salario menor.

El Convenio fue creado para promover la igualdad de remuneración o salario entre hombres y mujeres.

4.2.1. Los principales Artículos del Convenio

Artículo dos

1. "Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La Legislación Nacional
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) La acción conjunta de estos diversos medios".



Este Artículo establece que las mujeres tienen derecho a recibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo que tiene el mismo valor. El Artículo quiere superar la desigualdad de trato a las mujeres en los salarios.

Artículo tres

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este Artículo está señalando que efectivamente pueden darse diferencia entre el salario de dos personas que realizan similar trabajo; pero estas diferencias de salario nunca pueden ser por motivo del sexo, sino que deben ser producto de evaluaciones objetivas del trabajo desempeñado.

En resumen, el Convenio reconoce que puede existir diferencia de salarios entre las personas que realizan un trabajo determinado. Pero estas diferencias nunca deben ser por motivo de la diferencia de sexo. No debe olvidarse, la mujer que desempeña un trabajo del mismo valor que un hombre, tiene derecho a recibir el mismo salario.

Por eso, el Convenio establece que se deben promover las evaluaciones objetivas, de tal manera que las diferencias que pueda haber entre los salarios de mujeres y hombres respondan a sus capacidades, estudios, etc., pero nunca a la diferencia de sexo.

4.3. Causas del Incumplimiento

Cuando un Estado es parte de un tratado o convenio internacional se presume que se ha obligado con libertad de consentimiento y buena fe, procurando por todos los medios a su alcance el cumplimiento de sus compromisos.

Como se indicó en la introducción de esta sección, Guatemala, tiene graves problemas con respecto al cumplimiento de sus compromisos internacionales que derivan de los instrumentos normativos que ha ratificado. Esta situación se debe a diferentes aspectos de orden jurídico, político y cultural, y existe diferente argumentación que trata de justificar la falta de cumplimiento de las normas internacionales de trabajo, especialmente las relativas a trabajo infantil.

A continuación se detallan algunos aspectos de carácter técnico-jurídico que pueden orientar la definición de las causas que inciden en el incumplimiento.



4.3.1 La legitimación de las normas internacionales de trabajo frente al Estado de Guatemala

En diferentes sectores de la sociedad guatemalteca existen diferentes prejuicios de carácter político y cultural con los cuales se pretenden justificar la falta de legitimación de las normas internacionales de trabajo y por lo tanto de su validez dentro del ordenamiento jurídico interno.

Uno de estos prejuicios es el que considera que la adopción de tratados y convenios internacionales por parte del Estado de Guatemala son producto de una condescendencia del gobierno frente a las organizaciones internacionales, con el propósito de obtener el beneplácito de estos. Con este argumento se pretende restar legitimidad al compromiso jurídico y político del Estado dentro del contexto de la comunidad internacional. Esta afirmación se ha realizado con base a un conocimiento desajustado del contexto político internacional y de las condicionantes estructurales de orden nacional que determina la participación del Estado de Guatemala en la adopción de tratados y convenios internacionales. ¿Por qué razón tiene que participar Guatemala en la suscripción de estos instrumentos normativos de carácter internacional? Para tener un conocimiento ajustado a la realidad en cuanto a la necesidad del Estado de Guatemala, de participar en adopción de las convenciones y convenios internacionales relativos al trabajo infantil y adolescente en casa particular es preciso aclarar la naturaleza jurídica de estos instrumentos.

“Las normas internacionales de trabajo que provienen de convenciones o convenios tienen la naturaleza jurídica de tratados”.⁶² “Consisten en acuerdos de voluntades entre Estados soberanos con el objeto de regular jurídicamente aspectos de interés común; estos acuerdos pueden ser celebrados entre Estados o adoptarse en la asamblea o conferencia de organismos internacionales, dándole la categoría de acuerdos supranacionales”.⁶³

A partir de la terminación de la segunda guerra mundial, Guatemala no puede quedar al margen de la expansión de la concepción del respeto universal de los Derechos Humanos.

Por un lado Guatemala enfrenta la necesidad de orientar su desarrollo en armonía y relación con los pueblos de las Naciones Unidas y al ser parte de este organismo, el Estado de Guatemala, se compromete a respetar la dignidad de las personas con el objetivo de superar las injusticias sociales que constituyen una amenaza de la paz y de la armonía universal entre las naciones.

De esta cuenta es que Guatemala ratifica convenciones internacionales, como la que protege los derechos de la niñez y la que protege a la mujer contra todas las formas de discriminación.

⁶² Von Potobsky, Geraldo. **Los convenios de la OIT: ¿Una nueva dimensión en el orden jurídico interno?**, Pág. 1.

⁶³ Montoya, Alfredo. **Congreso Iberoamericano del derecho del trabajo.** Pág. 195.



Por otro lado, Guatemala es miembro de la Organización Internacional de Trabajo y según el Artículo uno de la Constitución de esta organización todo miembro se ha obligado a cumplir las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo. De ahí que el Estado de Guatemala como miembro de la Organización Internacional de Trabajo debe cumplir con todas estas obligaciones, entre estas la de ratificar los convenios que la conferencia internacional haya adoptado, inclusive, dicha obligación se encuentra condicionada a ser cumplida en un plazo perentorio.

Además los convenios 138 y 182 de la Organización Internacional de Trabajo forman parte del conjunto de convenios que conforman los compromisos de la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo, sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (adoptada en 1998) y constituyen la base jurídica universal para la erradicación efectiva del trabajo infantil. Todos los miembros de la Organización Internacional de Trabajo tienen la obligación de dar seguimiento a los compromisos que se establecen en dicha declaración, empezando por ratificar los convenios fundamentales.

En todo caso el Estado de Guatemala puede ser objeto de denuncia ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo en caso de no ratificar los convenios adoptados por la Conferencia Internacional, tal y como lo establece el Artículo 30 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo.

Por lo tanto, la ratificación de los convenios y tratados internacionales por parte del Estado de Guatemala constituye el cumplimiento mínimo frente a una serie de obligaciones de carácter internacional.

Otro prejuicio con relación a la legitimación de las normas internacionales de trabajo con respecto al Trabajo Infantil y que ha ganado mucho terreno en las discusiones que al respecto se sostiene con los diferentes sectores de la sociedad, es el que afirma que la adopción de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo relativos a la erradicación del Trabajo Infantil responde a políticas de gobierno impulsadas por funcionarios que carecen de legitimación.

Esta afirmación pasa por alto el hecho de que una de las principales características de las normas internacionales de trabajo adoptadas por la Organización Internacional de Trabajo, es que las mismas son creadas y administradas en forma tripartita.

Cada Estado miembro de la Organización Internacional de Trabajo participa en las Conferencias Internacionales en donde se adoptan los convenios y resoluciones a través de una delegación que se compone según el Artículo 3.1 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo por “cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros”.

Estos delegados tienen “plenos poderes”.⁶⁴ y los mismos son calificados por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, Artículo 3.9 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, esto quiere decir que al momento en que el Estado de Guatemala acredita a los delegados para que participen en la Conferencia Internacional de la Organización Internacional de Trabajo les está legitimando para que tomen la decisión que consideren pertinente según el sector que representan.

En consecuencia, los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo tiene la particular características que en su adopción participan los representantes de los empleadores y de los trabajadores de Guatemala, quienes a pesar de tener la libertad de votar individualmente a favor o en contra de la adopción de un convenio, legitiman con su participación la aceptación del compromiso si es que la Conferencia Internacional finalmente adopta el instrumento.

En ocasiones se ha planteado la afirmación extrema de descalificar la legitimidad del representante no gubernamental que participa en la Conferencia Internacional, sin embargo esto es relativo en vista de que los puntos de la agenda de cada conferencia es conocida por los delgados en forma anticipada, lo cual le permite plantear alguna oposición con respecto a algún tema en particular. Artículo 16 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo: “Cada uno de los gobiernos de los Miembros

⁶⁴ Convención de Viena sobre derecho de los tratados. Artículo 2

tendrá derecho a oponerse a la inscripción de una o varias cuestiones propuestas en el orden del día de la reunión.

Los motivos que justifiquen dicha oposición deberán ser expuestos en una nota dirigida al Director General, quien deberá comunicarla a los Miembros de la Organización.”

En consecuencia la adopción de un convenio o de una recomendación de la Organización Internacional de Trabajo, en este caso concreto, relativa a la erradicación efectiva del trabajo infantil tiene total legitimidad frente al Estado de Guatemala, ya que el procedimiento tripartito de su adopción y la integración de las delegaciones de cada Estado miembro le proporcionan dicha validez.

Sin embargo para que el convenio sea válido desde el punto de vista jurídico deberá ser ratificado por el Estado de Guatemala, ya que la propia Constitución de la OIT así lo exige según el Artículo 19.5.

Finalmente otro prejuicio que trata de restar legitimidad a los convenios fundamentales relacionados con la erradicación del trabajo infantil, es aquel que afirma que el contenido de dichos convenios no se ajusta al contexto socioeconómico, político y cultural de Guatemala.

Con este argumento se pretende justificar el mantenimiento de una estructura jurídica e institucional que privilegie al sector empleador la incorporación de niños a las actividades laborales. Esta afirmación deja de un lado el hecho de que los convenios de Organización Internacional de Trabajo relativos a trabajo infantil, como todos los demás

convenios, son adoptados considerando las particularidades de cada país que es miembro de la organización.

Según el Artículo 19.2 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo los convenios no son adoptados arbitrariamente hay una adecuación local, esto nos sirve para el argumento de que no son aplicables por razón a que están descontextualizados.

Esta disposición regula que: “Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.”

4.4. Intervención de la Organización Internacional de Trabajo

Cerca de 10 millones de niñas, niños y adolescentes en todo el mundo, muchos de ellos con apenas 10 años o incluso menos, trabajan "ocultos" en las viviendas de sus empleadores sin que sus actividades puedan, en la mayoría de los casos, ser controladas.

El trabajo infantil doméstico abarca a todos las niñas y niños que trabajan en el servicio doméstico que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo y a los que

superan esa edad pero que son menores de 18 años y trabajan en condiciones peligrosas o de explotación. La explotación es económica cuando la niña o niño debe trabajar durante horarios prolongados sin disponer de tiempo libre y recibe un salario bajo o ninguna remuneración.

A los trabajadores infantiles domésticos se los explota porque normalmente carecen de protección social y jurídica y se los somete a duras condiciones de trabajo y a realizar tareas peligrosas como la manipulación de sustancias tóxicas. A estas personas menores de edad se les niegan los derechos que, como niñas y niños, les concede el derecho internacional, a estudiar, a jugar, a la salud y a estar a salvo del abuso y el acoso sexual; a visitar a su familia o ser visitados por ella, a reunirse con amigos, a un alojamiento digno y a la protección contra el maltrato físico y mental.

4.5. Propuestas

Para determinar el contenido de la conceptualización existente sobre trabajo doméstico en el régimen jurídico laboral es preciso desarrollar algunos aspectos generales.

El sistema normativo laboral de Guatemala regula al trabajo doméstico como un régimen especial, esto quiere decir que el poder legislativo del país decidió que el trabajo subordinado que una persona presta a favor de otra para atender las labores que son propias del hogar o habitación de ésta, debe regularse por disposiciones específicas cuyo propósito es configurar legalmente una actividad que presenta características particulares.



La definición de este régimen especial se produjo junto con la primera codificación laboral en Guatemala realizada en 1947. “En esta época el Estado guatemalteco decidió estructurar un régimen laboral constitucional y ordinario inspirado en la corriente del Estado protector de los trabajadores, tendencia que inspiró a prácticamente todas las legislaciones latinoamericanas a partir de 1930 y a través del ejemplo de las legislaciones mexicana y chilena”.⁶⁵

Sin embargo a pesar de que la legislación laboral guatemalteca surgió como un sistema normativo técnicamente avanzado y tutelar de los trabajadores, existen algunas instituciones que fueron poco desarrolladas y sectores sociales que obtuvieron una limitada protección.

El régimen especial del trabajo doméstico es muestra de esta limitación en cuanto a la protección en términos muy generales que regula. La estructura normativa del trabajo doméstico atiende fundamentalmente al contexto histórico de 1947 que definió la causa del contrato de trabajo para esta actividad, esto significa que el Estado ha regulado una actividad laboral según las condiciones particulares existentes a mediados del siglo pasado.

Estas condiciones particulares que definen la causa de la contratación del trabajo doméstico se encuentran definidas por el modelo de desarrollo industrial que prevalecía en ese momento histórico, en donde la incorporación de la mujer a las actividades

⁶⁵ Bronstein, Arturo. **Ob. Cit.** Pág. 49



laborales y el crecimiento de las zonas urbanas exigía que el sector laborante de clase media necesitara de una persona que atiende las labores del hogar.

De esta manera el desarrollo económico alcanzado y previsto en esa época constituye el motivo por el cual el ordenamiento jurídico configuró dicho régimen especial.

Esta configuración jurídica responde únicamente a dicho contexto, por esa razón encontramos que la conceptualización del **trabajo doméstico** se encuentra limitada a la definición del objeto del contrato, la determinación de la composición del monto del salario, la precisión de algunas responsabilidades de las partes, sobre todo en caso de enfermedad y el régimen de terminación del contrato de trabajo. Por lo demás esta modalidad de relación laboral se rige por el ordenamiento común u ordinario en materia laboral. Por ese motivo actualmente la conceptualización jurídica del trabajo doméstico constituye un régimen que no responde a los nuevos requerimientos que actualmente definen las modernas relaciones de servicios personales subordinados en casa particular.

Esta situación es sensiblemente perceptible en el caso de que el trabajo doméstico se preste por un adolescente o por un niño o niña, ya que la actual configuración jurídica no ha tomado en cuenta el concepto de la Protección Integral de la persona menor de edad frente a situación de riesgo físico y moral que se producen en este tipo de actividad laboral.

El Código de Trabajo de Guatemala no define el concepto de trabajo doméstico, más bien, realiza una descripción de los elementos que constituye el objeto del contrato del trabajador doméstico:

Artículo 161. “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

De esta forma el régimen normativo laboral guatemalteco asume que la connotación de doméstico se utiliza únicamente con el propósito de calificar el ámbito particular (el hogar o casa particular de un tercero) en el cual se desarrolla la relación de trabajo, por esta razón la definición de esta modalidad de contrato o relación de trabajo se define como un régimen especial.

La normativa laboral vigente, con respecto del trabajo doméstico no ofrece una protección integral que evite las situaciones de riesgo que son propias de esta actividad cuando la misma es realizada por niños (as) o adolescentes.

De tal suerte que para obtener una protección integral se debe realizar un proceso de integración normativa internacional con algunas disposiciones nacionales de carácter general que protegen y tutelan a la niñez y a la adolescencia.

Por otra parte, Resulta que dentro del ámbito académico e inclusive en el ámbito institucional, se ha arraigado la idea de que para el trabajador doméstico o de casa



particular no existe un contrato de trabajo propiamente dicho, sobre todo si la persona que va a trabajar es menor de edad.

Se ha llegado a afirmar que la falta de un contrato produce una mayor vulnerabilidad de los derechos del niño, niña o adolescente que labora en el trabajo doméstico; sin tomar en cuenta que las relaciones laborales se rigen por el ordenamiento jurídico a falta del contrato respectivo y en Guatemala este ordenamiento jurídico es deficiente ni define a la institución jurídica del trabajo doméstico.





CONCLUSIONES

1. El trabajo doméstico se encuentra regulado por un conjunto de normas jurídicas contenidas en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que establecen los derechos y obligaciones en la relación laboral, las cuales no son conocidas por el trabajador y respetadas por el patrono.
2. El contrato de trabajo, es la manifestación de voluntad en forma verbal o escrita que conviene patrono y trabajador para el inicio de una relación laboral, sin embargo en Guatemala se tergiversa las disposiciones legales relativas al contrato de trabajo.
3. En el ámbito histórico de Guatemala el trabajador doméstico ha sido marginado en sus derechos durante la relación laboral, ya que los patronos aprovechando el desconocimiento de las leyes de trabajo o el bajo nivel de escolaridad no cumplen con lo pactado en el contrato.
4. Son muchas las causas del incumplimiento de las normas internacionales de trabajo, especialmente del convenio número 100, ya que Guatemala acepta, ratifica y celebra éstos ante la Organización Internacional de Trabajo; sin embargo no se hacen cumplir dichos convenios.



RECOMENDACIONES



1. Es deber del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dar a conocer las normas que regulan los derechos y obligaciones como trabajadores domésticos en Guatemala, ya que en la actualidad se desconocen dichos derechos.
2. Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deben tomar las medidas necesarias para que los patronos respeten las disposiciones contenidas en los contratos de trabajo celebrados y respetar los derechos que le asisten a los trabajadores en el momento de plantearse un conflicto de trabajo.
3. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, regular una mayor protección a los trabajadores domésticos y principalmente en la garantía de los derechos que reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala y los convenios internacionales relativo al trabajo doméstico.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión social, debe contar con inspectores específicos quienes se encargarán de velar por el cumplimiento de las normas internacionales relativas al trabajo doméstico, además de sancionar a los patronos que incumplan dicho convenio, especialmente el número 100.





BIBLIOGRAFÍA

- ALABART, Anna, Josep Aragay y Félix Ovejero. **El trabajo doméstico y la reproducción social**. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1991
- BRONSTEIN, Arturo. **Pasado y presente de la legislación laboral en América latina**. San José de Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo, Ed. Oficina de Área, 1998.
- BRAVERMAN, Henry. **Trabajo y capital monopolista de Estado**, 5ª. ed. México: Ed. Nuestro Tiempo, 1982.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**, 8ª. Ed. Libros I, II, III, Ed. Estudiantil Fenix
- BENERÍA, Lourdes y Martha Roldán. **Las encrucijadas de clase y género**. México: Colegio de México-Fondo de Cultura Económica, 1992
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo**. Parte general. Buenos Aires: Ed. Omega. 1963.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. 1ª. ed. Buenos Aires: Ed. Atlántico, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CABANELLAS DE TORRES, y L. Alcalá Zamora y Castillo. **Tratado de política social y laboral**. 2ª. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976
- CARRASCO, Cristiana. **El trabajo doméstico. Un análisis económico**. Tesis doctoral, colección tesis doctorales, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Ed. El Ateneo, 1973.



DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1972.

DEVEALI, Mario. **Lineamientos del derecho de trabajo**. 2ª. ed. Buenos Aires: Ed. Buenos Aires. 1963

DE LEÓN REYES DE BARREDA, Beatriz Ofelia. **Los conflictos del trabajo**. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, 1986.

Diccionario océano ilustrado de la lengua española. Multidiccionario. CD-Rom. Océano Multimedia.2004

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2vols.; 2ª. ed. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1969.

GARCÍA, Manuel Alonso. **Curso de derecho del trabajo**. Barcelona: Ed. Ariel, 1971.

KROTOSCHIN Ernesto. **Manual de derecho de trabajo**. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1978.

Manual de la organización de la administración pública Guatemala: Presidencia de la República, 1995.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1981.

PINTO, Julio. **Discriminación y Racismo**. Olmedo España (compilador) Guatemala: Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (COPREDEH), 2003.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Derecho del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1955



PEDRERO NIETO, Mercedes. **Distribución del tiempo entre trabajo doméstico y extradoméstico según la posición en la familia.** Washington: Consulta técnica sobre contabilización de la producción no remunerada de servicios de salud en el hogar, 2003

PLA RODRÍGUEZ Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 2ª. ed. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1990.

RENDÓN, Teresa. **El estudio de la mujer en la actividad económica, avances, retrocesos y retos.** Información Comercial Española, Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda, 1997.

REID, Margaret. **Distribución del tiempo entre trabajo doméstico y extradoméstico según la posición de la familia.** Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados de la población. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **Tratado de derecho del trabajo.** Buenos Aires: Ed. Astrea, 1982

VON POTOBOSKY, Geraldo. **Los convenios de la OIT: ¿Una nueva dimensión en el orden jurídico interno?.** Montevideo: Revista Internacional de Trabajo, 1998.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala

Código Civil, Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala, 1964.

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

Convenio internacional de trabajo número 100 de la Organización Internacional del Trabajo, 1961.

Convenios Internacionales de trabajo, ratificados por Guatemala

