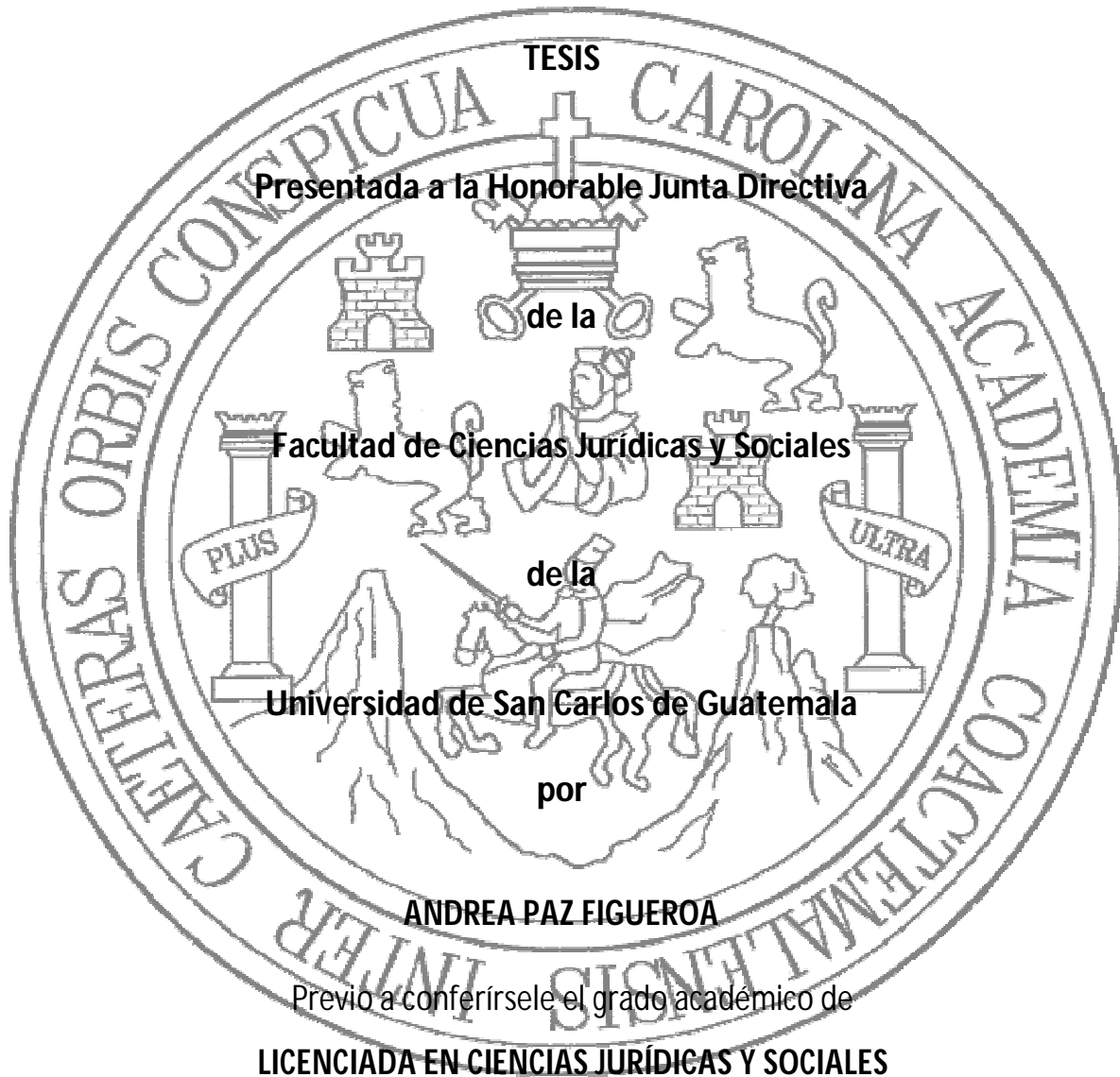


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO Y LA VULNERABILIDAD EN LA
CONTRATACIÓN**



y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2012

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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

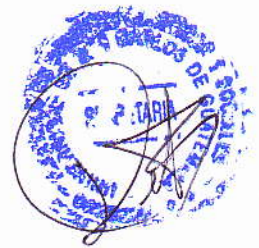
Presidente: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Vocal: Lic. Edith Marilena Pérez Ordoñez
Secretario: Lic. José Luis de León Melgar

Segunda Fase

Presidente: Licda. Magda Nidia Gil Barrios
Vocal: Lic. Héctor David España Pineta
Secretario: Lic. Rafael Otilio Ruiz Castellanos

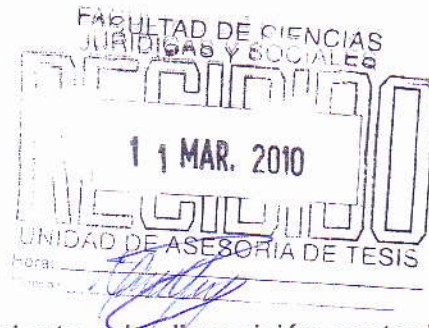
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de la doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

LIC. MIRIAM ALICIA SANTELIZ
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiado: 5957
Ave. Elena "C" 15-62, Zona 1, Guatemala Ciudad.
Teléfonos: 22515482, 58991000



Guatemala, 26 de febrero de 2010.

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



Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el honor de dirigirme a usted, para dar cumplimiento a la disposición contenida en la resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, a través de la cual se me designó asesora de la tesis de fecha dieciocho de febrero del año dos mil diez, de la Bachiller **ANDREA PAZ FIGUEROA**, sobre el tema intitulado "**CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO Y LA VULNERABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN**", del cual al respecto me permito manifestar lo siguiente:

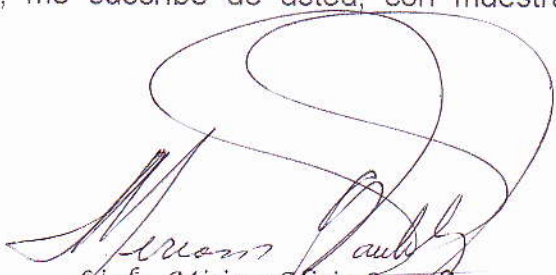
1. La Bachiller en su trabajo de tesis aborda una problemática jurídica actual y compleja, respecto de la vulnerabilidad a la que se exponen las trabajadoras domésticas en Guatemala, por violentársele sus derechos como tales, el tema lo ha abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando: doctrina, definiciones concretas y legislación comparada.
2. En la investigación se utilizaron los métodos y técnicas de investigación: inductivo y analítico que permitieron a la estudiante desarrollar el trabajo con precisión y con ello seleccionar la información necesaria al tema.
3. La estudiante enfoca sus conclusiones y recomendaciones sobre la importancia del tema elaborado dando así un acercamiento a la posible solución de la problemática sobre la contratación de las trabajadoras domésticas.
4. Las fuentes bibliográficas fueron correctamente seleccionadas, ya que con ello se logró elaborar el contenido del trabajo de investigación de una manera adecuada.
5. El trabajo constituye un aporte científico a la ciencia jurídica pues desde el planteamiento de la hipótesis del proyecto de investigación, de forma acertada se manifiesta que la legislación laboral guatemalteca, carece de realismo en cuanto a lo establecido con respecto al régimen de trabajo doméstico mediante la no existencia de la negociación alguna de los beneficios de habitación y manutención, lo que implica la desigualdad en varios sentidos que existe de forma manifiesta entre patronos y trabajadores a tratar dentro de este régimen.



Por lo anterior expuesto considero que el trabajo de tesis de la Bachiller **ANDREA PAZ FIGUEROA**, llena los requisitos necesarios exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y por lo cual me permito emitir mi **DICTAMEN Y OPINIÓN FAVORABLE** a efecto de que dicho trabajo sea discutido en Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,


Licda. Miriam Alicia Santeliz
LIC. MIRIAM ALICIA SANTELIZ
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiado: 5957
Asesora de tesis

Licda. Miriam Alicia Santeliz
Abogada y Notaria

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RIGOBERTO RODAS VÁSQUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ANDREA PAZ FIGUEROA, Intitulado: "CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO Y LA VULNERABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. ROLANDO SEGURA GRAJEDA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
RSG/sllh.



LIC. RIGOBERTO RODAS VÁSQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado: 4083

7 Ave. 1-20 Z.4, Oficina 910, 9 piso, Edificio Torre Café departamento de Guatemala
Teléfono: 23342043



Guatemala, 10 de julio de 2010



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

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución de su despacho, he revisado el trabajo de la Bachiller: **ANDREA PAZ FIGUEROA**, en la preparación de su trabajo de tesis denominado: **"CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO Y LA VULNERABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN"**.

A este respecto y en cumplimiento a lo que se establece en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- a) El tema trabajado es importante, ya que se trata de la violación a los derechos de las empleadas domésticas en cuanto a que estos derechos son violentados. El contenido del trabajo de investigación tiene las características de ser novedoso y de actualidad.
- b) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, los cuales permitieron a la estudiante la facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema deseado.
- c) La estudiante observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo.
- d) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución al tema elaborado.

Lic. Rigoberto Rodas Vasquez

LIC. RIGOBERTO RODAS VASQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado: 4083

7 Ave. 1-20 Z.4, Oficina 910, 9 piso, Edificio Torre Café departamento de Guatemala
Teléfono: 23342043



- e) En cuanto a la fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros, además de incluir legislación comparada que hacen que el contenido del tema sea más completo.
- f) El trabajo realizado constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho por el enfoque que se le ha dado y además porque es un tema de la realidad jurídica del país.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación de la bachiller **ANDREA PAZ FIGUEROA**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito mi dictamen y opinión favorable y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

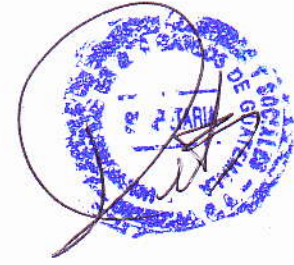
Atentamente,

Id y Enseñad a Todos



LIC. RIGOBERTO RODAS VASQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. RIGOBERTO RODAS VÁSQUEZ
COLEGIADO: 4083



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, uno de febrero del año dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ANDREA PAZ FIGUEROA, Titulado CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO Y LA VULNERABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



DEDICATORIA



- A DIOS: Con humildad y agradecimiento infinito por iluminarme y protegerme en cada momento de mi vida.
- A MIS PADRES: Oscar Paz Castillo y Nora Marina Figueroa Tello (Q.E.P.D.) con amor y respeto, gracias por su comprensión y apoyo incondicional,
- A MIS HERMANAS: Carolina y Paola Paz Figueroa, Luis Josué y Alejandra López Figueroa y Nora María Morales Figueroa, por su apoyo y ánimos de seguir adelante.
- A MIS ABUELITOS: Alberto Paz Pinto, Luz Angélica Castillo de Paz, María Salomé Tello de Figueroa, que en paz descansen.
- A MIS CUÑADOS: Carlos Solís y Carlos Gerardo Vásquez, por su amistad y apoyo incondicional.
- A MIS AMIGAS: Rita Vásquez, Waleska Vielman, Yoseline Martínez, Nadeida de los Ríos, María Roselia Gallardo, Rosalba Marroquín, Nidia Santos y Héctor Hernández, por brindarme su amistad y comprensión en el transcurso de mi vida.
- A: Julio César Juárez Ruiz, con especial cariño por su comprensión, paciencia y compañía incondicional.
- A: Mis familiares en general, gracias por su cariño.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

INTRODUCCIÓN



El problema jurídico que se trata, radica en que el Código de Trabajo de Guatemala, en la parte de regímenes especiales, da lugar a que las trabajadoras domésticas puedan dejar de ser beneficiadas con manutención y vivienda, por pacto en contrario; razón por la cual dicha labor es vulnerable, y las trabajadoras domésticas no adquieran estos derechos.

De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo de Guatemala, existen varios regímenes especiales dentro del marco laboral, pero específicamente el régimen correspondiente al trabajo doméstico, que a la luz de lo que establece el mismo cuerpo legal en el Artículo 161, donde se da una definición de las personas que se dedican al trabajo doméstico; en ese orden de ideas, el Artículo 162 del mismo cuerpo legal, establece "**Salvo pacto en contrario...**", y la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. Como es evidente, la ley al establecer **salvo pacto en contrario**, otorga la facultad a las partes a que se negocie de forma que no favorece a los trabajadores en dicho régimen, ya que por medio de este artículo se puede fijar un salario mediante un contrato verbal, que será de cierto monto y poder establecer que no existirá habitación ni manutención para dicho trabajador; lo cual le obliga a celebrar un contrato de arrendamiento de vivienda y otro de suministro de manutención, por el que se compromete a pagar otra suma, lo que hace que el trabajador perciba únicamente de renta bruta, la diferencia del resultado del salario pactado menos la suma de los contratos por vivienda y manutención, siendo el resultado desfavorable para el empleado y favorable para el empleador.

La forma en la que el trabajador goce de los derechos establecidos en la ley, en cuanto al régimen doméstico, es que no exista la posibilidad de alguna negociación de los beneficios de habitación y manutención; es decir, la reforma al Artículo 162 del Código de Trabajo de Guatemala.



En la realización de la presente investigación, se utilizaron varias técnicas y métodos, siendo ellos: método dialéctico, con este se relacionan los hechos investigados para alcanzar la verdad; método analítico, con éste se hace el estudio correspondiente para establecer las ventajas que ofrece la investigación en el ámbito jurídico; y método deductivo, con el que se ilustrarán las causas que motivan la necesidad de reformar el Código de Trabajo de Guatemala, en cuanto al Artículo 162.

Esta tesis consta de cinco capítulos, en el primero se hace un antecedente general, tanto de las legislaciones nacionales como internacionales del derecho de trabajo; en el segundo se detallan los regímenes especiales que se encuentran regulados dentro del Código de Trabajo de Guatemala; el tercero, describe la institución encargada de velar por el régimen de trabajo doméstico y sus leyes; es decir, la Inspección General de Trabajo y Previsión Social; en el cuarto, se exponen las formas existentes en el Código de Trabajo de Guatemala, para la contratación del trabajo doméstico y, por último, el quinto, el cual abarca el análisis jurídico del régimen del trabajo doméstico, la problemática que generó esta investigación y el aporte de una posible solución del problema.

ÍNDICE



Pag.

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

CÁPITULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Contenido.....	3
1.2. Fuentes del derecho laboral.....	4
1.3. Contratos de trabajo.....	9
1.4. Reglamento interior de trabajo.....	10
1.5. Principios generales del derecho laboral.....	11

CAPÍTULO II

2. Regímenes especiales.....	19
2.1. Trabajo agrícola y ganadero.....	21
2.2. Trabajo de mujeres y menores de edad.....	26
2.3. Trabajo a domicilio.....	35
2.4. Trabajo de doméstico.....	39
2.5. Trabajo de transporte.....	43
2.6. Trabajo de aprendizaje.....	44
2.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	47



Pág.

2.8. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones..... 55

CAPÍTULO III

3. Régimen de trabajo doméstico..... 57

3.1. Inspección General de Trabajo..... 58

3.2. Inspector General de Trabajo..... 61

3.3. Subinspectores Generales de Trabajo..... 63

3.4. Secretaria de la Inspección General..... 65

3.5. Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales..... 67

3.6. Sección de fiscalía o visitaduría laboral..... 68

3.7. Inspector fiscal o de visitaduría laboral..... 69

3.8. Sección de conciliación laboral..... 70

CAPÍTULO IV

4. El contrato de trabajo doméstico..... 73

4.1. Formas de contratar el trabajo doméstico..... 73

4.2. El Código de Trabajo y los principios laborales 74

CAPÍTULO V



Pág.

5. Análisis jurídico y doctrinario del régimen especial de trabajo domestico...	89
5.1. Violación de los principios laborales en caso de negociación de derechos de los trabajadores domésticos.....	90
5.2. Problema jurídico.....	91
5.3. Soluciones del problema.....	97
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

CAPÍTULO I



1. Derecho de trabajo

“El derecho laboral (también llamado derecho del trabajo o derecho social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o el derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador (es), las asociaciones sindicales y el Estado. El derecho de trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria.

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 aquél 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 débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al

¹ Fernández Raimundo-Gómez Leo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 156.



trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger la parte débil de la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

- **Antecedentes**

“El derecho laboral es 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 patrones.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad Antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad.

El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para la estabilidad social. Las revoluciones rusa y mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva”.²

² Ibid. Pág. 75.



Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del medico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral. Donde no existe la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

– **Sujetos de la relación laboral**

“Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patronos, que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta ultima expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo”.³

1.1. Contenido

Tradicionalmente la disciplina del derecho de trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

³ Ibid. Pág. 50.



- Derecho Individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- Derecho colectivo de trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupo de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).
- Derecho de Seguridad Social: tiene relación con la protección principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
- Derecho procesal laboral: éste ventila los conflictos surgidos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas de trabajo.

1.2. Fuentes del derecho laboral

- Constitución

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado, en ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo, el constitucional; entre ellos se puede mencionar:



- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el Estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- Derecho a negociar colectivamente.

- **Tratados internacionales**

“Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de la regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.



En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social".⁴

Adicionalmente, existe una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales, se conceptúan como derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas.
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo ente dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entere países vecinos.

⁴ **Ibid.** Pág. 52



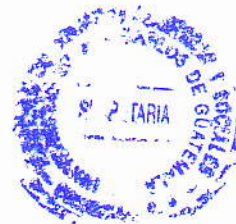
- Ley

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

- Códigos laborales

“Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas *rerum novarum*, *Cuadragésimo anno*, *Mater et magistra* y *laborem exercens*, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El código laboral de cada Estado es aquél que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales”.⁵

⁵ *Ibid.* Pág. 83



– **Leyes especiales**

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales, que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles, o los códigos de trabajo.

También existen leyes que por su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

– **Leyes no laborales**

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

– **Reglamentos**

Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, son dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la constitución y las mismas leyes.



– **Jurisprudencia**

La jurisprudencia se los tribunales también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales, todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esa manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral. El derecho laboral es 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.

1.3. Contratos de Trabajo

– **Contrato Individual de Trabajo**

“Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,



- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

- **Contratos colectivos de trabajo**

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

1.4. Reglamento interior de trabajo

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud, y en ocasiones, establece principios de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito.



Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores”⁶.

1.5. Principios generales del derecho laboral

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

- **Principios**

A continuación se señalan algunos principios básicos del derecho laboral:

⁶ Ibid. Pág. 89



– Principio protector

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicársele aquella que más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene el trabajador.
- Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

– Principio de irrenunciabilidad de derechos

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la



autonomía de la voluntad del derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar 18 horas.

– **Principio de continuidad laboral**

Este principio le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

– **Principio de primacía de la realidad**

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

– **Principio de razonabilidad**

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.



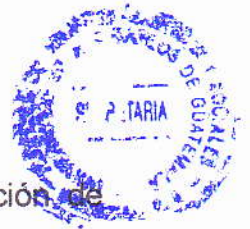
– Principio de buena fe

Este principio es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

El trabajo y las relaciones sociales que genera, es y ha sido objeto de múltiples encuadres jurídicos.

“Históricamente, durante miles de años, la forma dominante de relación de las personas debido al trabajo fue la esclavitud. La esclavitud es una relación de propiedad; el trabajador es considerado una cosa (un esclavo), propiedad de una persona (el amo). El propietario, como dueño de la cosa, tiene el derecho de usarla y venderla por su sola voluntad, y apropiarse se los frutos de su trabajo. En un régimen de esclavitud no hay mercado de trabajo sino mercado de personas (trata de personas). A partir del siglo XIX, la esclavitud comienza a dejar de ser la forma dominante de trabajo, proceso relacionado con el desarrollo del sindicalismo y la democracia. Sin embargo, contra lo que suele pensarse, la esclavitud no ha desaparecido y permanece bajo antiguas y nuevas formas de trabajo forzoso en amplios sectores del mundo del trabajo incluso en los países más desarrollados”.⁷

⁷ Alzamora Valdez, Mario, **Derecho de trabajo**. Pág. 365



Actualmente la forma dominante es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia, o trabajo por cuenta ajena. El trabajador o el empleado, es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utilizar su trabajo (empleador). La relación se concreta a través de un contrato (contrato de trabajo) en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el trabajo. El precio del trabajo se denomina salario o remuneración, y suele pagarse diariamente (jornal). Quincenalmente (quincena) o mensualmente (sueldo). El ámbito en el que se ofrece, se demanda y se concretan los contratos se llama mercado de trabajo.

El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia. La organización de recursos humanos (trabajo) y materiales (capital) con un fin de producir un valor agregado se denomina empresa.

En las sociedades modernas los trabajadores se inclinan a unirse en grupos (sindicatos) con el fin de negociar colectivamente los contratos de trabajo (convenio colectivo de trabajo), ya sea directamente con el empleador para una sola empresa, o con un grupo de empleadores organizados para un sector o un oficio. Por otra parte el trabajo asalariado está especialmente protegido por el derecho laboral, nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo.



Fuera del trabajo asalariado existe un amplio abanico de formas de trabajo con diferentes estatutos jurídicos.

“El trabajo informal en relación de dependencia, también llamado trabajo no registrado, trabajo en negro, o trabajo sin contrato. Se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Conforman relaciones laborales en las que habitualmente el trabajo se encuentra totalmente desprotegido frente al empleador, en una posición de máxima debilidad y mínima (o nula) capacidad de negociación, que lo ubican cerca de la esclavitud. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combinan la manutención de un pequeño grupo asalariado formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores desempeñándose en empresas mercerizadas (outsourcing), muchas veces en condiciones de informalidad, sin protección laboral”.⁸

Una de las interpretaciones comúnmente aceptadas, sobre la existencia de actividades informales, se refiere al desarrollo de éstas al margen del sistema regulativo vigente. Es decir, se trata de labores que se desarrollan sin cumplir con los requisitos establecidos en las regulaciones, sean estas leyes o procedimientos. Asimismo, y en una visión más positiva, la exclusión se asocia con una falta de acceso a las políticas de fomento, y en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Esta aproximación

⁸ Ibid. Pág. 370.



al sector informal enfatiza su ilegalidad como característica primordial y tiende a visualizarlo como un conjunto de actividades encubiertas o sumergidas de la economía.

“La realidad es, sin embargo, más matizada. Ni el sector informal opera absolutamente en negro, ni su opuesto, el sector moderno, lo hace con un irrestricto apego a la legalidad. Predominan en cambio las llamadas áreas grises que en investigaciones sobre comienzos de los 90’s, se han caracterizado como el cumplimiento parcial de ciertos requisitos legales o procesales, incluyendo la ilegalidad absoluta, pero también la legalidad plena. Sin embargo, el panorama prevaleciente en la informalidad es un área intermedia entre estas últimas: se cumple con ciertos requisitos de registro, pero no se pagan los impuestos; se observa parte de las regulaciones laborales, pero no todas”.⁹

El trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia. Este tipo de trabajo no debe ser confundido con el anterior, es de muy baja productividad y realizado por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.).

⁹ Ibid. Pág. 372.





CAPÍTULO II

2. Regímenes especiales

De acuerdo con los análisis jurídico y doctrinario de los regímenes especiales de trabajo, originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor, su ubicación era incierta.

En la actualidad el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente, creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajos de menores de edad y para mujeres, conservándose dentro de los regímenes especiales el servicio doméstico, el trabajo de transporte, trabajo a domicilio, trabajo de aprendizaje, trabajo marítimo y régimen de los dependientes del Estado.

La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto.

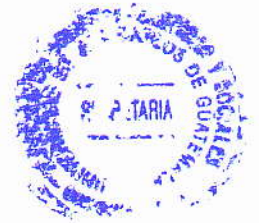


En primer término, debido a que la salud del género femenino se encuentra ligada al porvenir de las poblaciones de manera más estrecha en comparación a como ocurre en el género masculino.

En segundo término, la maternidad debe contar con un especial trato, antes y después del parto; lo cual o bien impide totalmente o dificulta el desempeño del trabajo.

En el tercer término, en atención a lo fundamental es la educación que la mujer le brinda a sus hijos en casa, lo cual hace necesaria la protección y resguardo de los principios morales.

En caso de los menores de edad, existe una serie de disposiciones relacionadas al aseguramiento de la educación, la salud; el desarrollo físico y la moralidad de los trabajadores. Tanto los menores de edad como las mujeres durante mucho tiempo han sido objeto de tratos realmente brutales. Con el surgimiento de la revolución industrial en Inglaterra durante el año 1760, aparecieron importantes fenómenos, siendo los mismos: en primer lugar, la reunión de un buen grupo de trabajadores, en segundo lugar, diversas fábricas montadas en gran escala, para la producción también en mayor escala; lo cual implica una diferencia bastante importante en relación a los pequeños talleres artesanales. Otra de las consecuencias fue debido a la diferencia fundamental relacionada a los pequeños talleres artesanales. También, fue relativa a la prolongación de manera exagerada de la jornada laboral.



2.1. Trabajo agrícola y ganadero

El régimen de trabajo agrícola y ganadero se encuentra regulado en el Código de Trabajo de Guatemala, vigente en los Artículos 138 al 145. En el primer Artículo anotado se define quienes son las personas que quedan comprendidas como ganaderos o agrícolas intelectuales que laboren en dicho tipo de empresas. En el Artículo Número 139 del Código de Trabajo de Guatemala, se nota claramente la importancia del campesino y el patrono. Del Artículo Número 140 al 143 del Código de Trabajo de Guatemala, se encuentran una serie de regulaciones relacionadas con representantes e intermediarios del patrono.

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, en su Artículo 138 regula:

“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”.



El Artículo 139 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas y a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.

El Artículo 140 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula:

“No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- a) Los que hayan sido “habilitadores de jornaleros”;
- b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7°
- c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, que estén bajo su administración;



- d) Los ebrios habituales; y
- e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste”.

El Artículo 141 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula:

“Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo. La otra debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección de General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta-poder debe renovarse cada año. Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que le presten en el ejercicio de su poder”.



El Artículo 142 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula:

“Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente un documento a que se refiere el Artículo 87 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el Artículo 27, párrafo final”.

El Artículo 143 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Es obligación de la Inspección de General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta-poder que indica el Artículo 141 antes de contraer sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada”.



El Artículo 144 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1444 del Congreso de la República de Guatemala establece:

“Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deben reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a las patronos y trabajadores que resulten afectados;
- b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantía mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y
- c) Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de



llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores”.

El Artículo 145 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula:

“Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación”.

2.2. Trabajo de mujeres y menores de edad

El trabajo de mujeres y menores de edad se encuentra regulado a partir del Artículo 147 del Código de Trabajo de Guatemala, siendo de vital importancia para el mismo las condiciones físicas de las personas como la edad; el desarrollo intelectual, moral y estado físico.

Las jornadas laborales de los menores de edad tienen que ser reducidas en una hora diaria y en seis horas semanales para los mayores de catorce años y dos horas diarias a la semana para los menores de catorce. También las mujeres embarazadas gozan de un descanso pre y post natal, el cual es consistente en gozar de un descanso remunerado de treinta días anteriores al parto y cuarenta y cinco posteriores. Dichos



descansos tienen que regirse por las normas que se encuentran contenidas en la legislación laboral vigente en Guatemala, la cual determina la forma establecida de determinar el embarazo, así como la remuneración por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los casos de abortos, los asuetos; descansos semanales y las vacaciones.

El Artículo 147 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica:

“El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

El Artículo 148 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula:

“Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación de unos y de otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) Suprimido por el Artículo 10 del decreto 64-92 del Congreso de la República.
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;



- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e) El trabajo de los menores de catorce años.

El Artículo 149 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula:

“La jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafo 1º., se debe disminuir para los menores de edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos se autorice conforme al Artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso”.

El Artículo 150 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula:



“La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
- b) Que se trate de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se debe consignar con claridad las condiciones mínimas en que deben trabajar los menores de edad”.

El Artículo 151 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:



“Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar la autorización ante la inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los Tribunales de Trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresada y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.
- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese



momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los (3) meses anteriores al alumbramiento.

El Artículo 152 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula:

“La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularan para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

- a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibido para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.



- b) La mujer a quien de haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.
- c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este Artículo de deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad de que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.
- d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este Artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.
- e) El pago del salario durante los días de descansos anteriores y posteriores al parto, se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el

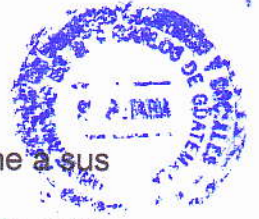


Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

- f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post- parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o al menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

El Artículo 153 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.



El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”.

El Artículo 154 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“El salario que deba pagarse durante los descansos que ordenan los dos Artículos anteriores debe calcularse así:

- a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos;
y
- b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del



momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe determinar dividiendo al salario devengado en el respectivo periodo de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente”.

El Artículo 155 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala:

“Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadores queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

2.3. Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio se aparta de la relación laboral. El mismo es un trabajo que se lleva a cabo dentro en el mismo domicilio del obrero, o bien en otro sitio distinto al que elija. Las retribuciones para dichos trabajadores se hacen contra la entrega del producto; siendo las mismas por períodos que no sean mayores de una semana.



El Artículo 156 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

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

La venta que se haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier caso análogo de simulación, constituyen un contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas”.

El Artículo 157 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece:

“Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se debe anotar:

- a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
- b) La dirección del lugar donde viven;



- c) La cantidad y la naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
- e) La fecha de entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver dichos artículos ya elaborados; y
- f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deben entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entrega la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital”.

El Artículo 158 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes”.



El Artículo 159 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro de taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir”.

El Artículo 160 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.



El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborante de empresa”.

2.4. Trabajo doméstico

El Artículo 161 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 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 de habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

El Artículo 162 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

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

El Artículo 163 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:



“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”.

El Artículo 164 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“El trabajo doméstico no esta 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”.

El Artículo 165 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:



“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 no sea leve y que lo incapacite para sus labores más de una semana, da derecho al patrono, sino 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 de 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 salvo de los 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”.

El Artículo 166 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

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



2.5. Trabajo de transporte

El Artículo 167 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehiculo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.

El Artículo 168 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y sicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso C) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros”.

El Artículo 169 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:



“Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y
- b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

2.6. Trabajo de aprendizaje

El trabajo de aprendizaje tuvo su apogeo en el régimen corporativo, ello debido posiblemente a que entonces en camino, para lograr la defensa de un oficio para ingresar a las corporaciones.

El Artículo 170 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:



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

El Artículo 171 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”.

El Artículo 172 del Congreso de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.



Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado. Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

El Artículo 173 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula:

“El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

El Artículo 174 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que le sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el



Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

2.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables

El trabajador en el mar y en las vías navegables es aquel que presta sus servicios a bordo de una nave en el mar y en las vías navegables. A dicho tipo de contrato también se le denomina trabajo de embarco.

El Artículo 175 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación al bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o sus pasajeros. Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realizan dichos trabajadores”.

El Artículo 176 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:



“Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la pareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan, en armonía con el Artículo 2°”.

El Artículo 177 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

- a) Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y
- b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de esta con forme lo indica el inceso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.



El Artículo 178 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarco.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un termino contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarque debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

El Artículo 179 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o a puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido.



No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento”.

El Artículo 180 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluidos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los Artículos 82 y 84 les corresponda una mayor”.

El Artículo 181 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, estipula:

“Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 77, las siguientes:

- a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;
- b) El abandono de la guardia de la nave;
- c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y



d) La violación del artículo 64 inciso c)".

El Artículo 182 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

"Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 79, las siguientes:

- a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;
- b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;
- c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puesto de descarga; y
- d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave".

El Artículo 183 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

"No pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aún por justa causa, mientras la nave esté en viaje. Se entiende que la nave esta en viaje cuando



permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el Artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato sin sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados”.

El Artículo 184 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código”.

El Artículo 185 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece:

“Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en



las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el artículo 183.

El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores del monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario”.

El Artículo 186 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, indica:

“El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 178 y 179.

Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél”.



El Artículo 187 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor.

En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios”.

El Artículo 188 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto”.

El Artículo 189 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o mas trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.



Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeña, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante”.

El Artículo 190 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala:

“Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar.

Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables”.

2.8. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones

El Artículo 191 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:



“Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.

El Artículo 192 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“El Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda”.

El Artículo 193 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece:

“Los trabajadores que prestan sus servicios a entidades o instituciones que por su naturaleza estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos”.

Son todos ellos los regímenes dentro del derecho laboral guatemalteco que han sido tratados uno a uno con el fin de entender en su amplio espectro cada uno de ellos y luego abordar el régimen de correspondiente a las trabajadoras domesticas en Guatemala.



CAPÍTULO III

3. Régimen de trabajo doméstico

– Concepto

Es el reglamento creado para la protección de las personas que se dediquen a labores del hogar y estas no generan ningún lucro para el empleador, por lo que es importante conocer las instituciones creadas por el Estado, que regulan el trabajo doméstico:

Como quedó establecido en el capítulo anterior, el trabajo doméstico en Guatemala se encuentra regulado por el Código de Trabajo de Guatemala, en sus Artículos 161 al 166, según Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En síntesis estos artículos nos dan el significado del trabajo doméstico, los beneficios mínimos a los que tienen derecho el trabajador, como es la remuneración en dinero, manutención, habitación, jornadas de descanso, etc., así como las obligaciones del trabajador: jornadas de trabajo, certificados de salud, etc.

El Código de Trabajo de Guatemala, también establece las obligaciones y derechos del empleador; como es el poder exigir un certificado de salud, dar por terminado la relación laboral cuando el empleado no cumpla con sus obligaciones; también regula las atenciones que se deben de tener, como lo es la alimentación del empleado, vivienda o



bien cubrir los gastos médicos por las enfermedades contraídas durante la vigencia del contrato de trabajo, de acuerdo al Artículo 165 del Código de Trabajo de Guatemala.

Actualmente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, creo una opción para cubrir la salud de este sector laboral, de conformidad con el Acuerdo Número 1235-09, el cual en forma resumida expresa las disposiciones para operar el Programa Especial de Protección para la Trabajadora de Casa Particular (PRECAPI), en donde los empleadores aportan Q.40.00 mensuales, de igual forma, el Estado aporta Q.40.00 y la beneficiaria Q.20.00, este acuerdo asegura la atención a la trabajadora inscrita en maternidad, accidentes y atención médica al niño hasta los cinco años, con efecto tres meses después de su afiliación y esta supeditado a solvencia de pago.

3.1. Inspección General de Trabajo

- Concepto

De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo de Guatemala (Decreto Número 1441 del Congreso de la república y sus reformas), la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, respeten y cumplan las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.



En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo, de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad, o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social.

“La visión de dicha entidad del Estados consiste en Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno, capaz de cumplir sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social”.¹⁰

¹⁰ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 245.



La inspección tiene como fin además, velar porque los patronos, trabajadores, individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Las funciones de la Inspección General de Trabajo consisten en realizar auditorias laborales y administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo, prevenir a patronos y empleados para que cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción y proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

“Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral”.¹¹

¹¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La Dirección General de Trabajo. Pág. 247



3.2. Inspector General de Trabajo

“El inspector General de Trabajo, es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo de Guatemala, (Decreto ley 1441 del congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social”.¹²

– Funciones

Representar al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del Gobierno de Guatemala. Asesorar al Despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.

Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, Ministerio o su Dirección en el ámbito de relación laboral. Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo. Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo.

¹² **Ibid.** Pág. 248



Vela por el cumplimiento de la política laboral social. Analizar expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas.

“Sancionar jurídicamente y aprobar los convenios individuales y colectivos laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables, aprobar los proyectos de reglamentos interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley. Participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del Consejo de Directores”.¹³

Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales. Informar al Despacho Ministerial de las funciones y acciones de la dirección a su cargo.

– **Actividades**

Analiza diariamente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.

¹³ Ibid. Pág. 248.



“Planifica Anualmente con el apoyo del Subinspector General de Trabajo, y Jefes de Departamento la operación anual de la dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo. Asigna actividades a los funcionarios de su dirección. Analiza y evacua expedientes jurídicos de orden laboral. Sanciona dictámenes de inspecciones realizadas.

Aprueba reglamentos internos, convenios colectivos y de pago. Emite instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo”.¹⁴

Asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario. Participa en las sesiones de trabajo del Despacho, presenta informes al Despacho Superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de las resultas de las intervenciones, de la Inspección a su cargo.

3.3. Subinspectores generales de trabajo

Los Subinspectores Generales de Trabajo mantienen la jerarquía después del Inspector General, a quién representan o sustituyen por ausencia de este. Tienen las mismas atribuciones del Inspector General, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 250.



- **Funciones**

Las mismas del Inspector General de Trabajo, dentro del nivel de su jerarquía. Representar al Inspector General en ausencia de este. Asesorar al Inspector General en las actividades que ejecute el Ministerio de inspección o supervisión laboral. Asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de orden laboral, evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo. Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo, evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo, en coordinación con el Inspector General, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General. Mantienen contacto directo con las Direcciones Regionales de Trabajo. Resuelven con el Inspector General de Trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo.

- **Actividades**

Sustituyen al Inspector General en su ausencia. Elaboran planes e trabajo, velan por el adecuado uso de los recursos de la Inspección General. Apoyan al Inspector General, en la elaboración de programas anuales o mensuales, según sea el caso, elaboran informes periódicos de las actividades realizadas. Evacuan expedientes de resoluciones jurídicas, de competencia laboral.



Coadyuvan con el Inspector General para asentar criterios jurídicos sobre problemas laborales. Evalúan el trabajo del personal de la Inspección, e informan de los resultados al Inspector General. Todas las actividades propias de la dirección, en coordinación con el Inspector General y en función al plan operativo anual son sometidas a su consideración.

3.4. Secretaria de la Inspección General

“Puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de trabajo.

– Objetivo

Organizar el trabajo y archivos, de la Inspección General de Trabajo, llevar control de la agenda diaria de las actividades del despacho de la Dirección apoyar en la administración de útiles y gastos menores de la Inspección”.¹⁵

– Funciones

Organizar el trabajo Secretarial de la Inspección Transmitir a los Inspectores, personal a su cargo y Jefes de Departamento las instrucciones que emanen al despacho de la Inspección General.

¹⁵ **Ibid.** Pág.253



Elaborar correspondencia y transcribir informes y resoluciones elaborados por el despacho de la Inspección General. Recibir y coordinar comunicaciones telefónicas de orden laboral.

Registrar actividades y anunciar horario de reuniones de trabajo. Manejar las llamadas, telefónicas, comunicación vía fax, Internet y correo no electrónico. Atender solicitudes de entrevista. Manejar correspondencia y resolver los expedientes pasando a los Despachos respectivos para firmas.

Manejo de agenda de actividades de los Despachos en coordinación con el personal de los mismos, apoyar actividades de recepción. Velar por el orden y presentación de la oficina de la Inspección General, corregir anomalías del personal a su cargo haciendo los apercibimientos necesarios.

– **Actividades**

Recibe y traslada expedientes con base a los asuntos planteados o solicitados. Con instrucciones convoca a sesiones de trabajo a jefes y delegados regionales de la Inspección. Apoya al Inspector General y Subinspectores Generales en sesiones de trabajo de la Inspección.

Ingresa, registra y evacua expedientes de la Inspección, así como ordena la tramitación de los mismos. Mantiene control de todos los expedientes en trámite mediante



computadora. Ordena los dictados así como el trabajo mecanográfico, anota en libro de registro las actividades que el Inspector General le instruya, anuncia preventivamente las actividades a los funcionarios.

Informar al Inspector General y Subinspectores Generales de las comunicaciones, y audiencias o sesiones, inmediatamente se reciban. Ordena los archivos de correspondencia, expedientes y adjudicaciones. Margina copias de documentos evacuados, y/o originales de documentos recibidos. Ordena el registro de llamadas telefónicas, comunicación vía fax, Internet y correo no electrónico. Certifica los documentos que así se soliciten.

3.5. Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales

Es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección General.

– Visión

Apoyar eficientemente a la Inspección General de Trabajo, a manera de atender con responsabilidad, las solicitudes de sus usuarios.



– **Objetivo**

Dictaminar y opinar sobre asuntos laborales con equidad y prontitud, a manera de proteger los derechos sociales productivos.

– **Funciones**

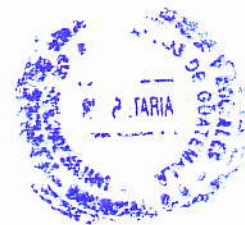
Elaborar estudios sobre consultas de asuntos laborales, elaborar proyectos o resoluciones, sobre dictámenes jurídicos laborales. Otras que le asigne el Inspector General de Trabajo.

– **Actividades**

Lee e investiga sobre expedientes, interpreta imparcialmente los problemas. Consulta la base legal, para razonar y plantear criterio jurídico, define planteamiento de la solución del problema, elabora resoluciones y/o dictámenes de solución al problema.

3.6. Sección de fiscalía o visitaduría laboral

Se integra por un cuerpo de Inspectores de Trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para verificar, el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.



– **Misión**

Velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en empresa productiva y centros de trabajo.

– **Visión**

Proveer, eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la fiscalía laboral, para la solución de los problemas que se les presenten y asignen de acuerdo a las adjudicaciones y nombramientos.

– **Objetivo**

Velar por el efectivo cumplimiento de las leyes, reglamentos laborales y de previsión social en las empresas.

3.7. Inspector Fiscal o de visitaduría laboral

Puesto de trabajo de orden técnico profesional en la rama jurídica, laboral y previsión social.



– **Funciones**

Realizar visitas de fiscalía o revisión en centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio ordenadas por la superioridad. Velar por la aplicación de las leyes y reglamentos laborales y previsión social en los centros de trabajo o empresas. Formulaciones respectivas sobre faltas laborales y de previsión social que compruebe mediante revisión. Las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos. Elabora informes para la Inspección General de los resultados de la fiscalización. Da seguimiento al cumplimiento de recomendaciones y sanciones administrativas de orden legal en las empresas o centros de trabajo. Otras que les sean asignadas inherentes a su cargo por el Inspector General de Trabajo.

3.8. Sección conciliación laboral

Está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.

– **Misión**

Es eminentemente conciliatoria, con base a los preceptos legales aplicables, y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral.



– **Visión**

Establecer en las regiones de Guatemala, en el desempeño, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana.

– **Objetivo**

Solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas por despido o finalización de contrato.





CAPITULO IV

4. El contrato de trabajo doméstico

4.1. Formas de contratar el trabajo doméstico

De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, existen dos formas a saber para la contratación de las trabajadoras domésticas:

– **Contratación en forma verbal:**

El Artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala, trata del contrato individual de trabajo, estableciendo que el mismo puede (Al referirse al PUEDE quiere decir que no necesariamente será de esa forma, lo cual es distinto a decir DEBE) ser verbal o escrito.

Este artículo establece que puede ser de forma verbal cuando se trate: "...a las labores agrícolas o ganaderas; servicio doméstico; a los trabajadores accidentales o temporales que no exceda de sesenta días..."

Este artículo también expresa: "En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato. Una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de inicio de la relación de trabajo y



el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas, o el de tareas u obras realizadas”.

El Artículo 28 del mismo cuerpo legal, establece que los contratos pueden ser escritos y da los lineamientos que estos deben cumplir.

En el caso de contratos laborales no se tiene la facultad de celebrarlos por escrito o no, es decir, no hay opción TODOS ellos deberán ser por escrito.

4.2. El Código de Trabajo de Guatemala, y los principios laborales

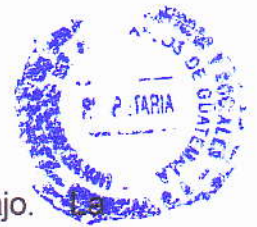
– Principios del derecho del trabajo

También se les denomina principios informativos o características ideológicas y son:

“Los dictados de la razón por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, en los cuales se halla contenido como su capital pensamiento” .¹⁶

Para el derecho laboral es indispensable la comprensión y conocimiento de los principios informativos, para la aplicación y manejo adecuado de las normas de Trabajo y Previsión Social, al grado que el desconocimiento de los mismos genera el no

¹⁶ De lacuela, Mario. **El Nuevo Derecho mexicano del trabajo**, Pág.253.



entendimiento de las distintas instituciones relacionadas al derecho de trabajo.

legislación laboral vigente les denomina características ideológicas.

Cada característica ideológica del derecho del trabajo cuenta con características propias, pero cada uno de los mismos objetivos como lo son la defensa y protección de los trabajadores.

– Principio tutelar del trabajador

El principio tutelar del trabajador se enuncia determinando que el derecho de trabajo es aquel, que se encarga de que exista una compensación debido a la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, lo cual se logra mediante el otorgamiento al trabajador de una protección jurídica preferente.

“Los trabajadores se encuentran en una situación de desventaja frente a sus empleadores, siendo dicha desventaja de carácter cultural en mayor parte de los casos, pero fundamentalmente en el ámbito económico, de tal forma que el derecho de trabajo trata mediante las normas jurídicas eliminar dichas desigualdades y la forma de alcanzar sus objetivos es justamente protegiéndolos de manera preferente; ya que los trabajadores son la parte débil en la relación laboral”.¹⁷

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.45.



El Artículo 30 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula:

“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 deben 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.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

En la disposición legal anteriormente anotada, se puede ver que la norma se inclina preferentemente por el trabajador, al punto que si no lo hace o bien omite determinadas circunstancias del contrato, entonces se presume como verdadero lo que afirme el trabajador en relación a sus labores; ello ocurre ya que el patrono por su capacidad económica se encuentra en mejores posibilidades en comparación al trabajador.

También el Artículo 78 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica:

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique



por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundo el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le puede corresponder; y
- b) A titulo de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salarios y las costas judiciales”.

De la lectura del artículo anteriormente anotado, se puede determinar que el mismo tutela a la parte más débil de la relación, al imponerle al patrón quien se encuentra en una mejor capacidad tanto cultural como económica, la obligación de tener que probar la justa causa por la cual se fundó el despido, ya que en caso contrario el mismo tiene que pagar la indemnización respectiva. La carga de la prueba se invierte solamente en el caso del despido directo y no en el caso del despido indirecto, en el cual el trabajador tiene que probar la causa de dicho despido.

– **Principio de garantías mínimas**

“El principio de garantías mínimas es aquel que indica el derecho de trabajo cuenta con un conjunto de garantías sociales, las que tienen las características siguientes:



- Son mínimas
- Protectoras del trabajador
- Son irrenunciables solamente para el trabajador

De carácter mínimo son consideradas las garantías sociales, debido a que es realmente lo mínimo que el Estado considera que se les debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades.

Son protectoras del trabajador, ya que el mismo es la parte más débil de las relaciones de trabajo y por ende dichas normas jurídicas son tendientes a brindarle la debida protección.

También son irrenunciables para el trabajador, ya que el patrono efectivamente puede renunciar a las mismas, ya que la renuncia que realice es constitutiva de nuevos derechos para el trabajador, en cuanto que los trabajadores no pueden renunciar a dichas garantías debido a tratarse de normas con carácter imperativo, o sea de cumplimiento forzoso aún en contra de la estipulación que implique la disminución, renuncia; o bien la tergiversación de los derechos que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala".¹⁸

¹⁸ Ibid. Pág. 47



El Artículo 12 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de Trabajo o Previsión Social otorgan a los trabajadores, aunque se expresen en un Reglamento Interior de Trabajo; un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Las garantías del principio anotado debido a su misma naturaleza tienen que ser mínimas, y el mismo principio determina que son susceptibles de superarse mediante tres medios, siendo los mismos:

- Contrato individual;
- Contratación colectiva;
- Mediante pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- **Principio imperativo y necesario**

El principio del derecho de trabajo es necesario e imperativo y se encuentra regulado en la literal c del cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala vigente.



Dentro del derecho común rige el principio de la autonomía de la voluntad, o sea que las partes de todo contrato, dentro de los límites legales, efectivamente pueden llegar a un acuerdo en lo relacionado a determinadas condiciones en una negociación.

“Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente; mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad”.¹⁹

“En el problema de la imperatividad, conoció el Derecho Romano dos grupos de normas, según que dicha imperatividad fuera relativa o absoluta: El *jus dispositivum*, tiene aplicación en las relaciones jurídicas a falta de estipulación expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de acción es el derecho privado. El *jus cogens* esta integrado por las normas que se aplican necesariamente, sea para impedir o regular la

¹⁹ *Ibid.*, Pág. 54



formación de una relación jurídica; sea para gobernar los efectos de la que se hubiera formado”.²⁰

La naturaleza imperativa con la cual cuenta el derecho de trabajo, no es la causa eficiente de la transformación del mismo debido que la imperatividad del estatuto de trabajo es consecuencia de sus propósitos y de su propia naturaleza.

“Un derecho está limitado por el orden público, el otro estatuto es el orden privado, de ello se desprende la diferencia de los dos ordenes jurídicos, uno es, por esencia, derecho dispositivo, limitado por el orden público; el otro es el orden privado.

Esta diferencia explica, además que el derecho de trabajo sea un límite al derecho privado y que, en las ocasiones en que surja una contradicción tenga preferencia el derecho del trabajo”.²¹

“El derecho de trabajo es derecho imperativo y en los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones, y por otra parte, se dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones

²⁰ **Ibid.**, Pág. 55

²¹ **Ibid.** Pág. 56



de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución; en las leyes y en las normas que le sean supletorias”.

– **Principio de realidad y objetividad**

El derecho de trabajo es realista debido a que se encarga del estudio del individuo en su realidad social y además considera que para la resolución de un determinado caso en base a una equidad bien entendida; y es fundamental la posición económica con la cual cuenten las partes de la relación laboral.

Es objetivo el derecho de trabajo ya que el mismo es tendiente a la resolución de los distintos problemas que con ocasión de su aplicación surjan, con criterio social y en base a hechos tangibles y concretos. El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en cuarto considerando literal d) regula:

“El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.



El principio anotado es trascendental dentro del derecho de trabajo, ya que el mismo significa que se recogen los hechos concretos de la vida social para alcanzar soluciones de los hechos conflictivos que surjan.

– **Rama del derecho público**

El derecho de trabajo es una rama perteneciente al derecho público debido a que al ocurrir su aplicación, el interés de orden privado tiene que ceder frente al interés colectivo o social.

El derecho de trabajo es público debido a que el cumplimiento de las normas del mismo no dependen de la voluntad de los particulares, ya que las mismas se imponen inclusive de forma coactiva.

El derecho de trabajo es una rama del derecho hondamente democrático

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su cuarto considerando literal f) preceptúa:

“El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo



es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

El principio anotado es de carácter filosófico y político, denota a su vez la preocupación de los legisladores por proteger a los trabajadores. Es lamentable que el mismo no cuenta con una plena realización.

– **Principio de conciliación**

El derecho de trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.

El principio anotado adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación dentro del derecho de trabajo, ya que lo conveniente es que los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores, se solucionen desde su surgimiento, a través de la intervención directa de las partes que tengan algún interés, pero al ocurrir que la mayoría de las situaciones los intereses de los trabajadores y de los patronos difieren, técnicamente el principio no se aplica con estricto apego a ley, debido a que se concilian intereses entre patronos y trabajadores; pero el perjuicio por lo general de los últimos.



Cualquier disposición legal en la cual se deriven derechos en beneficio de los trabajadores, es constitutiva de un derecho mínimo e irrenunciable, susceptible solamente a ser superado y no desestimado. Por ende, surge el sentido de la conciliación, consistente en el perdón del ofendido a favor del patrono; a cambio de pagar por completo las prestaciones que se reclaman.

– **Principio de estabilidad**

El principio de estabilidad se ha venido perfilando a partir de la segunda guerra mundial, como uno de los de mayor importancia para el derecho laboral moderno. Es fundamental para los trabajadores la permanencia de las relaciones de trabajo, no únicamente debido a que permite que los trabajadores cuenten con ingresos seguros, además de que se especialicen en la realización de determinadas actividades, si no que también se están asegurando para su futuro, debido a su contribución de los fondos de previsión social al llegar el momento en el cual tengan que jubilarse, tal y como le corresponde a una persona que ha laborado durante toda su vida y no tener que vivir de la asistencia pública; lo cual va en contra de la dignidad del ser humano.

“La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades:

- 1) la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y
- 2) la exigencia de una causa razonable para su disolución.



La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda en su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema. Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser un motivo imputable para el trabajador por el incumpliendo de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión, o una razón de carácter técnico o económico: implantación de nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad, en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo”.²²

“La disolución de las relaciones de trabajo sin causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa. Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor, con una edad avanzada y en un medio social desconocido, y en segundo término, que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente. Esto es, la arbitraria disolución de la relación de trabajo que arrojan carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto”.²³

²² **Ibid.**, Pág. 55.

²³ **Ibid.**, Pág. 56.



El Artículo 38 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula:

“Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en a misma forma”.

El derecho de trabajo busca la permanencia del trabajador en sus puestos laborales, para ello existen tres distintas formas, siendo las mismas las siguientes:

- a) Contrato de trabajo por tiempo indefinido
- b) Suspensión de los contratos de trabajo
- c) Sustitución patronal

Al derecho del trabajo no le interesa el cobro de las indemnizaciones como le interesaba en la antigüedad, ya que es de mayor importancia la estabilidad de los trabajadores en sus puestos laborales.





CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico y doctrinario del régimen especial del trabajo doméstico

Como se expuso en el segundo capítulo, la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta.

Actualmente, ha variado significativamente, conservándose dentro de los regímenes especiales, el servicio doméstico, entre otros regímenes dentro del derecho laboral guatemalteco.

Todo en sentido jurídico y doctrinario, va encaminado a la protección de la trabajadora doméstica, lamentablemente no se cumple o aplica lo mínimo que la ley establece, siendo el problema más grande, que este sector ignora sus derechos.

También contribuye mucho la falta de comunicación y promulgación de estos a la población en general, de parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, el Ministerio de Trabajo y demás ministerios que tengan relación con el régimen del trabajo doméstico.



5.1. Violación de los principios laborales en caso de negociación de derechos de los trabajadores domésticos

Como quedó apuntado, lo referente a la contratación de las trabajadoras domésticas estriba, en saber quienes son trabajadores domésticos para ello se transcribe y explica el siguiente artículo:

Artículo 161 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece:

“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 para el patrono”

En ese orden de ideas son trabajadores que se dedican a tareas del hogar o residencia, pero que esa actividad no genere lucro para la persona que le contrato.

Por ejemplo una empleada que se dedica al oficio de un centro comercial no puede ser tomada como trabajadora doméstica ya que dicha actividad implica lucro para el o los patronos. Esta norma, aplica entonces para trabajadoras que se ocupan de una casa de habitación.



5.2. Problema jurídico

El problema jurídico que existe con relación a la contratación de las trabajadoras domésticas es el siguiente:

Artículo 162 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece:

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

Ahora bien, ¿cual es el problema?, en este caso la norma transcrita al establecer: “salvo pacto en contrario...” da lugar a que se puede pactar que la retribución de los trabajadores domésticos, comprenda solo al pago del salario en dinero y celebrar un contrato de arrendamiento para el suministro de habitación y manutención estén incluidos en la retribución monetaria, haciendo así que estos suministros no cuenten para nada.

Por ejemplo, se pacta un contrato por concepto de habitación y manutención donde la trabajadora doméstica deberá pagar un mil quetzales exactos (Q.1,000.00), lo que conlleva a que al pagarle el salario de Un mil novecientos cincuenta y cinco Quetzales exactos (Q.1,955.00) se le restarán Un mil Quetzales exactos (Q.1,000.00) en concepto de habitación y manutención, lo cual genera que la empleada doméstica devengue un

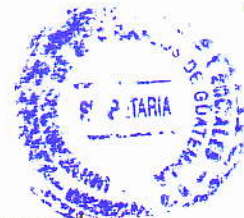


salario de novecientos cincuenta y cinco Quetzales exactos (Q.955.00) en efectivo, solamente; es decir que, durante la contratación se ha venido pactando que la trabajadora doméstica devengará el salario mínimo; pero se le será descontado el arrendamiento de la habitación y su alimentación que deberían ser beneficios adicionales al pago de sus servicios.

Con este ejemplo, podemos observar que la trabajadora doméstica al final, devengará un salario mucho menor al mínimo estipulado por la ley y probablemente las trabajadoras se ven limitadas a sufragar las necesidades básicas de su hogar, obligando a sus dependientes a trabajar desde muy temprana edad, para poder subsistir.

Este proceso violenta el fin o espíritu de la norma haciendo que la trabajadora no goce de su salario respectivo, incumpliendo también el derecho de prestaciones de acuerdo al Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala "**Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público**" y Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala "**Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado**", al ser calculados sobre el salario líquido en efectivo que se le paga a la trabajadora.

En ese orden de ideas, se quebrantan todos los derechos de las trabajadoras domésticas, en virtud de que no se cumplen los principios del derecho laboral en



Guatemala, los cuales fueron tratados y expuestos en el cuarto capítulo de la presente tesis; tales como:

- Principio tutelar del trabajador: se encarga de que exista una compensación debido a la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, lo cual se logra mediante el otorgamiento al trabajador de una protección jurídica preferente.

- Principio de garantías mínimas: el derecho de trabajo cuenta con un conjunto de garantías sociales, las que son mímicas protectoras del trabajador e irrenunciables solamente para el trabajador.

- Principio de realidad y objetividad: tal y como lo indica el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República en su cuarto considerando literal 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 segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivos de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Y los principios expuestos en el primer capítulo:



- Principio de irrenunciabilidad de derechos: un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por la ley.

- Principio protector: es el más importante del derecho laboral, porque trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra. Este principio contiene tres reglas:
 - I. Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicársele aquella que más favorable para el trabajador.

 - II. Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene el trabajador.

 - III. Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

También es notorio que este régimen es el más jurídicamente desprotegido, pues en los artículos del Código de Trabajo de Guatemala, en los que encuentran estipulados las regulaciones de éste régimen, no expresan la obligación del empleador en hacer efectivas las prestaciones mínimas a las trabajadoras, como:

- Salario mínimo, de acuerdo al Artículo 103 del Código de Trabajo de Guatemala, en su primer párrafo indica: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario



mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

- Bonificación incentivo, regulada por el Decreto Número 78-89, el cual estipula en su Artículo 1: “Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia”.
- Goce de vacaciones, regulado por el Artículo 130 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual indica: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remunerados, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”.
- Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, el cual estipula en el Artículo 1: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.
- Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado: Decreto Número 76-78 del Congreso de la República, en su Artículo 1 establece: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al



cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.

- Indemnización por tiempo servido: esta prestación es obligatoria cuando se incurre en un despido injustificado del trabajador, regulado en el Artículo 82 del Código de Trabajo de Guatemala, que establece: “...Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por algunas de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado...”

Hasta el año 2009, fue creado el Acuerdo Número 1235-09 Programa Especial de Protección para la Trabajadora de Casa Particular (PRECAPI), donde el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–, promueve la protección médica por maternidad de la trabajadora, también atiende accidentes de las trabajadoras y sus dependientes hasta los cinco años de edad, pero aún no es de carácter obligatorio, para los empleadores de este servicio.

Este programa básicamente ayuda a empleadores como empleadas que se dedican a estos oficios, con la protección del embarazo, parto y atención al niño, así como accidentes que ellas sufran dentro o fuera de su lugar de trabajo, quedando únicamente desprotegida la parte de enfermedad común, medicinas y vejez.



5.3. Soluciones del problema

Con el fin de salvaguardar el espíritu de la ley, es de vital importancia de que dicha disposición legal **“Salvo pacto en contrario”** sea suprimida ya que muchas veces se constituye en una “injusticia legalizada” para los trabajadores bajo el régimen de trabajo doméstico.

Es necesario que las trabajadoras domésticas gocen a plenitud todos sus derechos, para lo cual se propone:

Sea modificando el Artículo 162 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, suprimiendo la frase “Salvo pacto en contrario...” para que se desarrollen distintas condiciones a las mencionadas, y se establezca como obligación el dar los beneficios de la habitación y manutención como tales, evitando sean suprimidas por negociaciones y pactos entre el empleador y trabajador.

Al modificar la frase “salvo pacto en contrario...” la habitación y manutención serán tomadas como norma obligatoria adicional al pago de salario en dinero, a través del Código de Trabajo de Guatemala.

Así mismo, sea agregado en el Artículo 162 del Código de Trabajo de Guatemala, que de forma obligatoria, la remuneración económica sea la mínima establecida para



cualquier trabajador del sector privado, es decir, debe devengar el salario mínimo más la bonificación incentivo.

También se especifique en el Código de Trabajo, la obligatoriedad del Seguro Social a las trabajadoras, prestado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- y las prestaciones mínimas e irrenunciables que la ley establece para cualquier trabajador del sector privado, de esa forma crear una igualdad de derechos con los otros regímenes de trabajo.

El fin último de esta tesis y las soluciones propuestas, es de hacer cumplir todos los principios establecidos en el derecho laboral guatemalteco, que hasta ahora se cumplen para algunos sectores, generalizando a todos los empleados como tales sin discriminaciones o limitaciones por labores desempeñadas.

De esta forma se logra una protección mas adecuada para el régimen de trabajo doméstico, como ya esta expuesto es el más vulnerable y por ello, se violan sus derechos con frecuencia.



CONCLUSIONES

1. Existe omisión en la aplicación de las normas laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala, en cuanto al régimen laboral del trabajo doméstico, puesto que los beneficios de vivienda y alimentación, están abiertos a una negociación; en tal virtud, se violentan muchas veces los derechos de las trabajadoras que laboran bajo este régimen.
2. Es evidente la degradación de los principios protectores del derecho laboral, establecidos en el Código de Trabajo de Guatemala, por falta de un marco fortalecido; esto se ha desarrollado en virtud de que muchas veces las trabajadoras domésticas no están informadas al respecto de sus derechos; y, por tal razón, ignoran lo que deben reclamar en muchos casos.
3. Falta una visión que vaya encaminada a proteger enriquecidamente los principios del derecho laboral, por razón es que existen demasiados casos en los cuales los derechos de las trabajadoras son violentados, específicamente el de las domésticas, puesto que la mayor parte de ellas carece de un grado de escolaridad que las prive de ignorancia y las obligue a exigir lo que les corresponde.
4. Un suceso bastante común en Guatemala, es la omisión de los derechos de las trabajadoras domésticas, debido a la existencia de vulnerabilidad respecto a su



contratación, además de la existencia de un ordenamiento jurídico que no las protege tal como la realidad exige, ya sea por conveniencia de los propios legisladores o de la ignorancia de dichas trabajadoras.

5. Se da la falta de regulación actual de los derechos laborales con respecto al régimen del trabajo doméstico, ya que estos derechos no son conocidos en términos generales, pues no existe una capacitación o divulgación, y las trabajadoras no son notificadas de ninguna forma, esto crea un ambiente de ignorancia que beneficia al sector que emplea estos servicios en Guatemala.

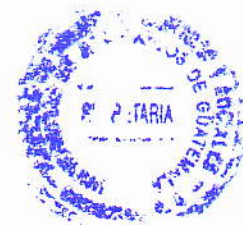


RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe llevar a cabo, a través del Congreso de la República de Guatemala, una reforma al Artículo 162 del Código de Trabajo de Guatemala en el sentido que se suprima lo siguiente: “**salvo pacto en contrario**”, con el fin de que no exista posibilidad de negociación de los derechos del régimen de trabajo doméstico, y se vean salvaguardados, en el sentido de que los beneficios que lleva aunado dicho régimen no sean cuestionados ni excluidos.
2. El Estado de Guatemala debe favorecer el marco legal laboral con respecto de las trabajadoras domésticas, en el sentido de que exista una norma que obligue a los empleadores realizar un acta en documento privado, al realiza los contratos verbales, donde se le haga saber a la trabajadora que goza de todos los beneficios propios estipulados en el Código de Trabajo de Guatemala, de dicho régimen de trabajo.
3. El Organismo Legislativo de Guatemala debe tomar en cuenta la realidad de los sucesos en la rama laboral doméstica, con el fin de establecer normativas para evitar que los derechos de las trabajadoras sean violentados, y así exista cabida para ello dentro de la normativa legal, creando sanciones administrativas, en el peor de los casos, para regular el cumplimiento de estos derechos.



4. El Ministerio de Trabajo, con el apoyo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y todos los ministerios relacionados con el régimen doméstico, deben promover la existencia de un sistema de información masiva y continua, dirigido a la población del país, comunicando a las partes de la relación laboral, respecto a los derechos y obligaciones establecidos en el Código de Trabajo de Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

ALZAMORA VALDEZ, Mario, **Derecho de trabajo**. Ed.: Imprenta del Colegio Militar Leoncio Prado, Lima, Perú. 2009.

BRICEÑO, Alberto. **Manual del derecho de trabajo**. Ed.: la Fuente. México, D.F. 1988.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Ed.: Heliasta, Argentina, 1982.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Guatemala, S.E. 2009.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México, D.F.: Ed.: Porrúa. S.A. 1996.

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

FERNÁNDEZ RAIMUNDO-GÓMEZ, Leo. **Tratado de derecho laboral-teórico, Práctico**. T. III D, Ed.: Soros. México, DF. 2006

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesar del trabajo Tomo I**, Ed.: Fénix, 2005.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **La Dirección General de Trabajo**. S.E. Guatemala, Guatemala.

Legislación:

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



Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1941.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo Gubernativo 1235-09, Guatemala 2009.