

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

**“LA VIOLACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO DE LAS TRABAJADORAS  
DOMÉSTICAS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DERECHO LABORAL, ASÍ  
COMO LA NO APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y TRATADOS  
INTERNACIONALES”.**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**MARÍA ESTER CASTILLO MONZÓN**

**Previo a conferírsele el grado académico de  
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos profesionales de**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, septiembre de 2010.**



**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA**  
**De la**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**  
**De la**  
**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

<b>DECANO:</b>	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
<b>VOCAL I:</b>	Lic. Cesar Landelino Franco López
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Gustavo Bonilla
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Luis Fernando López Díaz
<b>VOCAL IV:</b>	Br. Mario Estuardo León Alegría
<b>VOCAL V:</b>	Br. Luis Gustavo Cirraiz Estrada
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

<b>PRESIDENTE:</b>	Lic. Héctor Leonel Mazariegos Gonzales
<b>VOCAL :</b>	Lic. Rafael Morales Solares.
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Luis Roberto Romero Rivera

**Segunda Fase:**

<b>PRESIDENTA:</b>	Licda. Patricia Cervantes Chacón
<b>VOCAL :</b>	Lic. Juan Carlos López Pacheco
<b>SECRETARIA:</b>	Licda. Diana Carolina Ruiz Moreno

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



*Lic. Iván Mauricio Romero Carranza*  
**Abogado y Notario**



Guatemala, 11 de Septiembre de 2006.

Licenciado:  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Su Despacho.

Respetable señor Decano:

Cumpliendo con la providencia de fecha trece de septiembre del dos mil cinco, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller **MARIA ESTER CASTILLO MONZÓN**, intitulado **“LA VIOLACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DERECHO LABORAL, ASÍ COMO LA NO APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y TRATADOS INTERNACIONALES”**.

Habiéndose realizado las correcciones que el suscrito sugirió como:

1. Del contenido científico y técnico; la bachiller hace un estudio de la realidad y validez que opera en el trabajo doméstico, iniciando con el derecho laboral, sus antecedentes históricos, sus principios, así como el desarrollo de los regímenes especiales de trabajo clasificándolos y desarrollándolos cada uno; el punto que se enfoca más, que es el trabajo doméstico, su regulación legal, las jornadas de trabajo, los descansos, las vacaciones aplicadas siempre al trabajo doméstico, la violación que se da en los descansos, la aplicación de los principios laborales y constitucionales.



*Lic. Iván Mauricio Romero Carranza*  
**Abogado y Notario**



2. De la metodología y técnicas de investigación; la bachiller utilizó el método deductivo y las técnicas de investigación de entrevistas a Instituciones y trabajadoras domésticas.
3. En las conclusiones la bachiller hace referencia a la desigualdad notoria que existe en la trabajadora doméstica en cuanto a derechos y obligaciones en comparación con los demás trabajos y recomienda que se reformen los Artículos 27 y 164 del Código de Trabajo, así como fomentar en radio o televisión los derechos que le asiste a la trabajadora doméstica.
4. La bibliografía utilizada fue la consultada en tesis, libros como también revistas y diccionarios jurídicos.

Estimo que el trabajo llena los requisitos legales del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para ser considerado y discutido como Tesis de graduación del autor; motivo por el cual emito Dictamen Favorable para que pueda continuar con el trámite respectivo.

Con demostraciones de alta consideración y respeto, me suscribo del señor Decano, muy atentamente.

**LIC. IVÁN MAURICIO ROMERO CARRANZA**

Abogado y Notario  
Colegiado 5,906



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de mayo de dos mil seis.**

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ARNOLDO ESCOBAR TELLEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARIA ESTER CASTILLO MONZÓN, Intitulado: "LA VIOLACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DERECHO LABORAL. ASÍ COMO LA NO APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y TRATADOS INTERNACIONALES".

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.

**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis  
MIAE/sllh



**Lic. ARNOLDO ESCOBAR TELLEZ.**  
**7 Avenida 11 calle 7-35 zona 1 oficina 2 4to. Nivel**  
**Ciudad de Guatemala. Tel: 5714-4949**



Guatemala, 24 de agosto de 2006.

Licenciado:

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

Licenciado Castillo Lutín:

Respetuosamente me dirijo a usted para manifestarle que he revisado el trabajo de tesis de la Bachiller **MARÍA ESTER CASTILLO MONZÓN**, intitulado **“LA VIOLACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DERECHO LABORAL, ASÍ COMO LA NO APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y TRATADOS INTERNACIONALES”**.

En consecuencia emito el siguiente dictamen:

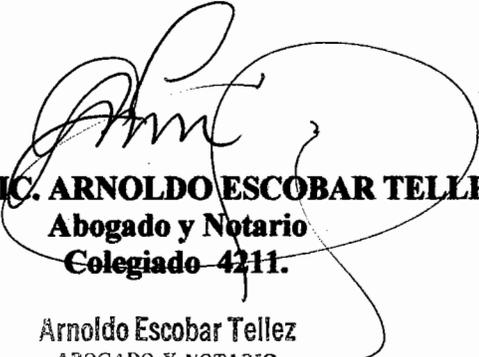
1. Del contenido científico y técnico; la bachiller hace un análisis doctrinario de la realidad que opera en el trabajo doméstico, desarrollando una serie de temas importantes como los regímenes especiales de trabajo, los descansos, las vacaciones así como la violación que se da en los descansos del trabajo realizado, como también el enfoque de instituciones que velan por el cumplimiento de los principios laborales del trabajo en mención.
2. De la metodología y técnicas de investigación; la bachiller utilizó el método deductivo y las técnicas de investigación de entrevistas a instituciones y trabajadoras domésticas.
3. De la redacción: la bachiller utilizó redacción de forma impersonal y en estilo llano. Su redacción es bastante clara y entendible.
4. En las conclusiones y recomendaciones: la bachiller hace referencia a la vulneración de los derechos humanos de la trabajadora doméstica, cuando establece el Artículo 164 del Código de Trabajo, que a la trabajadora doméstica no se le aplican los Artículos 126 y 127 los cuales son referentes al descanso semanal y días de asueto y recomienda que se reformen dichos artículos.
5. La bibliografía utilizada fue la consultada en tesis, libros, revistas y diccionarios.



**Lic. ARNOLDO ESCOBAR TELLEZ**  
**7 Avenida 11 calle 7-35 Oficina 2 Zona 1 4to nivel**  
**Ciudad de Guatemala. Tel: 5714-4949**

Se puede apreciar que el trabajo de la bachiller **MARÍA ESTER CASTILLO MONZÓN**, fue indagado y defendió su criterio y análisis en el desarrollo de la investigación observando los requisitos establecidos en el normativo para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis; por lo que es grato manifestarle que el trabajo de investigación de la estudiante puede ser aceptado para su respectiva graduación.

Sin otro particular, me suscribo de usted respetuosamente,

  
**LIC. ARNOLDO ESCOBAR TELLEZ**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 4211.**

Arnoldo Escobar Tellez  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de febrero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA ESTER CASTILLO MONZÓN Titulado LA VIOLACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DERECHO LABORAL, ASÍ COMO LA NO APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





## DEDICATORIA

### **A JEHOVÁ:**

Por haberme tomado como tu hija, por guardarme y dirigirme hacia esta meta, es por ti que he logrado esta victoria y es a tí a quien yo se la dedico desde lo profundo de mi ser. Gracias Dios por ser el apoyo más grande de mi vida. Te amo Dios.

### **A JESUCRISTO:**

Por haber llegado a mi vida, por haber cambiado ese pasado triste y darme los mejores pasos para llegar a cumplir esta meta, gracias por ser el verdadero camino al éxito y por darme la vida que tanto había deseado tener, gracias porque has estado conmigo en los momentos alegres así como los de angustia. Te amo Jesús.

### **A mi hija:**

Por ser uno de los regalos más preciosos que Dios me ha concedido, por estar conmigo en cada momento y en cada situación de la vida; Por haberme tenido paciencia en el camino hacia esta meta. Estoy muy orgullosa de ti. Te amo hija.

### **A mis padres:**

Humberto Castillo Solís; Gracias por tu apoyo en los buenos y malos momentos de mi carrera, por cuidar de mi hija cuando yo lo necesite. Te quiero.

María Isabel Monzón Alvarez; Mamá te agradezco tanto, porque has sido un gran apoyo en mi vida, sobre todo por cuidar a Karlita en los momentos más difíciles de mi vida y que gracias a tu ayuda he logrado alcanzar este sueño, que tanto anhelé en mi vida. Gracias mamá, te quiero mucho.

### **A mi familia:**

A mis hermanos por estar cerca de mi, Sonia, Edwin, Angélica, Rolando, Carlos, Mara y David. Estoy muy agradecida con todos. Que Dios los bendiga.

### **A mis amigos:**

Marleni Rodríguez, Gladis Rodríguez, Maria Luisa, Paola Fernández, Angélica, María del Pilar, especialmente a las hermanas de la Iglesia Ríos de Dios por sus oraciones y Sandra Tajín por pasar buenos y malos momentos conmigo.

### **A la Usac :**

Gracias por ser un instrumento hacia el éxito, que no importando a quien le enseñas, lo llevas a ser un profesional victorioso, especialmente la facultad de derecho.

### **A mi Asesor de Tesis:**

Lic. Iván Mauricio Romero Carranza. Gracias por su contribución en este estudio.

**A mi Revisor de Tesis:**

Lic. Arnoldo Escobar Tellez.  
contribución a está tesis.

Gracias por su





## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral .....	1
1.1. Definición .....	1
1.2. Características .....	2
1.3. Naturaleza jurídica .....	5
1.4. Antecedentes históricos .....	5
1.5. Principios .....	8

### CAPÍTULO II

2. Regímenes especiales de trabajo.....	23
2.1. Generalidades .....	23
2.2. Definición .....	23
2.3. Clasificación .....	24
2.4. Trabajo agrícola y ganadero .....	25
2.5. Trabajo de mujeres y menores .....	27
2.6. Trabajo a domicilio .....	37
2.7. Trabajo de transporte .....	39
2.8. Trabajo de aprendizaje .....	41
2.9. Trabajo en el mar y en las vías navegables .....	44
2.10. Inconstitucionalidad de los regímenes especiales de trabajo .....	44



### CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. Trabajo doméstico.....	47
3.1. Concepto .....	47
3.2. Características .....	49
3.3. Naturaleza jurídica .....	53
3.4. Antecedentes históricos .....	54
3.5. Regulación legal .....	60

### CAPÍTULO IV

4. Trabajo de la mujer .....	69
4.1. Antecedentes históricos .....	69
4.1.1. La mujer en algunos pueblos primitivos .....	69
4.1.2. La mujer en los pueblos orientales antiguos .....	74
4.1.3. La mujer actual .....	75
4.2. Regulación legal .....	80
4.3. Limitaciones .....	92

### CAPÍTULO V

5. Jornada de trabajo, descansos y vacaciones .....	95
5.1. Jornadas .....	95
5.1.1. Concepto .....	95
5.1.2. Clasificación .....	95

	5.1.2.1. Jornada ordinaria .....	96
	5.1.2.1.1. Diurna .....	96
	5.1.2.1.2. Nocturna .....	97
	5.1.2.1.3. Mixta.....	97
	5.1.2.2. Jornada extraordinaria .....	97
5.1.3.	Trabajos de emergencia .....	98
5.1.4.	Imperatividad del derecho de trabajo .....	99
5.2.	Descansos .....	100
5.2.1.	Régimen de descansos .....	100
	5.2.1.1. Días de asueto y feriado .....	101
	5.2.1.1.1. Concepto .....	102
	5.2.1.1.2. Naturaleza Jurídica .....	103
	5.2.1.1.3. Retribución de los días de asueto y ....	
	feriados .....	103
	5.2.1.2. Descanso semanal .....	105
	5.2.1.2.1. Retribución del día de descanso	
	semanal .....	106
	5.2.1.3. Descanso anual .....	108
5.3.	Vacaciones anuales .....	109
	5.3.1. Concepto .....	109
	5.3.2. Finalidad .....	110
	5.3.3. Naturaleza jurídica .....	111
	5.3.4. Irrenunciabilidad de las vacaciones .....	112
5.4.	Institución encargada de hacer valer el derecho de descanso.....	
	laboral de la trabajadora doméstica .....	114
5.5.	Razones médicas para justificarse el descanso semanal y anual .....	114
5.6.	Limitación a las jornadas de trabajo .....	115
5.7.	Limites en asuetos y feriados; descanso semanal, descanso	
	anual .....	117

5.7.1. Asuetos y feriados .....	117
5.7.2. Descanso semanal .....	118
5.7.3. Descanso anual .....	118

## CAPÍTULO VI

6. Los principios del derecho de trabajo y los convenios de la O.I.T. en relación al trabajo doméstico .....	119
6.1. Concepto de principios .....	119
6.2. Fines .....	119
6.3. Fundamento legal .....	120
6.4. Evaluación en la práctica .....	120
6.5. Principio tutelar .....	121
6.6. Principio de irrenunciabilidad .....	124
6.7. Principio necesario e imperativo .....	126
6.8. Principio realista y objetivo .....	127
6.9. Principio de derechos mínimos .....	129
6.10. Principio de conciliación .....	132
6.11. Otros que se pueden aplicar .....	132
6.12. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.....	133

## CAPÍTULO VII

7. Participación de las instituciones públicas y privadas en relación al trabajo Doméstico .....	161
7.1. Introducción .....	161
7.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	162



7.2.1. Antecedentes .....	162
7.2.2. Legislación .....	163
7.3. Instituciones privadas .....	164
7.3.1. Centracap .....	164
7.3.2. Asocasa .....	170
7.3.3. Esperanza .....	171
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>175</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>177</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>179</b>



## INTRODUCCIÓN

Generalmente ha existido cierto grado de discriminación respecto a las oportunidades de trabajo que pueda tener el sexo femenino y uno de estos casos severamente discriminado, es el de la trabajadora doméstica en casa particular, violándose lo establecido en la ley referente a la aplicación de sus principios laborales así como los convenios internacionales y es uno de los motivos importantes por el cual se realizó a cabo la presente investigación.

En la definición se puede decir que, es aquella que al ser sustitutiva de la actividad de una ama de casa, está realizada en beneficio exclusivo del hogar, satisfaciendo así necesidades familiares vinculadas con la vida ordinaria de los respectivos integrantes.

En la hipótesis se hace referencia a que si se aplican o no se aplican los principios laborales como el tutelar, de igualdad, de irrenunciabilidad, etc. en el trabajo doméstico.

Los objetivos de la investigación es dar a conocer los derechos que tiene la mujer trabajadora doméstica, establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo así como los Convenios Internacionales, las Asociaciones Sindicales de Trabajadores.

En los supuestos de la investigación se puede observar que desde los tiempos antiguos



el trabajo doméstico había sido esclavizado, un trabajo sin límites de horario, salarios muy bajos, la no aplicación en la práctica de los principios de justicia social.

Para una mejor comprensión, este estudio ha sido dividido en siete capítulos: el primero hace referencia al derecho laboral en general; en el segundo presenta a los regímenes especiales de trabajo, señala la inconstitucionalidad en la que incurre el Código de Trabajo al referirse a estos regímenes especiales de trabajo; en el capítulo tercero desarrolla al trabajo doméstico así como las violaciones a sus derechos a la falta de atención por parte del gobierno; el capítulo cuarto al trabajo de la mujer; sus antecedentes históricos, regulación legal; el capítulo quinto a las jornadas de trabajo, los descansos semanales y anuales así como los días de asueto y festivos; el capítulo sexto hace referencia a la aplicación de los principios del derecho de trabajo así como los convenios de la O.I.T. y en el séptimo finaliza desarrollando a las instituciones públicas y privadas en relación al trabajo doméstico en cuanto al apoyo e información.

El método que se utilizó fue el deductivo, así como las técnicas de investigación de entrevistas a instituciones y trabajadoras domésticas.

El trabajo doméstico ha sido un trabajo bastante explotado, la fijación de horarios extralimitados, la imposibilidad de tener descanso semanal, los bajos salarios y el trato inhumano que a veces reciben. La Constitución Política de la República de Guatemala, es clara en el Artículo 102, al definir los principios de justicia social, principios que como se ha mencionado en la práctica no se aplican en su plenitud.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral:

El derecho laboral ha podido definirse desde muchos ángulos como jurídico, social, económico. Por lo que puede decirse que el derecho laboral se ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador y trabajador, en tanto sujeto individualmente como colectivamente.

#### 1.1. Definición:

“Conjunto de normas jurídicas y principios doctrinarios que regulan las relaciones individuales y colectivas entre patronos y trabajadores y la organización y funcionamiento de las instituciones laborales.”<sup>1</sup>

Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores,

Es una rama del derecho a través de la cual se estudian un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan:

- a) Relaciones entre el patrono y el trabajador con ocasión del trabajo.
- b) Establece los derechos y obligaciones de cada uno de ellos.

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. *Derecho del trabajo mexicano*, pág. 88



c) Crear las instituciones para resolver sus conflictos.

Franco López define el derecho de trabajo como “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado. El autor sigue definiendo como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo. Por lo tanto el derecho de trabajo abarca no sólo las normas sino los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleadores en lo relativo al trabajo subordinado.”<sup>2</sup>

## 1.2. Características:

**Es el derecho de la clase trabajadora:** Amparado constitucionalmente y por las leyes laborales y convenios internacionales, esa es la fuerza de garantía que cada trabajador obtiene al desempeñar su trabajo en una industria.

Mario de la Cueva citado por Sánchez Morales, al referirse a esta característica dice “derecho de una clase social frente a otra, resalta más como instrumento de lucha y de presión sobre el capital.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**, pág.20

<sup>3</sup>De la Cueva, **Ob cit**, pág. 89



**Es una rama del derecho Público:** porque al ocurrir su aplicación el interés privado a ceder al interés general, como lo establece en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

**Es un derecho imperativo:** Porque va a establecer que todas las normas del derecho laboral son de cumplimiento forzoso, en cuanto a los mínimos que establece la ley, de manera que en derecho laboral esta limitada la autonomía de la voluntad.

**Es una rama del derecho democrático:** Porque pretende el bienestar de las grandes mayorías y así mismo poder otorgarles una protección.

**Es un derecho antiformalista :** Esta característica es de gran importancia debido a la clase trabajadora que muchas veces es de escasos recursos, les evita gastos y tiempo a los trabajadores, ya que no se necesita de exageradas formalidades sea en lo judicial o en lo extrajudicial como en lo administrativo.

**Es un derecho conciliatorio:** El derecho del trabajo siempre tendrá como fin el buscar la conciliación entre los trabajadores y los patronos en los conflictos laborales, ante cualquier cuestión judicial o administrativa siempre estará presente esta fase conciliadora.

“Según la doctrina, los caracteres del derecho de trabajo son:



- a) **Autonomía:** Es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador – patrono-sindicatos-entidades patronales), sus particulares principios, su normativa específica. No obstante está vinculado a otras ramas del derecho y a todo el sistema jurídico en general, resultando su autonomía relativa. En consecuencia resultan de aplicación a los problemas derivados del trabajo subordinado, además de la normativa específica, normas de otras disciplinas de la enciclopedia jurídica en tanto no sean contradictorias del derecho laboral. O bien, desde el punto de vista procesal, se aplica con carácter supletorio el Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto no contrarie los principios del derecho procesal de trabajo.
- b) **Es un derecho conciliatorio:** La normativa laboral tiende a evitar un conflicto, determinando a través de las indemnizaciones, el monto indemnizatorio derivado del despido de los accidentes.
- c) **Es un derecho protector o tutelar:** Tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.
- d) **Autorregulación de los convenios colectivos:** Es característico del derecho de trabajo que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Franco López, ob cit, pág.22



### **1.3. Naturaleza jurídica:**

El derecho de trabajo es una rama del derecho público, lo establece el considerando IV y el Artículo 14 del Código de Trabajo el cual dice: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2”.

### **1.4. Antecedentes históricos del derecho laboral:**

Aparece por primera vez en 1776, en la Constitución Americana, continúa con la revolución industrial en Inglaterra cuando en los barcos mercantes se les autoriza a los marinos una hora para su almuerzo, en 1917 la evolución Mexicana regula el horario y trabajo. En 1903 aparecen como derechos laborales de la Unión Centroamericana firmado en Managua Nicaragua, donde se establecieron 23 puntos, inclusive donde se legisla sobre el derecho de trabajo a las mujeres.

El derecho de trabajo para ser reconocido constitucionalmente tuvo su recorrido. Al principio de la historia se concebía al Estado como un fin y al hombre como un medio, es decir como un medio para ese fin. En los tiempos antiguos se habla del Código de Hammurabi que son las recopilaciones legislativas más antiguas del mundo, consignan



que cuando faltan los reyes en el mundo, éste se llena de temor, razón por la cual el señor crea al rey para conservación de todos los seres.

También en los tiempos antiguos los hebreos consideraban que el Estado era impuesto por Dios, lo que eran firmes creyentes en las sagradas escrituras en lo que se basaba que la justicia divina castigaba severamente al mal gobernante. Con el advenimiento del cristianismo el hombre es concebido como ser creado por Dios, a su imagen y semejanza, lo que ya estaba en la tradición judaica. Por lo tanto su primera obligación es para con él. Así tiene la libertad para conducirse a Dios que es el ser supremo que es fuente de la verdadera dignidad humana afirma la teoría liberal que el hombre es libre para encaminarse a Dios. Radicando allí su dignidad y el origen de sus derechos, estos derechos son naturales y encuentran en Dios la fuente de inmutabilidad.

También con el cristianismo se reivindica la dignidad del trabajo artesanal, en este tiempo aparece el señor Jesucristo como el hijo del carpintero siendo una gran honra el ganarse su sustento con el fruto de su trabajo.

En la historia se conocen los organismos sindicales esenciales en la defensa de los derechos del trabajador en la cual recorrieron tres etapas que culminaron con la constitucionalización de los derechos sociales.

La primera etapa es la de la represión como mencionar el Edicto Turgot en Francia por el que fueron disueltas las corporaciones y la ley Le Chapallier en la que se prohibió



toda clase de asociaciones y en la Gran Bretaña las Combination Acts 1799-1800 consideraban que las asociaciones obreras eran instrumentos de conspiración.

La segunda etapa la de la tolerancia de las asociaciones sindicales. En 1864 la ley francesa suprimió el delito de coalición, pero sin consagrar el derecho a asociarse. En 1824 Inglaterra se permitió actuar a favor de los sindicatos, pero sin brindarles una forma jurídica careciendo de protección legal.

La tercera etapa que es la de protección. En Inglaterra en 1871 se sanciona la Trade Unión Act, la cual regulaba y se protegía la existencia de los sindicatos pero aún sigue tratándose ilegal fomentar la huelga. En Francia se legalizó el derecho de obreros y empleadores de formar asociaciones de afiliarse y desafilarse pero fue en la doctrina social de la iglesia donde más influyó para que se perdiera la idea de que la legislación laboral era subversiva.

Finalmente estas etapas terminan con la llamada constitucionalización de los derechos sociales, por la cual los derechos de los trabajadores adquieren jerarquía constitucional.

El constitucionalismo social es heredero del constitucionalismo clásico porque se dice que descienden de la libertad del hombre de la marcación de los poderes del hombre por lo que gobernantes y gobernados deben someterse a la ley, lo que ambos poderes se diferencian entre el llamado poder constituyente y el poder constituido estableciendo



técnicas específicas para la técnica constitucional. El constitucionalismo social no ajustado la aplicación de todas estas reglas, prácticas y principios a la forma de un nuevo tipo de Estado en donde cuyas funciones han sido acrecentados y es manifiesta la presencia de los derechos subjetivos sociales.

En el siglo XVIII evoluciona el Estado participativo y de rol activo en la economía. Después de la primera guerra mundial tras la declaración de Versalles de que el trabajo no es una mercancía comenzó una mayor participación estatal en la economía anhelando lograr un mayor bienestar para la sociedad. Esta intervención estatal se profundizó aún más con la segunda guerra mundial, aquí aparece el llamado Estado de bienestar, también llamado Estado benefactor o Estado social de derecho incluyéndose en las constituciones derechos sociales además de los individuales categorizándolos constitucionalmente.

A nivel mundial a partir de los años 60 y especialmente en los 80 el Estado de bienestar entra en crisis, la sociedad globalizada reemplaza al Estado benefactor por el Estado privatizador promoviéndose políticas destinadas a disminuir el déficit incluso a desaparecer el gasto social.

### **1.5. Principios :**

Solo hará una pequeña referencia ya que en el capítulo VI, se estableció un capítulo para profundizar aún más los principios.



## **Principio tutelar:**

Es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos; otorgándoles una protección jurídica preferente.

Por la desventaja que se encuentra entre el trabajador y el patrono enfocada en el plano económico. De manera que el derecho de trabajo trata de modo de proteger de forma preferente al trabajador por ser la parte más débil de la relación laboral. Se ve la apariencia de violar el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales pero no es así porque para poder cumplir con la garantía de igualdad es indispensable tutelar a la parte más débil esto significa que el derecho de trabajo no puede aplicar la igualdad a todas las personas como el principio lo manda tiene que tocar el fondo de la relación jurídica y establecer si son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y para igualarlos se necesita tutelar a una de estas partes y en este caso a los trabajadores.

El Artículo 30 del Código de Trabajo dice textualmente: “la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”



La disposición legal es clara al demostrar que la ley esta a favor del trabajador y que se da la carga de prueba al patrono el cual tendría que demostrar su contrato escrito en caso contrario se tiene por afirmadas las que el trabajador confirme respecto a su relación de trabajo. Por eso es que se aclara que este principio que da una apariencia que no se cumpliera en el principio tutelar pero al conocer bien el fondo de la situación se conoce ahora que si se aplica y el mayor contenido es porque el patrono debido a su capacidad económica ante el trabajador es mucho mayor y eso hace al trabajador verse como la parte más débil.

Puede resumirse que la función del principio tutelar se expresa en la inserción en el contenido de las leyes de trabajo y previsión social de ciertas y determinadas normas que tienden a regular y a proteger de manera jurídica preferente al trabajador como la parte económicamente más débil de la relación laboral.

El Artículo 78 del mismo cuerpo legal, el que textualmente dice: "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 comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador:



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

En esta disposición legal el patrono tiene la obligación de probar la justa causa en que se fundó el despido pues de lo contrario debe pagar al trabajador la indemnización que le corresponda.

**Principio de minimun de garantías:**

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras al trabajador, irrenunciables únicamente para éste.

En el principio anterior vimos que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo que favorecen al trabajador constituyen parámetros o puntos de partida que solo pueden mejorarse a favor del trabajador pero no reducirse por su carácter irrenunciable el cual no permite que se den condiciones inferiores a las establecidas en la ley y si en caso se realizará un contrato de trabajo se da la nulidad del mismo ipso jure del contrato o de las condiciones pactadas.



Landelino Franco nos explica en su libro derecho sustantivo del trabajo que “el derecho del trabajo se constituye en un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a) Mínimas;
- b) Protectoras del trabajador e
- c) Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque se constituyen en lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, tal el caso del salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador; sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables, únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el



trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías tratarse de normas imperativas.

Se puede decir que esta característica es de forzoso cumplimiento aún en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores.

Aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio, según el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo y que por tal razón devengan nulas de pleno derecho.

Sigue manifestando el autor que estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios. Estas son las siguientes:

- a) Contratación individual
- b) Contratación colectiva del trabajo
- c) La celebración de instrumentos de formación colectiva del trabajo, pactos colectivos, reglamentos interiores de trabajo, convenios colectivos de condiciones de trabajo

y sentencias arbitrales.”<sup>5</sup>

Eso significa que si se pueden superar las condiciones de trabajo a favor del trabajador expresadas en la ley como un aumento de salario, como disminución de la jornada de trabajo o aumentando las vacaciones anuales.

También origina la nulidad ipso jure de toda alteración que el patrono quiera establecer en la relación laboral que disminuya las garantías mínimas establecidas en la ley.

#### **Principio necesario e imperativo:**

El derecho de trabajo es necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, limitando el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que la voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Este principio tiene la característica de ser de cumplimiento forzoso pues velan que las garantías mínimas de trabajo se puedan cumplir en la relación de trabajo.

La injusticia y desigualdad social que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligó al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los

---

<sup>5</sup> Ibid, pág.52



trabajadores un nivel mínimo de vida. Así se inició la transformación del Derecho del Trabajo como jus cogens, con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos sociales, se perfeccionó su transformación, pues los derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre forman parte del orden público de las comunidades y en consecuencia la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.

Para asegurar ese respeto, interviene el Estado para imponer a los patronos, coactivamente si fuere necesario, el cumplimiento de las obligaciones que deriven de los derechos sociales.

El derecho del trabajo es derecho imperativo en los nuevos derechos del hombre y por éstos caracteres 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 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.

Franco López, manifiesta, "la justificación de la imperatividad del derecho de trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones entre capital y el trabajo, son necesarias, pues no puede concebirse que el capital se negará a utilizar el trabajo, ni éste a aquel y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno



y otro que fundamentalmente son respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida y para el capital el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable.”<sup>6</sup>

### **Principio realista y objetivo:**

Es realista porque estudia al individuo en su realidad social, faculta al juzgador a que aplique la realidad. Es objetivo porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos tangibles.

Este principio trae una solución justa a los conflictos que se presenten ante todo viendo la posición económica de las partes y lo podemos encontrar fundamentado en el Artículo 19 del Código de Trabajo que textualmente dice: “Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente....”

La disposición legal explica claramente que el contrato de trabajo tiene como contenido la ejecución de determinada obra que es lo que perfecciona la relación de trabajo como por ejemplo en las obras de construcción se toman a varios albañiles para trabajar allí mismo porque se estima que el hecho de trabajar da nacimiento a un contrato de

---

<sup>6</sup> Ibid. pág.55



trabajo, el cual se fundamenta en el Artículo 18 del mismo cuerpo legal que textualmente dice: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

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

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

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



### **Principio de derecho público:**

El Estado actúa como ente soberano subordinado a toda la colectividad, imponiendo las normas necesarias y limitando la autonomía de la voluntad. El interés privado debe ceder ante el interés colectivo.

La necesidad del Estado de proteger a la población como lo establece en el Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala que literalmente dice: "El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona."

La disposición legal es clara al expresar que el Estado protege a la mayoría de la población, por lo que el derecho de trabajo es público porque se impone coactivamente a través de establecer condiciones mínimas de trabajo.

### **Principio democrático:**

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así mayor armonía social y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. El Estado ha creado instituciones como la Inspección General de Trabajo para que se verifique la negociación contractual entre el trabajador y el patrono.



### **Principio de razonabilidad:**

Basada en la lógica, es decir lo aceptable lógica y razonablemente, ya que el derecho de trabajo sirve para evitar la arbitrariedad entre patronos y trabajadores.

### **Principio de buena fe:**

Actúa honestamente y sin malicia.

### **Principio de continuidad:**

La relación laboral no debe interrumpirse sino tiene que realizarse de tracto sucesivo, por regla general el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, a menos que lo especifique.

### **Principio de conciliación:**

Una de las funciones del Ministerio de Trabajo es armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, como lo establece el Código de Trabajo en su Artículo 340 el cual dice en su segundo párrafo; "contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.



Este principio siempre buscará la conciliación, que los conflictos surgidos entre los trabajadores y el patrono, se puedan buscar las mejores soluciones mediante la intervención directa de las partes interesadas pero como los intereses de cada uno son diferentes y en la mayoría de las ocasiones en desventaja para los trabajadores.

Lo anterior se puede analizar en que como ya se estudió los principios de garantías mínimas y el de carácter imperativo, entonces las prestaciones son de cumplimiento forzoso es decir que nadie puede contratar en condiciones inferiores e irrenunciables para el trabajador, no es aceptable que el trabajador pueda conciliar sobre las mismas. Aunque el principio de conciliación implica que las partes sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo. Es por eso que debido a la naturaleza irrenunciable de las leyes de trabajo, el principio de conciliación no tiene aplicación sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

Franco López citando a López Larrave, sobre este tema dijo: “ lo que si es licito e indispensable hacer, para que tengan algún sentido el Artículo 140 del Código de Trabajo con relación al Artículo 12 del mismo ordenamiento legal y el 118 constitucional, hoy Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones del derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez. Sigue manifestando el autor, en efecto si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones toda la etapa



del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir y ya se indicó cuánto es la importancia que tiene esta fase en nuestra disciplina. Lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia de debate. Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo a las circunstancias del caso concreto.”<sup>7</sup>

Franco López, manifiesta que López Larrave en su exposición que hace “me permito disentir de su apreciación sobre la base en que la legislación laboral guatemalteca no hace distinciones entre prestaciones irrenunciables y prestaciones renunciables y entre prestaciones reconocidas y meras pretensiones. Simplemente debe entenderse que toda disposición legal de la que derivan derechos a favor de los trabajadores constituye un derecho mínimo e irrenunciable susceptible de ser superado y nunca disminuido. Por lo tanto el sentido de la conciliación no debe buscarse en la renuncia a derechos que son irrenunciables sino en el perdón del ofendido (trabajador) a favor del patrono, a cambio del pago completo de las prestaciones que se reclaman lo que en todo caso podrá conciliarse, será la debida rectificación de las cuentas y el pago a plazo de las prestaciones debidas.”<sup>8</sup>

Los principios siempre van a buscar la mejor solución favorable tanto para el trabajador como para el patrono por lo que es de gran importancia el conocimiento en la practica,

---

<sup>7</sup> López Larrave, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág.60

<sup>8</sup> Franco López, **ob cit**; pág.55



en el capítulo VI de este estudio se hace una referencia más amplia para tener un mejor conocimiento.

Una de las características del derecho laboral es que siempre busca proteger a la parte más débil que es el trabajador, viendo su situación económica ante el empleador.

También en los principios el derecho laboral pretende proteger de manera jurídica preferente al trabajador pero es por la capacidad económica que presenta.



## CAPÍTULO II

### **2. Regímenes especiales de trabajo:**

Son los trabajos que por ser un servicio diferente a los demás, la ley los protege en un apartado de régimen especial. Pero aunque se muestre diferente es protegido por los principios de justicia social que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### **2.1. Generalidades:**

El derecho de trabajo ha surgido para todo tipo de trabajador ya sea este obrero, industrial, artesano, se ha ido extendiendo hacia otros tipos de trabajos como lo es el agrícola, el trabajo de las mujeres y menores de edad, etc, puesto que dichos trabajos tienen que ser también protegidos por las leyes del país, se tiene que formular normas específicas de prestación laboral, pues por ser servicios muy diferentes no se pueden juzgar con un mismo criterio, por lo que surgen así los llamados regímenes especiales del trabajo.

#### **2.2. Definición:**

Son todos aquellos servicios que por su tipo de trabajo o que por su naturaleza de trabajo tienen que tener una protección diferente a los demás.



### **2.3. Clasificación:**

En nuestra legislación se ha apartado todos estos tipos de trabajo que son distintos a los demás, en un sólo título del Código de Trabajo, en el Título Cuarto en el cual queda así;

“Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales”; entre los cuales tenemos:

- Trabajo agrícola y ganadero.
  
- Trabajo de mujeres y de menores.
  
- Trabajo a domicilio.
  
- Trabajo de transporte.
  
- Trabajo de aprendizaje.
  
- Trabajo en el mar y en las vías navegables.
  
- Por último, que es el que nos interesa, el trabajo doméstico.



## **2.4. Trabajo agrícola y ganadero:**

El Código de Trabajo en el Artículo 138 establece que “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.”

El Artículo 139 del mismo cuerpo legal, también nos establece que “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos..... En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.”

En cuanto al contrato de trabajo el Código de Trabajo en su Artículo 27 nos señala que “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a las labores agrícolas o ganaderas y que en este caso el patrono queda obligado a suministrar al trabajador en el momento en que se celebre el contrato una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”

El Artículo 145 del mismo cuerpo legal expresa que “los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que rigen los reglamentos de salubridad.” Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y



Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentran en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.

En Guatemala hay un gran porcentaje de trabajo agrícola, es un país que se determina por ser agrícola sus productos más cosechados son el café, el algodón, azúcar, banano, maíz, soya, plátano, además existe el llamado Reglamento de Jornaleros.

La Constitución Política de la República de Guatemala, señala el principio tutelar en su Artículo 103, junto con el Código de Trabajo, pero en la práctica no se da este principio tan importante debido que de acuerdo a las necesidades y las zonas en que se ejecuta dicho trabajo, así tendría que desarrollarse y la Inspección de Trabajo no es un fiel asesor en cuanto a que no les busca ningún beneficio a la aplicación de la ley.

El trabajo agrícola es muy discriminado ya que no recibe los mismos beneficios que los demás trabajos, no importando que este país basa su economía en la agricultura, existen empresas grandes como las compañías bananeras, los ingenios, estas empresas exportan su producto, ganando grandes sumas de dinero, pero al trabajador no se le toma en cuenta, más que sólo para explotar su trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, señala en el Artículo 102 inciso i) que “las vacaciones de los trabajadores de empresas agropecuarias, tendrán derecho a diez días hábiles.” Tienen menos días que los demás trabajadores de otras empresas, que tienen quince días hábiles. Se puede ver claramente la discriminación



f

de este sector de trabajo, no tendría que existir ninguna diferencia, tampoco el salario mínimo, ellos tienen menos salario que los demás trabajadores y se determina como un trabajo fuerte y cansado.

## 2.5. Trabajo de mujeres y de menores:

Taks Díaz nos dice que “el derecho protector de las mujeres y menores de edad, juntamente con el derecho individual del trabajo y la previsión social, integran lo que la doctrina ha dado en llamar “el núcleo del derecho del trabajo”, puesto que a su alrededor gira la finalidad última, permanente, y suprema del derecho del trabajo, y éste a su vez tiene como finalidad la procuración de la satisfacción inmediata y directa de las necesidades humanas.”<sup>9</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) incluyó entre sus objetivos la protección de los niños, jóvenes y mujeres que trabajan y han logrado establecer un conjunto de normas internacionales que contienen los principios básicos de esta materia.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo 102 inciso k) reza lo siguiente: “La protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No debe establecerse diferencia entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer

---

<sup>9</sup>Taks Díaz, Glariz Adaf. **Inconstitucionalidad de los regímenes especiales del Código de Trabajo**, pág. 46.



trabajadora, a quien no se debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.” La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que procedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica. Inciso i) “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley”. Es prohibido ocupar menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su vida.”

El Artículo 147 del Código de Trabajo establece “que 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”.

En el Artículo 150 del Código de Trabajo establece, “que 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 diurna que impone el Artículo anterior”.

Algo muy importante de mencionar en el trabajo de mujeres es el derecho de inamovilidad que tienen las mujeres embarazadas y en su período de lactancia lo dice en



el Artículo 151 del Código de Trabajo inciso c) el cual indica; “Se prohíbe a los patronos  
..... c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes originados del contrato de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código.....”

Taks Díaz sigue manifestando que “este sector si se encuentra protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, sin embargo es recomendable que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emita el reglamento que corresponde, desarrollando el Artículo 148 del Código de Trabajo, en relación a determinar las labores insalubres y peligrosas del trabajo de mujeres y menores de 16 años, los otros casos en que las mujeres pueden trabajar la jornada nocturna.”<sup>10</sup>

Aunque la legislación tiene leyes protectoras para el trabajo de las mujeres y menores de edad, aún falta que en la práctica se apliquen. Muchas mujeres han sido despedidas en el período de lactancia, dándoles una pequeña cantidad de dinero para que ellas no los demanden, el derecho de inamovilidad en muchas empresas no lo han querido cumplir, o lo cumplen a su manera.

En el régimen del trabajo del menor de edad, el código de trabajo tiende a proteger al trabajador joven en el trabajo mismo ya que debe garantizarse el pleno desarrollo físico,

---

<sup>10</sup> *Ibid*, pág. 47



mental y moral del adolescente y proteger su salud. En esas medidas que establece la ley para protección del trabajador joven, tenemos ciertas limitaciones al tiempo de trabajo, como la prohibición del trabajo nocturno de los menores de dieciocho años a excepción del aprendizaje, también se les prohíbe el trabajo por equipos o en horas suplementarias por los días domingos o feriados, así como la prohibición de desempeñarse en lugares peligrosos o insalubres.

Es indispensable la vigilancia de las autoridades como la Inspección General de Trabajo haga, no sólo se dé la celebración del contrato sino que se controle que se cumpla con las condiciones de régimen especial de trabajo del menor de edad.

Cuando un menor de edad trabaja es por necesidad, porque en su casa no alcanza el sustento familiar y en Guatemala se ve a los niños en la calle vendiendo cosas para llevar el sustento a su casa. La ley prohíbe el trabajo de los menores de catorce años de edad, porque su desarrollo físico y mental no han alcanzado una capacidad suficiente para una relación de trabajo. El Estado lo que hace es asegurar o garantizar su educación.

Landelino Franco citando a Guillermo Cabanellas expresa, " ¿Quiénes son los menores de edad?

Quiénes no han cumplido los años que la ley establece para gozar de la plena capacidad jurídica normal y regir su persona y bienes con total autonomía de padres y tutores. En el derecho laboral los menores una vez cumplen los catorce años de

edad, no tienen impedimento puesto por la ley para contratar sus servicios, percibir sus haberes, sindicalizarse e incluso actuar en juicio por razones laborales.”<sup>11</sup>

El Código de Trabajo establece las prohibiciones en forma general y en forma particular. En forma general se encuentra contenido en los literales a) al d) del Artículo 148 del Código de Trabajo y es la que se dirige a prohibir el trabajo de todos los menores en los casos siguientes:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de uno y otros debe hacer el reglamento o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) Se suprime.
- 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 se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.

En esta disposición legal descrita no específica la edad del menor se toma en forma general los menores de dieciocho años, es hasta en el inciso e) del mismo cuerpo legal

---

<sup>11</sup>Cabanelas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo I. pág.572



que especifica que se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años. Esta es una prohibición específica que hace la ley, pues lo que busca es asegurar el derecho a la educación del menor que se considera indispensable en esa edad.

La jornada para los menores de edad, la ley es clara en el Artículo 149 el cual literalmente dice:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años;
- 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 éstos se autorice conforme al Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

La disposición legal nos expresa que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno de los mayores de catorce años será de treinta y ocho horas laborables a la semana y de cuarenta y ocho horas para efectos del pago. Y para los menores de catorce años para abajo la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno reduce de ocho a seis horas diarias es decir que la jornada diurna será de treinta y dos horas laborables a la semana y de cuarenta y ocho horas para efecto del pago. La ley sigue expresando que por medio de la normación colectiva o de la contratación individual del trabajo pueda reducirse aún más el límite de la jornada ordinaria de trabajo diurna para los menores de edad.



El Artículo 150 del Código de Trabajo que literalmente dice: “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 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 trata 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 deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.”



Esta autorización que expresa el artículo descrito está a cargo de la Inspección General de Trabajo quien verificará si cumple o no con los requisitos establecidos en la ley, los cuales se analizan de forma particular;

- a) La extrema pobreza o la cooperación en la economía familiar; la inspección tiene que verificar si existe extrema pobreza en los padres para que el menor tenga tanta la necesidad de buscar un trabajo para ayudar con el sustento de su familia.
- b) La compatibilidad del trabajo con la salud física, mental y moral del menor; que la actividad a que se dedique debe ser liviana y compatible con su salud física, mental y moral pues si se tratare de actividades cuya duración e intensidad fuera incompatible con el desarrollo del menor no podría autorizarse el permiso de trabajo.
- c) La educación obligatoria del menor; el empleador debe garantizarle al trabajador menor de edad la educación. Que el trabajo es secundario lo más importante para el menor de edad son sus estudios, que será la tarea más importante para él y que el trabajo será opcional en una jornada distinta a la del trabajo en el cual el menor tendrá que presentarle una constancia del centro de estudios.

Para Franco López, "los Convenios 10 y 138 de la Organización Internacional del Trabajo; tienen dos ámbitos de aplicación, el material y el personal y los cuales se relacionan como sigue:



**Ámbito personal.** El ámbito de aplicación personal del Convenio 10, se refiere a las personas o a los grupos de personas a quienes es aplicable el contenido del mismo.

A este respecto el Convenio esta dirigido a los niños que trabajan en las empresas agrícolas cuya edad no supera los catorce años. Es importante agregar que no cabe hacer discriminación o distinción entre estos menores, en relación con la ocupación, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política.

El ámbito de aplicación personal del Convenio 138, se refiere a las personas o a los grupos de personas a quienes es aplicable el contenido del mismo. A este respecto el Convenio esta dirigido a los niños que trabajan en toda actividad laboral y va encaminado a buscar la abolición del trabajo de estos mediante la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al trabajo. Es importante agregar que no cabe hacer discriminación o distinción entre estos menores, en relación con la ocupación, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política.

**Ámbito material;** El ámbito de aplicación material del Convenio 10, está determinado por los lugares en donde tiene aplicación el convenio, siendo éstos de acuerdo a lo normado en él, todas las empresas agrícolas públicas o privadas y sus dependencias, esto significa que el convenio será aplicable a empresas agrícolas que sean propiedad del Estado en su calidad de empleador, o bien propiedad de personas individuales o jurídicas particulares.



En Guatemala, es más común la existencia de empresas agrícolas propiedad de particulares pues fincas nacionales existen muy pocas y han sido destinadas a la investigación y no a la explotación.

El tratadista sigue manifestando que el ámbito de aplicación material del Convenio 138 está determinado por los lugares en donde va a tener aplicación el convenio siendo éstos de acuerdo a lo normado en él, todas las empresas que desarrollan actividad laboral en la industria, en el trabajo marítimo, en el agrícola, en el fogonero, en trabajos no industriales, en trabajo subterráneo y en la pesca.”<sup>12</sup>

El Artículo 1 del Convenio 10 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual dice; “Los niños menores de catorce años no podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Si los niños trabajasen fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquéllos a la escuela.”

Esta norma tiene gran importancia debido a que establece la prohibición de trabajar en el horario de enseñanza escolar y siempre y cuando se trate de actividades laborales que por su naturaleza no desvíen a los menores de sus estudios.

---

<sup>12</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**, pág.572-573.



El Artículo 1 del Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo, que literalmente dice: “Todo miembro para el cual esté en vigor el presente convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.”

Esta norma se expresa de manera general sobre la edad mínima para que el menor de edad pueda trabajar siempre que se cumpla con los requisitos del Artículo 150 del Código de Trabajo, que ya se analizó cada requisito.

## **2.6. Trabajo a domicilio:**

Deveali, define que “son trabajadores a domicilio las personas de uno y otro sexo, que ejecutan por unidad de tiempo o de obra o en cualquier otra forma, trabajos retribuidos por cuenta de un empresario, en su propia habitación o en locales que no son pertenencias de la empresa y que no están sujetos a la vigilancia directa del empresario”.<sup>13</sup>

En el Artículo 156 del Código de Trabajo se define el trabajo a domicilio como: “son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.”

---

<sup>13</sup>Deveali L, Mario. *Tratado de derecho del trabajo*, pág. 865.



Cuando establece que no están sujetos a la vigilancia directa del empresario, ahí se da la pauta que es un trabajo libre, ya que uno de los requisitos del contrato de trabajo individual es la subordinación y vigilancia directa del empresario, el Artículo 18 del Código de Trabajo dice, que "Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución". Es claro el Artículo en decir que si no hay dependencia continuada, o subordinación no puede establecerse contrato individual de trabajo por escrito como lo establece el Artículo anterior.

En cuanto a su contrato de trabajo, es un contrato verbal, en el mismo por su carácter poco formal no llegan a establecerse horario de trabajo, vacaciones, aguinaldo etc.

En cuanto al salario del trabajo a domicilio por no estar subordinado y no tener una dependencia continuada y horario de trabajo, el empresario no está obligado a pagarle un salario mínimo. El trabajador a domicilio puede elaborar por pieza, por día o por semanas, por ser una relación libre sólo verbalmente se ponen de acuerdo.

En cuanto a la jornada de trabajo, ellos disponen de su tiempo la obligación siempre va a ser la misma de entregar el trabajo en el tiempo convenido, pero son ellos los que lo ejecuten en el tiempo que más les convenga. La jornada de trabajo es otro requisito del contrato individual de trabajo, que este tipo de trabajo no cumple con ese requisito, la constitución señala las jornadas de trabajo, y el código de trabajo lo indica en el



contrato individual de trabajo como requisito para que este se dé, además lo establece en el capítulo de jornadas de trabajo.

Anteriormente se determinó que el trabajo a domicilio no está sujeto a jornada de trabajo por lo que tampoco va a estar sujeto a descansos y días de asueto remunerados, ya éstos mismos son consecuencia de un contrato individual de trabajo, y el trabajo a domicilio no se encuentra en este contrato, la relación que ellos mantienen es más de tipo comercial que laboral, por el sentido que ganan sólo lo que ellos trabajan, por el producto que elaboran, así es como obtienen su ingreso.

En cuanto a las prestaciones laborales del trabajo a domicilio, como ya se determinó que es una relación libre, el salario se paga por pieza o producto elaborado, y una vez entregados los artículos elaborados, termina toda relación, por lo que el régimen de trabajo a domicilio no le son aplicables las prestaciones laborales como vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, etc.

## **2.7. Trabajo de transporte:**

El Artículo 167 del Código de Trabajo define “Trabajadores de transporte son los que se sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.



La ley no es muy clara en cuanto este tipo de trabajo, sólo son tres artículos y no regula en relación con vacaciones, jornada, salario, contrato de trabajo.

El Artículo 168 del mismo cuerpo legal establece que “No pueden ser trabajadores de transporte, los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las actitudes físicas psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables”. El mismo artículo menciona que “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) que es trabajar en estado de embriaguez y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros”.

Taks Díaz, nos dice que el trabajo de transporte, “es una rama muy particular, puesto que el servicio que presta por una parte conlleva la seguridad del transporte de pasajeros sea por tierra o por aire y de la pericia del conductor depende la vida de las personas que transporte. Es por esa razón que se hace necesario que sea regulado por el Código de Trabajo, y que se norme no sólo la edad mínima para ser conductor como ocurre en el Artículo 168, sino señalando las obligaciones y derechos que surjan de la obligación de un contrato de trabajo de transporte, incluyendo las responsabilidades en que incurre cada una de las partes que intervienen en la contratación laboral.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Taks Díaz, Glariz Adaf. **Inconstitucionalidad de los regímenes especiales del Código de Trabajo.** págs. 40,41.



También en el trabajo de transporte no hay ninguna supervisión por parte del Ministerio de Trabajo, la intervención es muy poca en virtud que es parte del Régimen Especial de Trabajo.

## **2.8. Trabajo de aprendizaje:**

El Artículo 137 del Código de Trabajo expresa que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

También el Artículo 171 del Código de Trabajo establece, “El contrato de aprendizaje solo 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”.

En el Artículo 172 del mismo cuerpo legal, dice: “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 u oficio de que se trate”. También el mismo artículo describe que sí el patrono se niega a extender el certificado puede el aprendiz abocarse a la Inspección de Trabajo y ésta obligará al patrono extenderlo.



Taks Díaz, nos sigue manifestando como antecedente histórico que “el trabajo de aprendizaje tuvo su origen en épocas remotas propias del régimen esclavista en la que era costumbre en que los dueños de esclavos los entregaban a determinada persona para que les adiestrara en un arte u oficio, a cambio de que prestarán sus servicios al que daba la instrucción. Ya en el sistema feudal, propiamente en el régimen corporativo, alcanza su máximo desarrollo. En este régimen los artesanos que se dedicaban al comercio, se agremiaron para combatir la competencia de mercaderes. A través del aprendizaje se les permitía a los jóvenes, adquirir en poco tiempo los conocimientos prácticos necesarios.”<sup>15</sup>

En la práctica este tipo de trabajo se da muy poco debido a que el trabajador casi siempre busca el trabajo en donde tenga un poco de conocimiento, se ha dado más en los trabajos técnicos como albañil, peluquería, pastelería etc.

Taks Díaz, nos señala que “como consecuencia del desarrollo de las fuerzas productivas del país, la modalidad del contrato de trabajo del aprendiz ha tendido a desaparecer en virtud de que las relaciones que se dan entre patrón y trabajador son cada vez más de tipo capitalista en donde el vínculo que los une, es el salario por efecto de que la industria viene absorbiendo a los talleres artesanales y la máquina sustituye al trabajador especializado, provocando que el trabajador no necesite de conocimientos más amplios por convertirse en este sistema en un aprendiz de la

---

<sup>15</sup> Ibid, pág. 35



máquina y como consecuencia, el dominio sobre el proceso es cada vez menos y indispensable. De lo anterior se establecen las siguientes incompatibilidades:

- a) Existe incompatibilidad entre la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, puesto que el contrato de aprendizaje se encuentra regulado en el primero, sin el amparo necesario de la Constitución;
- b) Existe incompatibilidad entre el Código de Trabajo y la realidad objetiva, puesto que actualmente hay tendencia a que el aprendizaje como tal, tiende a desaparecer, debido a la desaparición de los talleres artesanales y la presencia de la máquina y
- c) Existe incompatibilidad entre la Constitución Política de la República de Guatemala y la realidad objetiva.”<sup>16</sup>

Este tipo de trabajo es bastante perjudicial al trabajador, debido que el patrono se aprovecha del beneficio que le concede el Artículo 170 del Código de Trabajo, para poderle pagar lo que quiera de salario al trabajador aprendiz, teniendo esto siempre como excusa y por el tiempo que él, lo desee. En muchos salones de belleza se han visto trabajadores aprendices que le pagan un salario muy bajo y siempre trabajando el mismo horario pero sólo por denominarse aprendiz tiene que conformarse con lo que el patrono le quiera pagar.

---

<sup>16</sup> Ibid, pág. 39



## **2.9. Trabajo en el mar y en las vías navegables:**

El Artículo 175 del Código de Trabajo lo define como, “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido”. El Artículo 178 del mismo cuerpo legal establece “El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje”.

El Artículo 180 del mismo cuerpo legal, nos dice que “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 de que se cumpla la obligación de que se 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.”

## **2.10. Inconstitucionalidad de los regímenes especiales de trabajo:**

Es notorio ver en nuestro Código de Trabajo la diferencia que se hace en cuanto a derechos y obligaciones de los trabajadores, solo el hecho de apartarlos en un título específico para estos tipos de trabajos. Nuestra Constitución es clara en su Artículo 101 el cual dice: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Y en el Artículo 102 menciona los principios de justicia social, los cuales son aplicables para todos no importando la clase de trabajo que se realice, la legislación establece



claramente los derechos sociales mínimos en el cual nadie puede contrariar las normas constitucionales”. En la sociedad hay una mala ideología respecto a los regímenes especiales de trabajo, se piensa que ellos están totalmente excluidos de las normas Constitucionales y los del Código de Trabajo.

A pesar de que la ley es clara en el Artículo 164 del Código de Trabajo, donde se establece que a la trabajadora doméstica no se le aplican los Artículos 126 y 127 del Código de Trabajo, donde se refiere a los descansos semanales, feriados y días de asueto, la ley solo establece que 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 que en los días domingos y feriados deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas. Aquí se violan varios principios por ejemplo el de igualdad que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece, por que ellas terminan trabajando catorce horas diarias, sin poderles pagar horas extras, haciendo un trabajo de bastante fuerza. Realmente diez horas de descanso es muy poco para descansar cuando se trabaja de domingo a sábado, teniendo a penas ocho horas de descanso y hay algunos patronos que hasta el domingo las hacen trabajar, si se trata de una trabajadora no de una esclava.

La legislación nunca ha protegido las instituciones como contrato de trabajo, jornadas, salarios, descansos, vacaciones, aguinaldos, indemnizaciones, etc. en el régimen especial de trabajo.



La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 4 establece el principio de igualdad el cual dice; "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí."



## CAPÍTULO III

### 3. Trabajo doméstico:

La relación del trabajo doméstico encuadra en las relaciones de trabajo que los trabajadores presten en un hogar o familia y que no genere ganancia para el empleador.

El trabajo doméstico, es todo el servicio que al ser sustitutiva de la actividad de un ama de casa, está realizada en beneficio exclusivo del hogar, satisfaciendo necesidades de los mismos miembros que integran la familia.

#### 3.1. Concepto:

Según Cisneros Mejía, “es una actividad humana, que es sencilla, a veces indecoroso, que tiene por contenido las prestaciones inherentes al funcionamiento de una familia, que puede referirse también no a la familia y que se presta en beneficio exclusivo del dueño de una casa. Etimológicamente el trabajo doméstico proviene del vocablo DOMUS que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia. Es aquel que en forma habitual y continua realiza para un dueño de casa y su familia, labores de asistencia comunes a las necesidades familiares y propios de un hogar, residencia y habitación particular, sin que implique lucro o beneficio económico para el dueño y los suyos. Trabajador doméstico, es el que presta servicios propios del hogar, a una



persona o una comunidad familiar, tenga o no alojamiento en la casa de ella, percibiendo remuneración y siempre que el empleador no persiga fines de lucro”.<sup>17</sup>

Según Franco López, “el servidor domestico cumple en realidad las faenas caseras que podría efectuar por sí mismo el dueño de la casa en que se prestan, el ama de casa misma, sus hijos u otros parientes que vivan allí pero que ellos descargan en otra persona ajena que este dispuesta a cumplir con estas tareas a cambio del pago de un salario.

Derivado de lo anotado, el trabajo doméstico puede definirse de la siguiente manera:

“Es aquel por el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales con relación al hogar, para la asistencia de éste, mientras que la otra parte a su vez se obliga a abonar por dichos servicios el pago de un salario.”<sup>18</sup>

También puede darse una definición legal del Artículo 161 del Código de Trabajo el cual literalmente dice: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importen lucro o negocio para el patrono.”

Esta definición se puede diferenciar de todas las actividades laborales en que éstas conllevan implícito un lucro o ganancia para el patrono, el trabajo doméstico no genera lucro alguno, sino más bien una subordinación de índole familiar.

---

<sup>17</sup> Cisneros Mejia, Raúl de Jesús. **El trabajo doméstico y la desigualdad ante el derecho constitucional en materia laboral**, pág. 80

<sup>18</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. pág.512



### **3.2. Características:**

- Es una actividad humana, porque se requiere no solo de lo físico sino también de lo intelectual y moral.
  
- Es una actividad libre, no puede ser obligada a ejercer el trabajo doméstico.
  
- Esta protegido por la legislación guatemalteca, en el Código de Trabajo así como en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Las características del trabajo doméstico no son diferentes en comparación con otros países, las personas que trabajan en este campo, se identifican con las mismas características de acuerdo al fin que persiguen que es prestar un servicio a una persona o familia, en su vivienda o empresa.

Otros autores nos demuestran otras características como estas:

- a. El trabajo lo realizan dentro del hogar;
  
- b. No tienen horario de trabajo;
  
- c. No celebran contrato de trabajo por escrito;



- d. No tienen un salario mínimo estipulado y
- e. Para trabajar no se les requiere de una edad específica;

Franco López “nos señala las características siguientes:

- a) La convivencia;
- b) La continuidad carente de horario, ya que desde la mañana hasta la noche el trabajador doméstico está a las órdenes del dueño de la casa;
- c) Predominio de la prestación del servicio por mano de obra femenina y dentro de ellas, las solteras y las jóvenes;
- d) En lugares donde existen razas diferentes, el desempeño del trabajo doméstico desempeño por la raza menos apreciada;
- e) Variación e indeterminación en las tareas, ya que los domésticos realizan toda clase de servicios;
- f) La no persecución de lucro por el dueño de casa.”<sup>19</sup>

A lo anterior cabe agregar que trabajan sin ningún tipo de prestación y con un salario bajo, sigue manifestando el autor que según la Organización Internacional de Trabajo en su información anual de 1984 indica: “Que el trabajo doméstico no esta distribuido

---

<sup>19</sup> Ibid, pág.622-623



equitativamente entre los miembros de la familia, ya que éste lo realiza el ama de casa casi en su totalidad. “<sup>20</sup>

Analizando lo anterior, se puede concluir que una mujer ama de casa, que tiene que trabajar durante una jornada laboral de un día regresa a su casa a realizar otra jornada de trabajo que es, el trabajo doméstico que debe realizar en su hogar, si esta persona no puede pagar a otra persona que ejecute este trabajo.

Puede decirse que la relación se caracteriza por la indeterminación o universalidad de las prestaciones que tienen lugar en el ámbito hogareño, dado que ellas responden a una índole sumamente variada, salvo la concertación previa que pudiera llegar a establecerse entre las partes. Se trata de una necesidad personal, pero no transitoria sino continuativa e indeterminada dentro de ciertos límites, en los cuales están comprendidas las actividades propias de las tareas domésticas que se cumplen en el seno del hogar.

Por ello se estiman que tales relaciones comprenden el normal funcionamiento de un hogar, como la limpieza, adquisición de alimentos, preparación de ellos, lavado, planchado, atención de niños, etc. personalmente realizados por trabajadores de uno u otro sexo. Es indudable por tanto que las precitadas labores que pueden ser físicas o intelectuales tienen que ir dirigidas hacia la persona del dueño de casa y sus familiares.

---

<sup>20</sup> **Ibid**, pág. 623



Por lo que se puede interpretar que el trabajo doméstico es toda aquella que al ser sustitutiva de la actividad de una ama de casa, está realizada en beneficio exclusivo del hogar, satisfaciendo así necesidades personales o familiares vinculadas con la vida ordinaria de los respectivos integrantes.

No obstante se puede recurrir a otros elementos para determinar su naturaleza por haber trabajos similares que se realizan por ejemplo en hoteles, sanatorios o restaurantes. Cabe tomar en cuenta que para que se de la dependencia del trabajo doméstico es necesario para su determinación que se tomen en cuenta las circunstancias de:

- a) La prestación de tareas inherentes al hogar;
- b) La convivencia y
- c) La falta de lucro.

Por otro lado no se puede dejar de señalar que la continuidad que caracteriza a estos servicios repercute en proporción análoga a la convivencia que mantienen las partes, en el horario en que se cumplen los servicios y más aún en la confianza que se le deposita a la persona. Por eso para caracterizar al servicio doméstico hay que examinar no sólo las características de la actividad, sino también el objeto en función del cual se realiza, que es el ámbito hogareño el cual produce el efecto de crear una comunidad de vida con el dueño de la casa y el núcleo familiar.



### 3.3. Naturaleza jurídica:

Según Herrera de Molina, dice “uno de los temas que se ha discutido en el ámbito público, durante el decenio de las Naciones Unidas para la mujer; es el trabajo doméstico y es considerado como importante para la reproducción social. En el trabajo doméstico se centra y expresa con mayor preponderancia el nudo de subordinación de género que padece la mujer, también la sociedad ha reiterado que el trabajo doméstico es asignado generalmente a las mujeres, cuyo valor económico no es reconocido ni distribuido en forma igualitaria dentro de la familia, dependiendo del régimen social o de las clases sociales de que se trate, hay regiones, ciclos de vida familiar y otros factores que son determinantes en esta situación, sin embargo el trabajo doméstico es indispensable y fundamental para el desarrollo y reproducción de cualquier sociedad de que se trate.”<sup>21</sup>

Desde el ángulo en que las normas pertinentes tienen como objeto las relaciones de trabajo prestadas dentro de la vida doméstica, parece necesario desentrañar su contenido sin perjuicio de advertir que a diferencia de otros regímenes especiales éste, no consigna expresamente el carácter de orden público de las normas que consagra. Esta circunstancia, no es excusa para reconocer en su normativa la existencia del aludido carácter; como tal esta inspirada por los mismos principios que orientan la legislación laboral donde su indisponibilidad o inderogabilidad relativa está expresando el orden público laboral.

---

<sup>21</sup> Gómez Herrera de Molina. *Inobservancia de los derechos laborales por parte del patrono en perjuicio de las trabajadoras domésticas*, pág.14.



### 3.4. Antecedentes históricos:

Sigue manifestando Herrera de Molina, “que cuando el hombre se une en sociedad considera necesario que otras personas realicen para él determinadas actividades personales como de asistencia para que él pueda dedicarse a otras más productivas. Se puede decir que la esclavitud fue la primera forma de explotación del hombre o mujer en las ramas de agricultura, ganadería y artesanía. Los esclavos eran propiedad absoluta de los esclavistas quienes los podían tratar como un objeto cualquiera con derecho a venderlos, comprarlos y darles muerte.

En la sociedad feudalista, los señores feudales eran propietarios de los campesinos, antiguos esclavos y colonos reduciéndolos a la servidumbre dentro de los cuales destinaban a un grupo para que los atendiera en sus necesidades personales, para la agricultura y artesanía, con esta división social del trabajo en la época feudal constituyó la separación de la ciudad y el campo. En la sociedad capitalista lo que ha variado es que se introduce el salario y contratación por parte de los dueños del capital hacia la compra de la fuerza de trabajo de los obreros; pero siempre con grandes desventajas; baja de salario, desempleo, alza de precios, empobreciéndolos así cada vez más.”<sup>22</sup>

Según Franco López manifiesta que “en los albores de la Edad Media, la emancipación de una masa enorme producida por la influencia del cristianismo y del

---

<sup>22</sup> Ibid, pág.15



compañerismo de la guerra, que era el estado natural de los pueblos de Europa de ~~de~~ al siervo del terruño dedicado a las labores del campo y los oficios se agrupan en sociedades bajo el nombre de gremios, con estatutos que reglamentan el trabajo y van extendiéndose poco a poco desde los primeros, los albañiles hasta después comprender todas las artes y todos los oficios, de los que se excluyen a las mujeres, que apenas pueden ejercer oficios domésticos, el hilado y el tejido a domicilio o para sus necesidades.

Puede decirse que hasta la extinción del feudalismo siguió siendo considerado como profesión innoble, estando a cargo de los siervos, que vivían casi en análogas condiciones a los antiguos esclavos. Después avanzado el tiempo y convertido el servicio doméstico en profesión libre, gran número de campesinos, frente al incipiente proceso de concentración urbana y necesitados de procurarse el sustento, se dedicaron a esta profesión, sin normas que la regulasen, por lo cual el uso y la costumbre, anticipándose a la ley, fueron creando un trato diferente.

sigue comentando el tratadista que Ibero América, lo que concierne al aspecto histórico jurídico del tema, que no podría estar desvinculado de los antecedentes brindados por el derecho en general, el proceso inicia cuando Enrique II de las Cortes de toro, en el año de 1369, promulgó las primeras ordenanzas, consagrando de esa manera la costumbre que mandaba que: los que quisieran trabajar se presentaran en las plazas de los pueblos. El punto de referencia es, a la postre, que la relación de servicio



doméstico reconoce antecedentes antiguos con caracteres definidos en cada período de la historia.”<sup>23</sup>

Sigue manifestando Franco López, “que muchos doctrinantes afirman que la prolongada abstención en conjunto sobre esta clase de trabajo obedeció a dos especiales órdenes de razones.

Por un lado el difundido concepto limitativamente económico en cuanto al trabajo mismo, ya que para el organismo internacional, al actuar más sobre conceptos teóricos sobre la realidad misma del país, sólo merecían aquella calificación las actividades preferentemente creadoras de riqueza o lucro. Incidía según ellos el hecho de que los países que venían dictando sobre esta especialidad una legislación específica, lo hacían con una extensión y un sentido tan variado que tornaba difícil buscar unas normas de unidad orientadora a través de todos ellos.

Se estima importante que la reunión de expertos sobre la materia llevada a cabo en Ginebra, en el mes de junio de 1951 con motivo de una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo del año de 1948, estuvo de acuerdo en que debía pensarse en una futura acción internacional comprensiva de medidas encaminadas a, elevar los niveles de vida y de empleo de los trabajadores domésticos.

---

<sup>23</sup> Franco López, *ob cit*; págs.614-615



Por último en el año de 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo al estudiar nuevamente la situación invitó a la Oficina Internacional del Trabajo a analizar los problemas de estos trabajadores, basándose en la documentación facilitado por los Estados miembros. A lo largo de los años el tratamiento dispensado ha obedecido a una constante, los beneficios reconocidos al trabajador común y que amparan situaciones similares, no se han traducido en prestaciones laborales equivalentes en su naturaleza para los dependientes domésticos. La elaboración doctrinaria, frente al fenómeno aludido, ha reaccionado de diversa forma, habida cuenta de las circunstancias que determinaron la tan reconocida como en cierta manera inexplicable situación de inferioridad jurídica y económica en que se había considerado a los integrantes del gremio por largos años, con respecto al resto de los trabajadores.<sup>24</sup>

Si alguna duda quedara en cuanto a este punto de vista con relación al encuadramiento legal de estos trabajadores, cuando era evidente que la evolución del concepto de justicia social exigía la incorporación de disposiciones de amparo similares a las contenidas en leyes análogas, tal duda desaparece cuando la mayoría de las legislaciones sobre el contrato de trabajo, afirmó con toda justeza años atrás, la exclusión expresa del servicio doméstico, no porque éste no configure una forma de contrato de trabajo, en su amplio sentido, sino porque aquellas se preocupan especialmente del contrato de trabajo en sentido estricto, que es el que se desarrolla en las empresas mercantiles y que plantea los problemas más apremiantes bajo el aspecto económico social.

---

<sup>24</sup> **Ibid**, págs.616-617



Ha ocurrido de esta forma que el servicio doméstico que ha sido por mucho tiempo la principal forma de contrato de trabajo y la que indujo a los legisladores de antaño a dictar las primeras disposiciones de amparo dentro del esquema de la locación de servicios ha quedado excluido de los beneficios de las leyes posteriores que han desarrollado los principios inspiradores de aquéllas.

Con esto se explica la razón de porqué los diversos esfuerzos legislativos, que tuvieron como punto de partida en 1945, orientados a obtener una regulación jurídica para dicha categoría laboral, no hallaran eco favorable durante tan largo tiempo en un vasto sector de nuestros diputados, no obstante sobresalir en algunos de los proyectos presentados por la imperiosa necesidad de realizar esa aspiración dado que las condiciones especiales en que se desenvolvía el trabajo en el hogar, exigía evitar la prolongación de una explotación anacrónica e irritante.

Con arreglo a esta interpretación, es manifiesto que las características y modalidades que singularizan al trabajador doméstico no lograron alertar la conciencia, salvo contadas excepciones de que era necesario modificar dicha situación, toda vez que la circunstancia de hallarse estancado dentro de un sistema que no favorecía un mayor perfeccionamiento daba lugar a toda clase de injusticias.

En virtud de tal criterio puede señalarse que la conciencia de la justicia social que dinamiza la intervención legislativa mediante la promulgación de normas a fin de elaborar una legislación de contenido positivo que hiciera realidad la protección



jurídica correspondiente a todo trabajador en su condición de sujeto de la relación laboral, no se proyectó en todos los ámbitos con la misma intensidad.

Después de las guerras mundiales, por la innumerable transformación que significaron, sobre todo debido a la movilización industrial de las mujeres durante las hostilidades, el servicio doméstico insinuó una declinación numérica intensificada después en los últimos años, y que para algunos podría ser el principio de la desaparición de esta actividad.

Las causas que originaron la reducción del trabajador doméstico son: la mecanización del hogar, lo que hace más llevaderas las tareas domésticas a las propias amas de casa; la expansión industrial lo cual genera salarios más atractivos que los que se pagan en el trabajo doméstico, además de traer consigo una mayor independencia personal; la evolución de la vida familiar, pues al laborar en actividades que permiten tiempo libre puede pensarse en constituir un núcleo familiar y el mayor desarrollo cultural que abre perspectivas de trabajo diferentes y mejores a las que tenían antes, quienes se empleaban como trabajadores domésticos.

Desde tiempos antiguos el trabajo doméstico ha sido un trabajo bastante explotado, la fijación de horarios extralimitados para realizar las tareas domésticas, la imposibilidad de tener un descanso semanal, los bajos salarios que hasta el día de hoy es poco lo que devengan estos trabajadores y el trato inhumano que muchos de ellos reciben. Estos aspectos son los que han hecho decidirse a estos trabajadores a cambiar de



actividad y trasladarse a las empresas unas maquiladoras en donde son más explotados pero devengan mejor salario y jornada de trabajo.

### **3.4. Regulación legal:**

Se encuentra regulado en el Código de Trabajo en el Título Cuarto, Capítulo Cuarto del Artículo 161 al 166.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra regulado del Artículo 101 al 106, de la sección octava, donde se refiere al trabajo, del capítulo dos del título I.

De acuerdo al Artículo 161 del Código de Trabajo, en el que se encuentra la definición del trabajo doméstico el cual dice que “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el patrono.”

En el Artículo 162 del Código de Trabajo el cual dice: “ Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”



Este salario ha sido motivo de discusión por muchos años el cual se ha discutido si el trabajador doméstico tiene o no derecho al salario mínimo establecido en la ley para todos los trabajadores, pues se aduce que el empleador por la habitación y la alimentación que proporciona al trabajador no esta obligado a pagar el salario mínimo pudiendo retribuir al trabajador con menos de él. No obstante lo anterior y en base a la plena igualdad que ya constatamos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el trabajador doméstico si tiene derecho a devengar un salario mínimo a cambio de la prestación de sus servicios, esto independiente de otras prestaciones que también integran el salario y que se den al trabajador que el Artículo 162 del Código de Trabajo, establece que la retribución de los trabajadores domésticos comprende además del pago de su salario, el suministro por parte del patrono de alimento y habitación de lo cual se desprende que al no hacer la ley exclusión alguna, el salario del trabajador se ve incrementado con otras prestaciones tales como manutención y vivienda.

Como ya se expreso de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala y al Código de Trabajo los trabajadores domésticos tienen el derecho de percibir el salario mínimo que se encuentre vigente por esta actividad, es decir que el trabajador doméstico tendrá que tener como salario en dinero por lo menos el mínimo establecido en la ley y por encima de eso, el incremento al salario que se verá traducido al pago de la habitación y de la manutención también por parte del patrono.



El Artículo 163 del Código de Trabajo que literalmente dice: “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.” Aquí explica claramente el Artículo que el patrono está en todo su derecho de pedirle certificado de buena salud a la trabajadora doméstica así también asegurando la salud de su familia.

El Artículo 164 “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de las siguientes reglas:

- 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.”



En este Artículo se puede ver muy claramente la desigualdad que existe con este tipo de trabajo, se puede percibir la inobservancia del principio de igualdad que dispone la Constitución Política de la República de Guatemala.

Efectivamente en este capítulo se dispone que los trabajadores domésticos no estarán sujetos ni a horario ni a las limitaciones que para la jornada de trabajo disponen tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como los Artículos 126 y 127 del Código de Trabajo, esto significa que no existen límites mínimos de la jornada de trabajo para estos trabajadores, afectando incluso el día de descanso semanal, pues se prevé que aún en este, el trabajador doméstico debe continuar prestando sus servicios.

La redacción de la norma es tan desafortunada que señala el tiempo para la ingesta de los alimentos durante el día y el máximo de horas para dormir, lo cual hace que el trabajador doméstico este sujeto aun verdadero régimen de sometimiento al empleador. Como ya pudo inferirse esto contraría totalmente el principio de igualdad que la Constitución Política de la República de Guatemala, expresa así también se puede ver el Artículo 102 del mismo cuerpo legal que se habla de los derechos sociales mínimos que son los principios de justicia social para todos los trabajadores, no hace exclusión a ningún tipo de trabajador.

Como se vio el Artículo 164 que se describió, establece claramente una jornada ordinaria de trabajo efectivo de catorce horas diarias, de lunes a sábado y seis horas de descanso semanal, pues en el día que le correspondería el descanso debe laborar por lo



menos ocho horas. Las diez horas restantes del día la ley las divide en ocho horas para dormir y dos destinadas a las comidas. Es bastante explotada el aplicar esta jornada de trabajo para el trabajo doméstico.

Al estudiar las jornadas y descansos del trabajo doméstico se puede ver que la Constitución Política de la República de Guatemala, es clara en expresar el descanso pre y post natal del trabajo doméstico, debido que cuando expresa para todas las trabajadoras no hace ningún tipo de distinción el cual se encuentra regulado en el Artículo 102 literal K) que con absoluta claridad establece:

“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades .... k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que procedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.”



Como puede verse la disposición legal antes descrita es clara debido a que no hace ninguna diferencia ni exclusión a alguna trabajadora o tipo de trabajo en relación al goce del período pre y post natal pues es clara en establecer que toda madre trabajadora lo que implica que están incluidas las trabajadoras domésticas.

Según Franco López “el fundamento ordinario pre y post natal se encuentra regulado en el capítulo del trabajo de la mujer y el menor contenido en los Artículos del 151 al 155 del Código de Trabajo, los que en su orden regulan los siguientes derechos e instituciones:

- a) No discriminación para el trabajo: Esta regulación tiene por objeto evitar que se hagan diferencias entre las mujeres trabajadoras solteras y casadas y entre aquellas que tienen responsabilidades familiares y las que no. No obstante en la práctica puede observarse que algunas ofertas de empleo, publicadas en los medios de comunicación escrita, ofrecen empleo a mujeres pero con las condiciones de que estas acrediten ser solteras y que además se comprometan a no embarazarse.
- b) Inamovilidad para las trabajadoras grávidas. Esta regulación se refiere a la prohibición de despedir a las trabajadoras que se encontraren embarazadas o en su período de lactancia, dotándolas para ello de la protección de la garantía de inamovilidad, que obliga a que previo a despedir aún por justa causa a la mujer trabajadora, el patrono deba tener que demandar la rescisión del contrato de trabajo de ella en juicio ordinario laboral. Si contrariamente a esto, el patrono decide



terminar el contrato de trabajo que lo une con la trabajadora embarazada o lactante, esta tiene derecho a pedir su reinstalación y el pago de sus salarios caídos ante los tribunales de trabajo en la vía ordinaria laboral. La creación de la garantía de inamovilidad en la reforma producida en el Código de Trabajo en el año de 1992, es una muestra de que no se ha respetado por parte de los empleadores el estado de embarazo de las mujeres trabajadoras, pues en la mayoría de casos el estado de gravidez ha sido el argumento con el que los patronos han justificado la terminación de los contratos de trabajo de aquellas.

- c) El preaviso como presupuesto para el goce del derecho de inamovilidad. Esta regulación establece como presupuesto para que la mujer trabajadora pueda gozar del beneficio de inamovilidad al momento de resultar grávida, el aviso que ésta debe de dar al empleador en relación a su estado para poder quedar protegida, mismo que se supone debe hacer llegar al conocer de su estado y confirmar con certificación médica durante los dos meses siguientes para su protección definitiva. Esta regulación se considera perjudicial especialmente si se toma en cuenta que resulta ser una condicionante para el ejercicio del derecho y que en muchos casos las mujeres trabajadoras prefieren no avisar de su estado al empleador, por temor a ser despedidas, lo que podría ser que incumplan con aquel presupuesto y que eso justifique la negativa del empleador a observar la protección e incluso terminar el contrato de trabajo de la trabajadora aduciendo ignorar el estado de gravidez en que se encuentra.



d) El descanso pre y post natal. Esta regulación establece el derecho de la madre trabajadora a gozar de un descanso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días que antecedan al parto y los cincuenta y cuatro días posteriores a éste, gozando en total de un período efectivo de descanso de ochenta y cuatro días. Se establece también la posibilidad que el descanso pre y post natal se reduzca a la mitad en el caso de aborto no intencional, o de parto prematuro no viable, así como el caso que el descanso se reduce únicamente al que corresponde al período post natal, a favor de la mujer trabajadora regulados en el Código de Trabajo y que no existe dentro de la normativa que se analiza ninguna exclusión de trabajadora alguna, lo que implica que debe considerarse incluidas a las trabajadoras domésticas.

e) Obligación del pago del salario durante el descanso pre y post natal. Esta regulación establece con absoluta claridad que la mujer trabajadora que haga uso de estos descansos tiene derecho a que el patrono se los remunere con el cien por ciento del importe de su salario, a menos que se trate de una trabajadora acogida a los beneficios del seguro social. En el caso de las trabajadoras domésticas, que no se encuentren afiliadas al seguro social, pues en la actualidad el seguro permite la afiliación de las mismas, se advierte que el empleador es el obligado a pagar el salario pre y post natal cuando éstas resulten grávidas, lo que en la práctica no sucede por que no se reconoce el derecho de gozar el descanso y como consecuencia, no se admite la obligación de pagar la retribución que a esos descansos corresponde. Por ello puede afirmarse que las trabajadoras domésticas



se encuentran desamparadas también en cuanto a su derecho a la maternidad, pues existe una clara negativa de los empleadores a reconocerles ese derecho.

- f) Derecho al período de lactancia. La mujer trabajadora, posterior a su período post natal, también tiene derecho a un período de lactancia de una hora por diez meses, cuyo objeto es alimentar a su hijo recién nacido, este período también debe de ser remunerado por parte del empleador y la inamovilidad de la que goza la trabajadora se extiende hasta la terminación de este período.”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> **Ibid**, págs.627-628-629.



## CAPÍTULO IV.

### **4. Trabajo de la mujer:**

La influencia de la mujer al trabajo ha incrementado progresivamente en casi todos los países, son pocos los países en donde la mujer se le prohíbe el trabajo.

En la mayoría de los países la participación de la mujer en el trabajo industrial es en los niveles más pobres de la sociedad pero en los niveles medios o altos la mujer se desarrolla hasta en lo político.

#### **4.1. Antecedentes históricos:**

A través de la historia la mujer ha desempeñado un papel muy discriminatorio, en el lugar que ha ocupado, ha sido tan bajo no sólo en nivel social y económico si no en el nivel laboral.

##### **4.1.1. La mujer en algunos pueblos primitivos:**

En algunos países como en el África, el matrimonio se reduce a la apropiación brutal de una ó más mujeres por el hombre y en algunos pueblos algo evolucionados, la mujer sin posibilidad alguna, en algunos países la mujer era objeto de una transacción



mercantil más entre el padre dueño de la mercancía y el esposo que suele pagar el precio en especie, ya sea en armas de guerra, animales u otro que se estime.

Según el autor Franco López, “en tribus de Malasia se señala que la mujer trabaja intensamente desde los diez años y que aún cuando alcance la ancianidad no se le rinde veneración parecida a la que por su ancianidad se tributa a los hombres. La acreditada ferocidad del sexo femenino, de la que fueron víctimas tanto descubridores hispánicos y colonizadores en la primera época, se menciona que cuando muere un jefe de los caribes, es enterrado junto a la mujer que gozó de mayor afecto en vida del difunto o con la que le dio mayor número de hijos. Esta viudez fugacísima se asemeja a la incineración por motivos religiosos de las viudas hindúes, en la misma ceremonia funeraria del esposo.”<sup>26</sup>

Franco López manifiesta: “en diversos pueblos asiáticos y en la India más habitualmente la mujer se consideró en otros tiempos como mero instrumento de procreación, al grado de que si el matrimonio era estéril por impotencia del marido, éste podía disponer que su mujer se uniera sexualmente con algún pariente o amigo a fin de que engendrará y se considerase la prole como legítima. Por la inferioridad jurídica de la mujer los bienes que poseyera pasaban a propiedad del marido, solo podía aquella heredar bienes maternos y los del marido cuando éste careciera de hijos o sobrinos varones.

---

<sup>26</sup> *Ibid*, págs.512-513



Se advierte entonces que en la India, la mujer era durante toda su vida, una mujer sometida al padre, al marido o a la familia de éste. En la infancia la mujer esta subordinada al padre, en la juventud depende de su marido, muerto el esposo, depende de sus hijos, si carece de ellos, de los parientes cercanos del marido; o a falta de ellos de los paternos. Si no tiene parientes tales del soberano. Sigue manifestando el autor que la mujer no debe jamás gobernarse a su antojo, que no intente nunca separarse de su padre, de su esposo o de sus hijos porque al abandonarlos se expondría al desprecio de ambas familias. Por otro lado en la China, la condición femenina era más inferior aún, por considerarla una simple cosa que se adquiría por compra y que la transformaba en esclava. Su trascendencia social era nula, por desprecio o anulación de procedencia religiosa, por efecto del confucianismo imperante también, con igual relegación para las mujeres, en el imperio del Sol Naciente.<sup>27</sup>

Franco López manifiesta que “la mujer griega vivía prácticamente recluida en un sector de la casa. A esta situación se le denominaba gineceo, la que era compartida por la esposa, sus hijas, los niños y las sirvientas donde se desempeñaban las tareas hogareñas y ciertas industrias caseras como la del hilado. La mujer era considerada un ser inferior y talvez sólo importante para la procreación, por la cuestión de la descendencia. Por otro lado contrario a lo que sucedía en Grecia, en Esparta la situación femenina era distinta, puesto que la mujer gozaba de completa libertad sexual y podía asumir el poder público cuando los hombres integraban el ejército y marchaban a campañas en el extranjero. En educación paralela a los jóvenes las

---

<sup>27</sup> **Ibid.** págs. 513

muchachas espartanas debían ejercitar igualmente su cuerpo en el deporte, para ser en su día madres sanas de hijos sanos y trabajadoras esforzadas. La espartana casada no quedaba recluida en el hogar del marido, muchas conservaban su propia casa y en ellas eran visitadas, en pocas ocasiones y casi furtivamente por los respectivos esposos. Por ausencia se admitía el reemplazo de marido, por otro hombre aunque fuera por una sola vez. La infidelidad no tuvo sanción entre los espartanos y la indiferencia llegó en esta materia al grado de que un espartano libre tenía por honroso compartir con otro de sus iguales la paternidad de los hijos de su esposa. Las mujeres de Esparta no obtuvieron el reconocimiento del derecho al sufragio, que es lo único que posiblemente haya faltado para configurar una igualdad plena, pues en Esparta prácticamente se reconoció la igualdad entre mujeres y hombres.<sup>28</sup>

En cuanto a la situación de la mujer en Roma, la mujer adquiere las mayores conquistas en cuanto al respeto a su dignidad, tendientes a igualarla en derechos al hombre. Ningún pueblo del mundo antiguo sin exceptuar a los griegos ha dado a la mujer tan honroso lugar en la sociedad como los romanos, aunque si queda la duda, si entre las sociedades modernas más civilizadas la mujer goza de estima y respeto como en esa Roma antigua en que estaba bajo la mano del marido y la tutela de los parientes.

Franco López comenta; "Se veía reinar en el hogar el máximo respeto junto a la concordia y la exactitud. Y las mujeres, estimuladas en el cuidado como resultas de

---

<sup>28</sup> *Ibid.* págs.516-517



una admirable emulación, pretendían únicamente aumentar con sus desvelos las posesiones del marido. Nada se consideraba exclusivo en el hogar nada pretendían como propio el marido o la mujer, al contrario ambos cooperaban unánimes en las cosas comunes, de suerte que la puntualidad de la mujer en los asuntos de dentro iban a la parte de la industria del marido en los negocios de fuera.”<sup>29</sup>

Otra modalidad conyugal, asimilable a un concubinato más o menos legalizado, era el usus consistente en la cohabitación continua, entendida como domicilio común durante un año lo cual convertía a tales amantes en cónyuges, con desprecio grande para la mujer quedaba asimilada así a la usucapión de las cosas mueble o semovientes. Esta forma cayo pronto en desuso; y ya antes las mujeres habían introducido la hábil práctica de la usurpatio trinoctii, usurpación. La unidad según el usus pero antes de transcurrir el año, quedaba libre de la potestad marital abandonando cada año tres noches consecutivas el hogar conyugal, que originaba la interrupción de la potestad marital.

Franco López, manifiesta “que las tres especies anteriores se denominaban in manu, por cuanto la mujer pasaba de la mano o potestad del padre o tutor a la del marido, como esto llevaba aparejado que los bienes que la mujer poseyera entonces pasaban a disposición de su cónyuge, se ideó entonces otra fórmula matrimonial, denominada sine manus, cuya consecuencia principal consistía en que los bienes de la hija de familia permanecían en la potestad paterna y no se transferían al marido que sólo

---

<sup>29</sup> Ibid, pág.517



poseía entonces derechos personales sobre su esposa. Al margen de su incapacidad jurídica casi plena, la mujer romana por supuesto de no ser esclava, poseía cierto estatuto social considerable por ello se le encomendaba la educación de los hijos de uno u otro sexo, y ejercía influjo en las decisiones del jefe de familia, especialmente más por su condición de esposa que de hija.<sup>30</sup>

#### **4.1.2. La mujer en los pueblos orientales antiguos:**

En diversos pueblos Asiáticos y en la India más habitualmente, la mujer era considerada como mero instrumento de procreación, al grado de que si el matrimonio era estéril por impotencia del marido este podía disponer que su mujer se uniera sexualmente con algún pariente o amigo, a fin de que engendrara y se considerase la prole como legítima. Por la inferioridad jurídica de la mujer, los bienes que poseyera pasaban a propiedad del marido, solo podía heredar bienes maternos.

En otros países como Israel imperaba en principio la monogamia, pero diversos patriarcas y reyes a más de la mujer principal, contaban con numerosas concubinas, que no podían ser casadas con otros ni de malos antecedentes morales. La repudiación por parte del marido estaba reconocida, no solo por infidelidad, sino por infecundidad de ésta, entre otras causas. La mujer solo podía repudiar al marido con la autorización sacerdotal.

---

<sup>30</sup> Ibid, pág.518-519



Con la llegada del cristianismo y especialmente con la llegada de Jesucristo la condición de la mujer hebrea y de las cristianas, a partir de ese momento se empezó a notar la diferencia sobre todo la convivencia e inequívoco afecto profundo que Jesucristo manifestó por varias mujeres de su época.

En la Biblia señala la época de Jesucristo, en donde él fue el único que le dio el Respeto y la dignidad que toda mujer merece, en el libro de Juan de las sagradas escrituras habla de una Mujer llamada María a la cual iban a apedrear los fariseos por haberla encontrado en adulterio, pero Jesús siendo el único justo entre ellos, conocía sus corazones, y les dijo que si alguno este libre de pecado que lanzará sobre ella la primera piedra.

En esto se puede ver que a la mujer no se le tenía el mínimo respeto, ni se le valoraba, podría ser lapidada por su pecado y sin haber culpable por el crimen.

#### **4.1.3. La mujer actual:**

Poco a poco se ha ido evolucionando la labor de la mujer, anteriormente se pudo manifestar la baja condición de la mujer ante la sociedad, pero en nuestra época la mujer es muy diferente, ya puede opinar al lado de su marido, puede oponerse a malas decisiones del marido, sobre todo puede desempeñar un cargo público, puede superarse como profesional, como madre y como esposa, puede separarse del marido sin ninguna autorización legal o sacerdotal, solo con su decisión basta para hacerlo.



La mujer de esta época moderna se ha superado a la par del hombre, no sólo en trabajo sino como mujer, sin llegar al matriarcado en donde la mujer gobierna la casa, el trabajo y todo el rol social.

La mujer que se describió en la pagina anterior, es una mujer profesional o una mujer de un nivel económico medio, pero aún existe un porcentaje de mujeres en donde por sus trabajos, no son tan valoradas como las otras, entre estas podemos mencionar al trabajo doméstico, donde las trabajadoras sufren la discriminación de la sociedad y aún los malos tratos que a veces hacen los patronos.

Hay un porcentaje de mujeres en analfabetismo, en donde por su misma falta de capacidad, no puede desenvolverse en la sociedad y buscan el casamiento, llegando a ser amas de casa en donde el esposo, lleva toda la autoridad y decisión, ya que empieza a mirar a la mujer incapaz para superarse, pero también existe un porcentaje de mujeres que vienen del interior del país, buscando el como superarse y llegar a obtener un buen empleo, la mayoría de mujeres que vienen del interior del país, no traen un nivel académico superior, ellas vienen a trabajar algunas en maquilas, otras en instituciones privadas.

La mujer ya no se quiere quedar sólo como ama de casa, en estos tiempos la mujer quiere superarse y ponerse al lado de su marido a trabajar, buscando una mejor vida para su familia, ya se puede hablar de mujeres que obtienen grandes cargos públicos,



solo faltaría que una mujer llegue a la presidencia, aunque se han visto candidatas, aún no lo han logrado, pero si pueden llegarlo hacer.

En el ámbito laboral no tiene que existir desigualdad de trabajo, la mujer y el hombre pueden desenvolver el mismo trabajo, una mujer puede trabajar en lo industrial hasta en lo mecánico, donde se piensa que solo el hombre puede ejercerlo, puede manejar un vehículo hasta un trailer, labores que no se veían en los tiempos antiguos, aunque no ha sido fácil cambiar el sistema de vida de la mujer, aún hay países como la India y Arabia y todos esos países del oriente en donde la mujer aún no puede desempeñar un trabajo, es exclusivamente una ama de casa, sólo con la sujeción del marido.

La condición de la mujer moderna es diferente a la de la época primitiva y antigua, experimenta escasas variaciones, cuando surgen los grandes Estados Nacionales Europeos para su buen prestigio, como en Italia la mujer recibe cada vez con mayor frecuencia educación igual a la del hombre, ejerciendo enorme influencia en los asuntos públicos, como esposa o amiga de los gobernantes.

Guerra Secaída, comenta, "Condorcet, que es el mayor precursor del feminismo, el que en vísperas de la revolución francesa reclama la participación de la mujer en los asuntos políticos y su igualdad jurídica con el hombre. Este hecho es el que abre las puertas al feminismo o igualdad de la mujer con el hombre. Antes la mujer se contentó con el gobierno del hogar pero a partir del siglo XVIII, está se incorporó al trabajo industrial y empezó a plantear la reivindicación de la mujer en la gestión



pública. Aquí según el autor se dan dos manifestaciones muy definidas, la primera la del reconocimiento de su derecho al voto en igualdad con el hombre y la segunda relacionada con la participación personal en el ejercicio del gobierno, hasta el poder ejecutivo, hasta los restantes puestos de la administración pública.”<sup>31</sup>

Sigue manifestando Guerra Secaida, “el feminismo integra la doctrina y la actitud jurídica, política y social, favorable a la concesión o al reconocimiento de iguales derechos a los hombres que a las mujeres. El feminismo fue plenamente aceptado en el Tratado de Versalles al determinar que el salario debe ser igual sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor. Esto sería lo que determinaría posteriormente que después de la primera guerra mundial, la mujer se abriera paso en el aspecto político como se establecerá con las transcripciones siguientes. Sigue comentando el autor citado que aunque el feminismo obtiene después de la primera guerra mundial, conquistas fundamentales, es el ámbito del derecho civil, quizás por el arraigo milenario de la autoridad marital y de la patria potestad a favor del padre donde enfrenta los mayores obstáculos, esto y a pesar de que en muchos casos se afirma que dentro del hogar la mujer influencia sobre el marido y los hijos. Existe una clasificación de los sistemas en los que se da el predominio del marido sobre los derechos de la mujer.

1. El de la absoluta sujeción de la casada. Característica de la manus romana y predominante, aunque suavizado en todas las legislaciones;

---

<sup>31</sup>Guerra Secaida, Verónica Elizabeth. *El trabajo de la mujer y la violación al principio de igualdad con el régimen especial del trabajo doméstico.*, págs. 25-26

2. El de la Tutela femenina subsistente en algunos países escandinavos;
3. El de la autoridad marital muy amplia, como en el sistema de los códigos civiles español y francés, modificados posteriormente;
4. El de la potestad marital dependiente del sistema matrimonial como en Alemania y Austria.
5. El de la independencia de la casada o igualdad absoluta con el marido. Vigente en los países Anglosajones y Rusia.”<sup>32</sup>

Se dice que la base entre el igualitarismo entre el hombre y la mujer son seres perfectamente iguales en cuanto a su dignidad, valores y principios, por lo que el régimen jurídico opera para ambos géneros con iguales derechos y obligaciones y las mismas oportunidades educativas.

Por lo que el género no puede ser motivo para ser diferente en derechos y obligaciones sólo en caso de relación de maternidad que puede ser diferente a la del hombre de lo contrario no puede ya darse la inferioridad respecto del sexo femenino.

---

<sup>32</sup> Ibid, págs. 22-24-25

#### **4.2. Regulación legal:**

Guerra Secaida comenta que “la O.I.T. ha desarrollado para garantizar condiciones laborales justas para las mujeres, me permito destacar las aspiraciones de esa organización, resumidas en la recomendación de 1944. Las que se describen de la siguiente forma:

- a) Plenitud de derechos políticos y sociales;
- b) Máximas facilidades educativas y profesionales;
- c) Mayores oportunidades para el trabajo;
- d) Remuneración no disminuida por razón del sexo;
- e) Protección física contra los trabajos insalubres e inmorales;
- f) Defensa contra la explotación económica;
- g) Protección legal de la maternidad;
- h) Libertad de asociación;



- i) Empleo de mujeres con responsabilidades familiares, de manera que se armonicen éstas con los ingresos que procure aquel y
  
- j) Adopción de medidas de seguridad social y bienestar general para la mujer trabajadora.

La O.I.T. con todas estas aspiraciones busca su gran propósito que es el de practicar la igualdad entre el hombre y la mujer y que se cumplan los principios constitucionales.<sup>33</sup>

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 4 el cual expresa; “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni otra condición que menoscabe su dignidad.

Comenta Guerra Secaida; “que es oportuno señalar que la misma Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo que constituye el derecho del trabajo y los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, los cuales deben aplicarse de manera igualitaria a hombres y mujeres, pues ambos de acuerdo a lo que ya se anticipó son iguales en derechos y obligaciones.”<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Ibid, págs. 28 y 29  
<sup>34</sup> Ibid, pág. 33



A continuación se describe algunos de los derechos sociales mínimos que la Constitución Política de la República de Guatemala, nos señala en el Artículo 102;

a) "Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna".

Este inciso señala el libre albedrío que tiene la mujer de escoger su trabajo no importa que el trabajo sea masculino, si la mujer es eficiente para el trabajo puede ejercerlo, toda persona puede elegir su trabajo, de acuerdo a las condiciones económicas que garantice su trabajo.

b) "Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley".

Este inciso es muy importante debido a que a la mujer muchas veces no se le toma en cuenta en el salario, por ejemplo las mujeres amas de casa ellas lo hacen todo y no se les reconoce en la casa ningún salario, pero este inciso es claro en decir que el trabajo doméstico es equitativamente pagado o sea que de acuerdo a la capacidad del trabajo.

c) "Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;"



Aquí nos señala como es que la mujer puede ganar igual o más que el hombre, no hay diferencia en sexo para el salario, ya que éste se determina por la capacidad de la persona no por el sexo a que pertenezca.

f) "Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley".

Este enunciado se refiere a que los hombres y mujeres deben ganar siempre un salario mínimo o más pero nunca menos que éste, pero en la práctica esto es lo que más se viola, lo vemos en el trabajo doméstico, el patrono le paga a la trabajadora doméstica lo que considere a su parecer, nunca se apega a esta obligación y la Inspección de Trabajo no toma medidas en este tipo de trabajo.

g) "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario."

La jornada de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificada en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.



Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo de los empleadores laboren no menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

Esta disposición legal es muy importante lo que establece debido a violaciones que se dan en los horarios de trabajo, el empleador no puede despedir al trabajador por no quedarse fuera de su horario de trabajo, porque este se toma como trabajo extraordinario.

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido, cesare la relación del trabajo.



j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo le será cubierto proporcionalmente al tiempo;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que procedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.



Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor que el último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica



gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
  
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses y
  
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos lo establecido en dichos convenios y tratados se considera como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

También la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 establece; la tutelaridad de las leyes de trabajo, "Las leyes que regulan las relaciones



entre empleadores y trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Y en el Artículo 106 de la misma carta magna habla sobre la Irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual dice que “Los derechos consignados en esta sección, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.... Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Los periodos pre y post natal de la mujer trabajadora como lo expresa el Artículo 102 numeral k) el cual debe entenderse por periodo prenatal, todo el tiempo anterior al alumbramiento de la mujer y por periodo postnatal todo el tiempo que ésta ha dedicado a su recuperación y lactancia del recién nacido, sólo que cumpla con los requisitos del periodo pre y post natal, que señala el Artículo 152 del Código de Trabajo el cual literalmente dice: “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100 %) de su salario durante los treinta (30) días que procedan al parto y los



54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto se le acumulan 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 sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de (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 desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.
- b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor y al 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 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 se 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 que según certificado médico de 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 descanso 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 la 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 mismo cuerpo legal, textualmente dice: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el 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 (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste debe prolongarse.”

Franco López, comenta que “necesariamente las leyes de trabajo deben contenerse las prohibiciones que el patrono debe observar en el caso de la mujer trabajadora y específicamente en función de proteger su maternidad. En relación a esos extremos las prohibiciones que para los patronos que se establecen en Guatemala, establece el Artículo 148 del Código de Trabajo se clasifican en generales y específicas y son como siguen:

Son las prohibiciones generales para el trabajo de la mujer las siguientes:

a) El trabajo de la mujer en lugares insalubres y peligrosos;

- b) El trabajo de la mujer en ocupaciones en donde se discrimine su condición con motivo de sexo, raza, etnia o estado civil;

Las prohibiciones específicas en el trabajo de la mujer, son las siguientes:

- a) Hacer diferencia entre las mujeres soltera y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos de trabajo;
- b) Despedir a los trabajadores que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia;
- c) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable, durante los tres meses anteriores al alumbramiento.”<sup>35</sup>

#### **4.3. Limitaciones;**

Como se puede verificar en los numerales anteriores donde la Constitución Política de la República de Guatemala le deja un gran campo a la mujer para desarrollarse como trabajadora, en igual condición de trabajo que el hombre, no importando su estado civil ni su edad, únicamente su capacidad laboral. En Guatemala se han abierto campo muchas mujeres en el cual han alcanzado grandes puestos públicos, pero todavía se encuentran unos limites que hacen que el porcentaje de superación sea menor, una de

---

<sup>35</sup> Franco López, *ob cit*, págs. 525-256



las limitantes es el alto grado de analfabetismo en el país, en donde muchas mujeres es es muy dificultoso el superarse debido a que éste se vuelve requisito primordial para superarse.

Otro límite al trabajo de la mujer lo podemos ver en el factor económico, muchas mujeres tienen que conseguir trabajos donde ganan muy poco salario y no les alcanza para poder seguir pagando sus estudios. También a veces la misma necesidad les hace desempeñar empleos en donde los horarios son demasiados largos y les limitan a que se interesen en otra labor.

Otra limitante; es que el rol de la mujer, es más extensa que la del hombre, primero su rol empieza desde su hogar, es la primera en levantarse para arreglar a sus hijos, la alimentación y todas las responsabilidades del hogar, luego sigue su rol en su trabajo, regresa a su hogar y sigue trabajando en su casa con todas las responsabilidades de sus hijos y el esposo.

Pero hay una limitante que no podemos dejar atrás la del gobierno y la sociedad, en el gobierno muchas mujeres han ocupado grandes puestos pero no para hacer la cabeza aún falta que lleguen hasta ser la cabeza del gobierno y en la sociedad hay una limitante, que no siempre le dan el puesto a la mujer, muchas ocasiones prefieren que sea hombre.





## CAPÍTULO V

### **5. Jornadas de trabajo, descansos y vacaciones.**

En la trayectoria de las distintas labores se puede regular la del tiempo en la prestación de trabajo, los descansos y las vacaciones. Para intentar alcanzar un equilibrio adecuado entre la prestación de servicios y la situación económica, es necesario que exista un orden ético, fisiológico y psicológico por lo que es necesario la existencia de estas instituciones en todo ámbito laboral.

#### **5.1. Jornadas:**

Es el tiempo de trabajo o las horas de trabajo que pueda realizar el trabajador en una empresa, desempeñando determinada función.

##### **5.1.1. Concepto:**

Es el límite máximo de tiempo que un trabajador puede permanecer a las órdenes de un patrono.

##### **5.1.2. Clasificación:**

Se encuentra la jornada ordinaria y la jornada extraordinaria.



### **5.1.2.1. Jornada ordinaria:**

Es la que realiza el trabajo en el límite de tiempo que establece la ley, en que un trabajador esta sujeto; esta se subdivide en :

#### **5.1.2.1.1. Diurna:**

Según nuestro Código de Trabajo es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. La que no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

En el mismo Artículo 116 del Código de Trabajo especifica que “la labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas quinientos o más trabajadores.”



#### **5.1.2.1.2. Nocturna:**

El Código de Trabajo regula que es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente y que no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

#### **5.1.2.1.3. Mixta:**

El Artículo 117 del Código de Trabajo literalmente dice: “ La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna, la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.”

#### **5.1.2.2. Jornada extraordinaria:**

Según el Artículo 121 del Código de Trabajo, es el que se ejecuta fuera de los límites de tiempo, o que exceda del límite inferior que se haya pactado y debe ser remunerado



como mínimo con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

La misma disposición legal establece que "...No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable."

**5.1.3. Trabajos de emergencia:**

Mario de la Cueva, los define como "los servicios distintos de los trabajos normales de la empresa, que deben prestarse cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas, los bienes, ya de los trabajadores, del patrono, o la existencia misma de la misma empresa, por el tiempo estrictamente indispensable para evitar los males. Que los trabajos de emergencia pueden requerirse durante las horas de la jornada, pero es así mismo posible que sea preciso prolongarla; en la primera hipótesis sustituyen a las actividades que corresponden a cada trabajador, pero en la segunda constituyen un trabajo adicional. Los trabajos emergentes no eran el trabajo extraordinario mencionado en el texto constitucional, porque no era una prolongación de la actividad normal de la empresa, sino una emergente dirigida a salvar la vida de las personas en peligro, la empresa, los bienes de ella y de los trabajadores."<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, pág. 93  
98



#### **5.1.4. Imperatividad del derecho de trabajo y la jornada;**

Mario de la Cueva señala que “el trabajador y el patrono deben fijar la duración de la jornada, sin que pueda exceder de los máximos legales, también nos expresa que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por la ley”.<sup>37</sup>

El Artículo 119 del Código de Trabajo nos señala que “la jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.”

También el Artículo 122 del mismo cuerpo legal, dice; “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en su respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no

---

<sup>37</sup> Ibid. pág. 95



sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.”

## **5.2. Descansos:**

Su principal objetivo, es que el trabajador pueda reponer energías físicas y mentales. Existen varios tipos de descansos, se pueden dar descansos durante la jornada para proveer sus alimentos, descansos entre jornadas para que el trabajador pueda dormir durante la noche el tiempo suficiente, éste descanso se da entre la terminación de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente jornada. También se encuentra el descanso semanal y el descanso anual.

### **5.2.1. Régimen de descansos:**

Esta institución es muy importante ya que para reponer las energías gastadas es necesario que la persona tenga reposo.

Pérez García, señala que “el descanso del empleado responde a una necesidad de su cuerpo y espíritu, que debe ser tutelado por el Estado, porque esa protección contribuye no solamente al desarrollo y conservación de la personalidad del individuo, sino que trasciende la vida de la familia, y en general, a todas las actividades de relación con lo que resulta un factor importante del desenvolvimiento económico de la sociedad. Tal propósito no podría llevarse a cabo con sólo el descanso entre una y



otra jornada, lo que hace necesario que se complemente con otro tipo de descansos, como el semanal y anual”.<sup>38</sup>

Pérez García, manifiesta; “el descanso semanal da al individuo, no sólo reparación física, sino que le otorga una noción de su propia personalidad dentro de su familia y de la sociedad en que vive, dándole libertad e independencia para considerarse como un ser humano; el hombre al recobrar su individualidad, encuentra ya sea en el reposo, en el intercambio de relaciones, en la diversión, en el paseo, en la lectura, en la realización e intensos deseos de entretenimiento, un paliativo para el diario trabajo, un descanso para su desgaste físico y mental y un objetivo para su vida, por supuesto que mayor ha de resultar esta influencia del descanso semanal en el período de vacaciones anuales. El descanso, en sus distintas formas, da al individuo la oportunidad de sentirse como tal dentro de la sociedad; el individuo deja de ser parte de un sistema de producción para transformarse en un ser libre y pensante, que constituye el objetivo de la organización social y del derecho”.<sup>39</sup>

#### **5.2.1.1. Días de asueto y feriado:**

Son los días que la legislación señala específicamente, en el cual los trabajadores no pueden laborar con la finalidad que este pueda tener reposo físico y mental, los días de asueto pueden ser de origen religioso, histórico, social, o por la feria de la localidad,

---

<sup>38</sup> Pérez García, Alex Oswaldo. **Análisis jurídico doctrinario del descanso pre y post natal que coincide con día de asueto, descanso semanal o vacaciones anuales**, pág. 30.

<sup>39</sup> *Ibid*, pág. 31.



también su finalidad es que el trabajador pueda festejar algún motivo del día, dependiendo el acontecimiento que se de en ese día, como por ejemplo, el día de navidad, que se festeja dando una tarde de asueto.

Estos días tienen que ser remunerados por el patrono, no importando cuantos días sean como por ejemplo los días de semana santa, todos estos días tienen que ser remunerados, y algo muy importante es que se tienen que dar exactamente los días que señala la ley y el tiempo que señala la ley, debido que es por motivo de algún festejo o acontecimiento que surja, como por ejemplo, no se puede cambiar el día de navidad, no puede el trabajador celebrar otro día la navidad, si la sociedad lo celebra ese sólo día. Es obligatorio que el trabajador lo tenga el día que señala la ley, a excepción de empresas especiales que trabajan esos días, con permiso de la Inspección General de Trabajo, pero en todo caso tendrá que computarse como trabajo extraordinario, sin perjuicio de su salario ordinario.

#### **5.2.1.1.1. Concepto:**

Dice así día de asueto o tarde de asueto, según se desprende del Artículo 127 del Código de Trabajo que dice "Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1o. de enero, jueves, viernes y sábado santo; el 1º. De mayo; el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad."



### **5.2.1.1.2. Naturaleza jurídica:**

Se puede decir que todos estos días que señala la ley como días de asueto provienen por actos religiosos, o por recordación de algún acontecimiento histórico o por la recordación de la independencia patria, se basa otras veces en festividades locales del pueblo, también como la celebración del día del trabajador que es el 1º. de mayo que es celebrado en casi todos los países del mundo, también tenemos los feriados del jueves, viernes y sábado santo, que provienen por actos religiosos.

### **5.2.1.1.3. Retribución de días de asueto y feriados:**

Nuestra legislación es clara en este aspecto cuando establece en el Código de Trabajo, aunque ya se ha mencionado en el párrafo anterior, para un mejor estudio, se vuelve a analizar el Artículo 127 que literalmente dice; “ Son días de asueto con goce de salario el 1º. de Enero; el jueves, viernes y sábado Santo; el 1º. de mayo; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1º. de noviembre; el 24 de diciembre mediodía, a partir de las doce horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre mediodía a partir de las doce horas y el día de la festividad de la localidad”. y en su Artículo 129: “El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que hayan devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.”



Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. En el caso del párrafo anterior, si se trabajan esos días, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena ó mes, según corresponda.

El trabajador no sufre ninguna disminución por el hecho de que ese día no se trabaje, como anteriormente lo describe la ley, a diferencia del trabajo del jornalero que se le paga sólo el día hábil y no los días inhábiles, de descanso y feriados. El trabajo a domicilio que también sólo se le cancela el trabajo que se le ha encargado, cuando este lo entrega, sin importar si trabaja en los días feriados y de descanso.

Anteriormente la ley establecía, que sí el trabajador trabaja el día de feriado y asueto tiene derecho a que se le dé una retribución muy independiente a la que incluye en su salario, ya que hay empresas que por su naturaleza especial requieren de trabajar en esos días, sólo requieren de una autorización especial del Ministerio de Trabajo.

Luego de haber finalizado brevemente la retribución del día de asueto, interesa ahora saber como se aplica en la trabajadora doméstica, nuestro tema fundamental, es evidente que muchas trabajadoras domésticas no entenderían si leyeran este capítulo ya que a veces ignoran por completo las leyes y sus derechos, la ley es clara en especificar la situación de la trabajadora doméstica, el Código de Trabajo en el Artículo 164, en su



inciso b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas. Pero este Artículo necesita ser reformado, a raíz de que el ante-proyecto de Ley de Protección Social al trabajo de Casa Particular; en el Artículo 17 dice; Feriados y Días de Descanso: "Las personas trabajadoras de casa particular tienen derecho a un día de descanso, después de seis días laborados. Y a los feriados siguientes: 24 y 31 de diciembre medio día; 1º. de enero, jueves, viernes santos, sábado de gloria, 1 de mayo, 10 de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1 de noviembre y 25 de diciembre, la fiesta de la localidad todo el día, y los días de asueto que el Congreso de la República decrete."

Este ante-proyecto de Ley de Protección Social al trabajo de Casa Particular, aún a la fecha no ha sido aprobado el proyecto de ley.

#### **5.2.1.2. El descanso semanal:**

Después de una jornada semanal de trabajo continuo, es necesario que el ser humano requiera de un descanso de por lo menos un día completo. El descanso semanal tiene su origen en el ámbito religioso; se explica que en el Antiguo Testamento DIOS les estableció un día de reposo a los israelitas que fue el día sábado, luego la iglesia católica estableció el séptimo día, en el día domingo, en recordación a lo que establece la biblia en cuanto a la creación de la tierra en cuanto terminó su obra y entró en reposo.



Según Pérez García, dice “el descanso del séptimo día fue establecido por Dios mismo y primeramente para él; y acabó dios el día séptimo de toda la obra que había hecho y bendijo el día séptimo y santificó, porque en él, reposó toda su obra. En el capítulo 20 del éxodo en el texto completo dice, los seis días trabajarás y harás todas tus labores; más el día séptimo es sábado del señor, Dios tuyo, ningún trabajo harás en él, ni tú, ni tu hijo, ni tu hija, ni tu criada, ni tus bestias de carga, ni el extranjero que habita dentro de tus puertas. Sigue manifestando Pérez García Que el descanso sabático subsistió entre los hebreos y primeros cristianos, al menos hasta la muerte de Cristo, a partir de entonces la celebración del sábado, proveniente de la voz hebrea sabbath que significa descanso, fue trocada por la iglesia católica por la del domingo, del latín die domini, que quiere decir día del señor”, para recordar la resurrección de Jesucristo, producida precisamente en domingo”.<sup>40</sup>

#### **5.2.1.2.1. Retribución del día de descanso semanal:**

La retribución del día de descanso es obligatorio para el patrono, lo establece el Código de Trabajo en su Artículo 127 segundo párrafo, cuando dice: “...el patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal”.

---

<sup>40</sup> **Ibid**, pág. 65



El descanso semanal es necesario ya que la persona pasa trabajando seis días continuos, el agotamiento de su estado físico es inevitable, debido a la ejercitación mental y física durante tantas horas de trabajo, es tan necesario el reposo del séptimo día no sólo por que se descansa del trabajo sino también porque la persona puede relacionarse mejor en este día con su familia, su iglesia u otras actividades, en todo el rol social, la persona deja de sentirse presionada por el rol laboral a sentirse libre y pensante, en sus demás actividades.

La finalidad más importante de este descanso es el restaurar energías gastadas, para luego empezar una nueva semana con nuevas energías físicas y mentales.

Si el trabajador tiene que trabajar por necesidad un fin de semana este deberá ser cancelado independientemente de su salario ordinario y nunca obligar al trabajador ya que depende de sus energías físicas para poder hacerlo.

En el caso de la trabajadora doméstica, ella tiene derecho a que se le cancele el descanso semanal, ya que ella si tiene derecho a su séptimo día de descanso, el anteproyecto de Ley de Protección Social al Trabajo de Casa Particular, en su Artículo 17 establece feriados y días de descanso el cual dice, "las personas trabajadoras de casa particular tienen derecho a un día de descanso, después de seis días laborados". Pero como ya se mencionó anteriormente que sólo es un Ante-Proyecto de Ley que fue presentado ante el congreso para su aprobación.



El Código de Trabajo establece en el Artículo 126 el cual dice; "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo".

La ley es clara y debemos respetarla no excediéndonos de lo que nos dice, porque muchas ocasiones por ganar más dinero o por no atrasarse en el trabajo se deja cosas más valiosas como un fin de semana con la familia, y/o un domingo en la iglesia, no vale la pena que ese día de descanso no se pueda disfrutar a lo cual fue destinado a reponer energías físicas, mentales, a disfrutar de relaciones familiares y religiosas y demás actividades como leer un buen libro.

#### **5.2.1.3. Descanso anual:**

Este es un tema muy importante, ya que tenemos descansos semanales y feriados pero es tan necesario el descanso anual, que nuestro propio cuerpo y mente nos lo exige, se puede imaginar cincuenta y dos semanas de trabajo continuas sólo descansando un día o cuando la ley lo establece, por eso el tema que se verá a continuación será tan necesario en este régimen de descansos.

## **5.2. Vacaciones anuales:**

Son las que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de descanso anual después de cada año continuo, al servicio de un mismo patrono.

### **5.3.1. Concepto:**

Es el cese de trabajo, de negocios, estudios, u otras actividades por un tiempo determinado, para recuperar energías o para hacer otras actividades.

Para la O.I. T. vacación anual retribuida de los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas fuera de los días festivos, días de enfermedad, y convalecencia, durante los cuales cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

Pérez García, cita a Mario López Larrave quien define las vacaciones como, "El período de descanso más o menos prolongado, no acumulable ni compensable en dinero, que se retribuye anticipadamente ya que tiene derecho a gozar sin interrupciones los trabajadores que hayan laborado un año de servicios continuos o un mínimo de 150 días en trabajo de naturaleza discontinua".<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> López Larrave, Mario. *Derecho del trabajo guatemalteco*, pág. 47.



Nuestro Código de Trabajo señala las vacaciones anuales en su Artículo 130 el cual literalmente dice; “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles....”

### **5.3.2. Finalidad:**

Reparar las energías gastadas durante el tiempo que se trabajó o se estudió depende la actividad que se desempeñó, así también dedicarse a otras actividades personales durante ese tiempo.

Manifiesta Pérez García, la finalidad de las vacaciones en el aspecto físico, “el descanso responde a un imperativo fisiológico; para el ser humano es necesario interrumpir de vez en cuando sus actividades para reponer las energías consumadas en un trabajo anterior; en el orden cultural y del esparcimiento, la cesación periódica en el trabajo permite al trabajador el empleo de su inteligencia o el de sus sentimientos en obras recreativas o educadoras; en el aspecto familiar; el reposo periódico hace que el trabajador al estar más tiempo junto a los suyos, pueda cuidar de quienes de él dependen y contribuir a darle mayor realce a la vida hogareña; en el orden religioso, el descanso constituye para muchas creencias una obligación, cual es la de santificar las fiestas”.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Pérez García, *Ob cit*, pág. 48

### **5.3.3. Naturaleza jurídica:**

Pérez García cita a Mario de la Cueva; diciendo que “la antigua doctrina afirmaba que el disfrute de vacaciones pagadas era un premio a la buena conducta observada por el trabajador en el año de servicios, postura que en el fondo, negaba el derecho a las vacaciones y dejaba al patrono la libertad de concederlas, previo juicio que hiciera de la conducta de sus trabajadores.

Pero fue criticada porque las vacaciones no se premian por buena conducta, si no porque el cuerpo ya lo exige por la necesidad biológica que tiene un ser humano, los patronos si deseen pueden dar a los trabajadores premios por su buena conducta, pero estos no incluyen en las vacaciones”.<sup>43</sup>

Pérez García cita a Deveali; “que la obligación de otorgar vacaciones y el derecho a gozarlas debe cumplirse y ejercitarse en forma integral, de modo tal que cumpla el objetivo perseguido, esto es, el goce real y efectivo del descanso temporal acordado, bajo forma remunerada, descontando toda posibilidad que se transforme en un motivo para incrementar el salario normal que corresponde, percibiendo el importe respectivo del lapso vacacional, sin gozarlo real y efectivamente”.<sup>44</sup>

Las vacaciones, en la legislación tienen varias acepciones; el Artículo 66 del Código de Trabajo dice: “Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de

---

<sup>43</sup> De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, pág. 663

<sup>44</sup>Deveali L. Mario. *Tratado del derecho del trabajo*, págs. 222 y 223.



trabajo: a) las licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley, los que conceda el patrono con goce de salario;.....”

El Artículo 132 del mismo cuerpo legal dice: “El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.”

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 102 inciso i) “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido el pago cesare la relación del trabajo.”

#### **5.3.4. Irrenunciabilidad de las vacaciones:**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 dice Irrenunciabilidad de los derechos laborales. “ Los derechos consignados en esta sección, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este



fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo....”

Así también el Considerando cuarto del Código de Trabajo en el inciso b) que dice: “ El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con la posibilidad de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

El Artículo 136 del Código de Trabajo dice: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.”



#### **5.4. Institución encargada de hacer valer el derecho de descanso laboral de la trabajadora doméstica.**

La institución encargada es la Inspección General de Trabajo. Velar por que se cumplan las vacaciones y los descansos semanales en la trabajadora doméstica.

En el Ante-Proyecto de Ley de Protección Social al Trabajo de Casa Particular, el Artículo 16, Vacaciones; dice: “Las personas que se desempeñen como trabajadoras de casa particular, tienen derecho a quince días hábiles de vacaciones pagadas, después de un año continuo de trabajo, las que deben disfrutarse y por ninguna circunstancia podrán ser pagadas doblemente, a no ser que excepcionalmente se le llegase a juntar dos períodos de vacaciones, en cuyo caso debe pagarse el que no disfrute y debe gozar efectivamente el período que le corresponde.”

#### **5.5. Razones médicas para justificarse el descanso semanal y anual:**

En los capítulos anteriores se escribió varias veces de la necesidad de tener el descanso semanal y el descanso anual, debido a necesidades biológicas, religiosas, morales y familiares, las personas después de tener un período de días trabajando, es tan necesario descargar energías físicas y mentales así como los días feriados que también son tan necesarios, celebrando la festividad de su localidad, la necesidad de los días de asueto, como por ejemplo el asueto de la navidad, que por la tradición que se lleva en todo el mundo de celebración familiar, así como los días de semana santa que

son por motivo de religión ya que en esos días fue la muerte y resurrección de nuestro señor Jesucristo.

#### **5.6. Limitación a las jornadas de trabajo:**

En nuestra legislación es claro ver como se especifica las jornadas de trabajo en el Código de Trabajo en su Artículo 118 dice; “La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda a la semana de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos Artículos anteriores”.

El Artículo 119 del Código de Trabajo nos dice: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador”.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

El Artículo 122 del Código de Trabajo nos dice: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas”.

La limitación de la jornada a las empleadas domésticas es bastante notorio ver lo que la legislación establece en este tipo de trabajo, la diferencia se ve muy clara, no es el mismo límite que en las jornadas ordinarias y extraordinarias establece en sus Artículos 118, 119 y 122 del Código de Trabajo, donde se especifican los límites a las jornadas de trabajo. En el Código de Trabajo en el Artículo 164 nos dice: “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127.

Sin embargo los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas y



b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.”

Es notorio que si la trabajadora doméstica descansa sólo diez horas diarias entonces trabaja catorce horas diarias en las cuales dos son para sus comidas.

### **5.7. Límites en asuetos y feriados, descanso semanal, descanso anual:**

Los límites, son los días que determina la ley para que el trabajador pueda tener derecho al descanso retribuido.

#### **5.7.1. Asuetos y feriados:**

Los límites en asuetos y feriados son los que establece el Código de Trabajo en su Artículo 127 que dice: “Son días de asueto con goce de salario el 1º. de enero; el jueves, el viernes y sábados santos, el 1º. de mayo; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1º. de noviembre; el 24 de diciembre, mediodía a partir de las doce horas; el 25 diciembre; el 31 de diciembre, mediodía a partir de las doce horas y el día de la festividad de la localidad.”

Estos son los días de asueto y feriado que señala la ley claramente y después de estos no hay otros a menos que el patrono se los quiera dar por buena conducta.

### **5.7.2. Descanso semanal:**

El límite de descanso semanal, la ley establece en el Artículo 126 del Código de Trabajo que “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo”.

El patrono no puede obligar al trabajador a laborar en su día de descanso ya que él lo necesita para reponer fuerzas físicas y mentales.

### **5.7.3. Descanso anual:**

En el descanso anual, el Código de Trabajo establece en su Artículo 130, que “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.....”. El patrono podrá acordar en darle más días de vacaciones al trabajador pero nunca menos de quince días hábiles, ya que ese es el límite que establece la ley en cuanto al descanso anual.

El descanso es sumamente necesario para todo tipo de trabajo y para todo trabajador sin excepción, que preste servicios a una institución ya sea privada o pública sujeto a una jornada de trabajo, para poder reponer energías físicas y mentales así como poder realizar otras tareas en el rol de su vida, como con la familia, iglesia, estudios, deportes etc. y el trabajo doméstico también esta protegido por estas instituciones.

## CAPÍTULO VI

### **6. Los principios del derecho de trabajo y los convenios de la O.I.T. en relación al trabajo doméstico:**

La legislación protege al trabajo doméstico en igualdad con los demás trabajos, aplicándole los principios de justicia social que la Constitución Política de la República de Guatemala, así como los Convenios de la O.I.T. que favorecen a la trabajadora doméstica. Aunque en la práctica no se aplican los principios en su totalidad, siempre surgen violaciones a sus derechos laborales.

#### **6.1. Concepto de principios:**

Lineamientos o directrices que nos enseñan a como debemos cumplir la ley establecida en el Código de Trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes.

#### **6.2. Fines:**

Que el derecho laboral, se pueda aplicar en su realidad económica y social.

Que toda trabajadora doméstica sin excepción alguna, pueda tener el conocimiento de sus derechos y obligaciones.

### **6.3. Fundamento legal:**

Se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 101, 102, 103 y 106 del Código de Trabajo, en los Considerandos explica detalladamente los principios generales del derecho de trabajo.

### **6.4. Evaluación en la práctica:**

Este tema es sumamente importante no sólo en el trabajo doméstico sino también en las demás ramas. Que la no aplicación de los principios en la práctica, produce como efecto, ver en muchas empresas la violación a los derechos de los trabajadores.

En la práctica las empresas buscan los principios sólo a sus intereses, dejando a un lado los que los perjudican y algunos por su ignorancia no aplican nada de la legislación lo hacen en convenio con los trabajadores.

Las empresas no pueden justificarse todo el tiempo argumentando que no lo sabían, en consecuencia no lo pudieron aplicar, el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial es claro cuando literalmente dice: “Contra la observancia de la ley, no puede alegar ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario”. Cuando la mayor parte de patronos siempre presentan esto como excusa, que su asesor jurídico los oriente a realizar sus decisiones en cuanto a los trabajadores en general.



La aplicación de los principios del derecho laboral, en las trabajadoras domésticas, existe una gran diferencia que por estar en el régimen especial se tiene una ideología muy equivocada en cuanto a este tipo de trabajo. Es tiempo que el gobierno tome medidas adecuadas para que se dé la igualdad en estos trabajos.

Puede decirse que las trabajadoras domésticas, un porcentaje no habla español porque son indígenas, entonces el grado de ignorancia es aún más porque la mayoría de las leyes sólo están en idioma español. Es necesario que se pueda acudir a la Inspección de Trabajo con el propósito que la institución fomente en lenguas indígenas los principios del derecho laboral.

Si no se publica la existencia de instituciones privadas o públicas para que ayude a éstas personas, va a ser difícil que ellas lo averigüen por su cuenta, siguen lo que sus patronos les indican, en algunos casos los patronos tienen un poco de ignorancia en cuanto a la aplicación de algunos principios laborales, por ejemplo cuando las despiden injustificadamente y no les pagan indemnización o las vacaciones anuales. Se piensa que no tienen derecho por ser de un régimen especial.

#### **6.5. Principio tutelar:**

La Constitución Política de la República de Guatemala, determina el principio de tutelaridad de las leyes de trabajo, en su Artículo 103 dice: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los



trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.....". Quiere decir que las leyes laborales son tutelares en el sentido que tratan de compensar la desigualdad económica y social de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente ante el empleador. En consecuencia los patronos al estar en ventaja de conocimiento, violan las normas y proceden a actuar de una forma ilegal, como por ejemplo, el no respetar el descanso de la trabajadora doméstica y ni aún en los días de asueto y feriados.

El Código de Trabajo en el cuarto Considerando dice, en su inciso a) "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;...".

En el Código de Trabajo se puede ver claramente el principio tutelar en varias disposiciones legales, como por ejemplo, el Artículo 30 el cual literalmente dice: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

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."



Como se puede ver que el principio tutelar se manifiesta en respaldo del trabajador cuando le establece la carga de la prueba al patrono y si no presenta ninguna prueba se presumen ciertas las disposiciones del trabajador.

Otra disposición legal donde se encuentra claramente establecido el principio tutelar, es el Artículo 78 del Código de Trabajo, el cual literalmente dice; “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, deberá pagar al trabajador;

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

En el trabajo doméstico también el principio tutelar es muy claro en el Ante-Proyecto de Ley de Protección Social al Trabajo de Casa Particular, que ya en el capítulo anterior se ha venido estudiando este ante proyecto que aún no ha sido aprobado pero se tiene



en proceso de aprobación, en el Artículo 7 literalmente dice; Carga de la Prueba; “por la naturaleza del trabajo de casa particular, las presiones a las que están sujetas las personas que desempeñan dicho trabajo en relación con su participación como testigos, si la parte empleadora o ex empleadora niega la existencia actual o pasada de la relación laboral, tiene la carga de probar su negativa”.

#### **6.6. Principio de irrenunciabilidad :**

Es la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse de sus derechos. Está establecido en el cuarto Considerando inciso b) del Código de Trabajo el cual dice; “El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con la posibilidad de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;...”.

En nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 Irrenunciabilidad de los derechos laborales: “Los derechos consignados en esta sección, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen



renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo....”.

El Código de Trabajo es claro en los Considerandos. Son principios irrenunciables protectores del trabajador, son mínimas en el sentido que menos derechos que los establecidos en las leyes laborales, no se reconocerían, pueden adquirir o pactar más derechos pero nunca menos, pero vemos que hay problema en este principio ya que los patronos violan este principio al tener ventaja, en la ignorancia de las leyes en la trabajadora doméstica, como lo podemos ver en la institución del salario, en la realidad una trabajadora doméstica no gana el salario mínimo y ella está en todo su derecho de poder reclamarlo pero su falta de conocimiento no lo ha podido reclamar, aún siendo amparada esta institución del salario no sólo por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo sino también por la OIT y otros Convenios Internacionales.

El principio de irrenunciabilidad es vital en este tipo de trabajo ya que por la ignorancia de las trabajadoras domésticas, las hacen firmar cualquier tipo de documento, tergiversando los verdaderos derechos laborales, es necesario que ellas aprendan a saber que aunque firmen cualquier documento tienen el amparo de este principio, en cuanto las protege aún cuando firmen cualquier documento que les perjudique, el cual no será válido, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala, es clara al



referirse que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

### **6.7. Principio necesario e imperativo:**

Este principio demuestra cuan necesaria es la aplicación del derecho laboral a nuestra realidad de vida y ver que poco se le ha aplicado el derecho laboral al trabajo doméstico y es imperativo en cuanto a que es de forzoso cumplimiento, el patrono no esta en su voluntad el decidir pagarle las prestaciones laborales a la empleada doméstica, es su obligación el pagarle todas las prestaciones que regula el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, en la realidad de la sociedad son muy pocos los patronos que les pagan las prestaciones completas a las trabajadoras domésticas e incluso cuando las despiden no les pagan indemnización a la cual ellas también tienen derecho.

Este principio se fundamenta en el cuarto considerando del Código de Trabajo en su inciso c) que literalmente dice: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el



principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;...”.

Es muy importante enseñar este principio a los trabajadores, la Inspección General de Trabajo debe buscar el medio necesario para que la trabajadora doméstica comprenda y entienda que puede reclamar sus prestaciones e incluso en muy rara vez se ve que la trabajadora doméstica goce de sus vacaciones en cada año como los demás empleados, pueda ser que ignoren que también tienen este derecho, pero si esto sucede, aún esto no es motivo de justificación para no concederse o pagarse, ya que su cumplimiento es imperativo, establecido en la ley tiene que cumplirse.

Sin estos principios el derecho no podría cumplirse y los patronos harían cualquier función a su conveniencia con las trabajadoras domésticas, aunque en la realidad se ha estado aplicando muy poco este principio se ha encontrado un poco de ignorancia en los patronos por el tipo de nivel económico que podemos ver, son la mayoría señoras que trabajan y que por necesidad tienen que contratar una empleada doméstica.

#### **6.8. Principio realista y objetivo:**

Es necesario ver nuestra realidad económica y social, ya que la ley establece una norma pero la práctica puede presentar otra, como lo es en nuestro caso con las



trabajadoras domésticas, que un gran porcentaje de mujeres trabajadoras se ven necesitadas de buscar alguna persona que les ayude, sin ver que tiene que llenar ciertos requisitos para poder contratar a una empleada doméstica, pero como la ley no ha sido en su estricto cumplimiento, ella ofrece lo que puede pagar y en compensación ofrece habitación y alimentos.

En el cuarto considerando del Código de Trabajo en su inciso d) establece: "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 con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;...". Este principio explica que en toda relación laboral se van a tomar en cuenta los aspectos reales y objetivos en que se realiza un trabajo, porque su tendencia va a ser la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social.

Uno de los aspectos reales que se ven en la sociedad es que no todas las personas están en el status económico de pagar lo que la ley establece a una trabajadora doméstica, lo que ganan no les permite pagar un salario mínimo y menos todas las prestaciones que la ley establece, realmente si una persona no gana lo suficiente para pagar un salario mínimo a la trabajadora doméstica, la ley tiene que establecer esta excepción por que el principio realista lo explica, la sociedad no esta en la posición



de pagar lo suficiente a la trabajadora doméstica, pero una de las soluciones puede ser, pagarle por horas trabajadas. Aunque la mayoría de trabajadoras domésticas en los últimos años buscan familias capitalistas que les puedan pagar lo suficiente o buscan personas extranjeras que éstas si les pagan muy bien, porque en otros países el trabajo doméstico es muy bien pagado, muchas personas emigran al exterior a trabajar de empleada doméstica sabiendo que será muy bien remunerada.

### **6.9. Principios de derechos mínimos:**

El Código de Trabajo en sus Considerandos, explica que son principios irrenunciables protectores del trabajador, son mínimos en el sentido que menos derechos que lo establecido en las leyes laborales, no se reconocerían. Pueden adquirir o pactar más derechos pero nunca menos. Los patronos violan este principio al tener ventaja, en la ignorancia de las leyes en la trabajadora doméstica, como anteriormente se explicó la institución del salario, en la realidad una trabajadora doméstica en su mayoría no gana el salario mínimo y ella está en todo su derecho de poder reclamarlo, pero su falta de conocimiento no lo ha podido reclamar, aún siendo amparada esta institución del salario no solo por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo sino también por la O.I.T. y otros convenios internacionales.

Los patronos pueden convenir en más ventajas para el trabajador como darle más días de vacaciones o más días de post parto, pero nunca menos días de vacaciones porque lo establecido en la ley es lo mínimo que se puede pactar con el trabajador,



anteriormente se vio el ejemplo del salario en este campo del trabajo doméstico, puesto que la mayoría de trabajadoras domésticas ganan un salario menor que el mínimo establecido en la ley, en la práctica son muy pocas las que ganan el salario mínimo y es por que trabajan con extranjeros o capitalistas, pero eso sería para ellas una suerte encontrar un trabajo donde le paguen un buen salario o el salario mínimo.

Algo muy importante señalar en este principio, en el campo de la trabajadora doméstica, es el mínimo de descanso que ellas deben de tener, realmente al ver en la práctica su tan cruel horario, se puede confirmar que no se aplica el principio de derechos mínimos ya que la ley establece que deberán descansar diez horas, incluyendo en la misma dos horas para sus comidas o sea que trabajan catorce horas, a pesar que ese mínimo es bastante explotado ya que trabajar catorce horas, con fuerza física no es tan fácil de soportar, pero aún este mínimo no se cumple, ya que se puede mirar a algunas trabajadoras que son las nueve o diez de la noche y todavía están trabajando esperando terminar sus tareas, ó algunos patronos tan injustos llegan tarde a sus casas y quieren que la trabajadora doméstica les sirva su cena o que termine después de la cena, viene a ser muy injusto el horario de trabajo debido a que su descanso viene a ser como de ocho o nueve horas, violando el derecho mínimo que son de ocho horas nocturnas y dos para sus alimentos, según el Artículo 164 del Código de Trabajo. Es necesario reformar el Artículo 164 del Código de Trabajo, debido que el mismo no las sujeta a horario de trabajo.



Para Sánchez Morales, "Sabemos que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables para éste y únicamente superables en forma especial a través de contratos individuales o colectivos y especialmente por lo pactos colectivos de condiciones de trabajo. Y que toda disposición que los quiera tergiversar o impliquen renuncia son nulas de pleno derecho y no reproducen efectos jurídicos. En tal sentido, resulta que la única fuente de garantías mínimas que los trabajadores domésticos tienen es la ley, pues no existe un pacto colectivo de condiciones de trabajo, menos antecedentes de contratación colectiva que contuvieren las condiciones mínimas, dependiendo así de los legisladores para cambiar sus condiciones de trabajo, pero estos lo que hicieron es regular su actividad como un régimen especial de trabajo, implicándoles que aquellas garantías sociales mínimas que las leyes otorgan se vean limitadas para ellas."<sup>45</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala, nos enseña los Principios de Justicia Social en su Artículo 102, donde dice Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades....."

La Constitución Política de la República de Guatemala, nos da todos los mínimos que se tienen que aplicar en la práctica con los trabajadores. Estos derechos mínimos ya se estudiaron en el capítulo IV en trabajo de la mujer.

---

<sup>45</sup> Sánchez Morales, Rafael Antonio. **Incongruencia entre los principios del derecho laboral y la regulación que el Código de Trabajo hace del servicio doméstico**, pág.49



#### **6.10. Principio de conciliación:**

En el último Considerando del Código de Trabajo, establece que las normas deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

El derecho laboral siempre es conciliatorio, ya que busca la mejor manera de llegar a un acuerdo entre patronos y trabajadores, siendo siempre tutelar al trabajador.

En el trabajo doméstico el patrono siempre busca conciliar a su conveniencia, dándose cuenta de la ignorancia de la trabajadora doméstica, por no conocer las leyes. Algunas son del interior del país, otras y en mayoría indígenas que hablan muy poco el español, también algunos casos son madres solteras.

El principio de conciliación en la práctica se aplica muy poco, algunas consecuencias se dan por falta de información al trabajador y al patrono, en los temas anteriores se ha desarrollado que es por la falta de conocimiento de la ley, por eso es necesario que toda trabajadora doméstica se informe de la ley.

#### **6.11. Otros que se pueden aplicar:**

En el derecho laboral hay otros principios como el principio de derecho público y el principio de democracia, pero se han mencionado los más importantes que más se

necesitan en la práctica, si se les enseña a las trabajadoras domésticas estos principios que anteriormente se desarrollaron, ellas podrán reclamar todos sus derechos y saber a quien acudir en alguna circunstancia laboral.

Que importante es que exista una institución que publique todos estos principios a la trabajadora doméstica, que les enseñe cuando y como aplicarlos, por eso el tema del capítulo VII es la participación de las instituciones públicas y privadas al trabajo doméstico.

#### **6.12. Convenios de la organización internacional del trabajo O.I.T.**

Los Convenios de la O.I.T. es otra de las instituciones que favorecen a la trabajadora doméstica en cuanto a sus derechos.

Para un mejor conocimiento se presentan los siguientes convenios:

##### **- C95. Convenio sobre la protección del salario, 1949.**

Convenio relativo a la protección del salario, entra en vigor en Ginebra el veinticuatro de septiembre de mil novecientos cincuenta y dos, ratificado por Guatemala el trece de febrero de mil novecientos cincuenta y dos.



Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario y revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la protección del salario, 1949.

### **El Artículo 1.**

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

### **El Artículo 2.**

1. “El presente convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. 2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera del presente convenio.”



#### **Artículo 5.**

“El salario debe pagarse directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un acuerdo colectivo, o un laudo arbitral establezcan otra forma, o que el trabajador interesado acepte otro procedimiento.”

#### **Artículo 6.**

“Debe prohibirse al empleador que limite en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.”

#### **Artículo 9.**

“Se prohibirán los descuentos a los salarios efectuados a título de pago directo o indirecto por un trabajador al empleador a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con el objeto de obtener o conservar un empleo.”

#### **Artículo 14.**

“Cuando sea necesario, deberán tomarse medidas eficaces con objeto de informar a los trabajadores de una manera apropiada y fácilmente comprensible: a) ponerse en conocimiento de todos los interesados; b) precisar las personas encargadas de



asegurar su ejecución; c) establecer sanciones apropiadas para cualquier infracción, d) proveer, siempre que sea necesario al mantenimiento de un registro de forma y método reconocidos.”

#### **Artículo 16.**

“Las memorias anuales que deban presentarse de acuerdo con el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán una información completa sobre las medidas que den efecto a las disposiciones del presente convenio.”

#### **Artículo 21.**

“El presente convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. 2. La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que estén directamente interesadas, allí donde dichas organizaciones existan, excluir de la aplicación de todas o de cualesquiera de las disposiciones del presente convenio a las categorías de personas cuyas circunstancias y condiciones de trabajo sean tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones fuesen inapropiadas y que no estén empleadas en trabajos manuales o que estén empleadas en servicios domésticos o trabajos análogos. 3. Todo miembro debe indicar en su primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que debe presentar en virtud del Artículo 22 de la



Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a las que se proponga excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones de este convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Después de la fecha de su primera memoria anual, ningún miembro podrá hacer exclusiones, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas. 4. Todo miembro que haya en su memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio, debe indicar en sus memorias anuales posteriores las categorías de personas a cuyo respecto renuncia al derecho de recurrir a las disposiciones del párrafo 2 del presente Artículo, y el progreso que se haya logrado para la aplicación del Convenio a dichas de personas.”

#### **Artículo 31.**

“Los salarios pagaderos en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que pretenda considerarse como moneda de curso legal, estará prohibido. 2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un convenio colectivo o un laudo arbitral así lo establezca o cuando, a falta de dichas disposiciones, el trabajador interesado lo consienta.”



#### **Artículo 41.**

“La legislación nacional, los convenios colectivos o laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario en prestaciones en especie, en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.

En ningún caso se permitirá el pago de los salarios con bebidas espirituosas o con drogas nocivas. 2. En los casos en los que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se tomarán medidas apropiadas para asegurar que: a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal y beneficio del trabajador y de su familia; b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.”

#### **Artículo 71.**

“Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores interesados para que se sirvan de estos economatos o servicios. 2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente tomará medidas apropiadas destinadas a obtener que las mercancías se vendan y los servicios se presten a precios justos y razonables y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener un beneficio, sino en interés de los trabajadores interesados.”

### **Artículo 81.**

“Los descuentos a los salarios solamente se permitirán con las condiciones y límites fijados por la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral. 2. Deberán indicarse a los trabajadores en la forma que la autoridad competente considere más apropiada las condiciones y límites dentro de los que podrán efectuarse dichos descuentos.”

### **Artículo 101.**

“El salario no podrá embargarse o cederse sino según las modalidades y dentro de los límites prescritos por la legislación nacional. 2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la medida que se considere necesaria para asegurar el mantenimiento del trabajador y de su familia.”

### **Artículo 111.**

“En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma estarán considerados como acreedores preferentes sea para los salarios que se les deba por los servicios prestados durante el período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional. 2. El salario que constituya un crédito preferente se pagará íntegramente, antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar su parte de los activos. 3. La relación de



prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes será determinada por la legislación nacional.”

#### **Artículo 121.**

“El salario se pagará a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que aseguren el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos en los que el salario debe pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un convenio colectivo o un laudo arbitral. 2. Cuando se termine el contrato de trabajo se efectuará un ajuste final de la totalidad de los salarios debidos, de acuerdo con la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral o a falta de dicha legislación, convenio o laudo dentro de un plazo razonable, teniendo en cuenta los términos del contrato.”

#### **Artículo 131.**

“El pago de salario cuando se haga en efectivo, se efectuará únicamente los días laborales y en el lugar de trabajo o en lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional un convenio colectivo o un laudo arbitral no disponga otra forma o que otros acuerdos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados. 2. Se prohíbe el pago del salario en las expendedurías de bebidas u otros establecimientos similares y si fuera necesario evitar abusos en las tiendas de venta al



por menor y en los centros de distracción salvo cuando se trate de personas empleadas en dichos establecimientos.”

Se puede decir que es muy importante que todo trabajador este informado de este convenio, debido que el mismo pretende proteger las diferentes areas que contiene el salario, el proviene de un contrato verbal o escrito, así como el pago en efectivo. Se debe realizar a toda persona contratada por un empleador y que debe pagarse directamente al trabajador y que el mismo debe pagarse en moneda de curso legal, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso d) que literalmente dice: “obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario...”.

El pago por medio de vales, pagarés o cupones esta prohibido pero se puede permitir por medio de un convenio o laudo arbitral el pago parcial en prestaciones en especie como se vio en el artículo citado que la ley permite hasta un 30 % de su salario.

El convenio 95 protege bastante el beneficio del salario para el trabajador para que este no pueda sufrir un desfalco o falla de protección, lo protege de embargos y descuentos en la empresa, siempre buscando el beneficio del trabajador. En el inciso e) del mismo Artículo 102 dice: “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo.



No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

**- C100. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.**

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto de orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional.

Adopta con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno el siguiente convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

**Artículo 1.** A los efectos del presente convenio:

- a) "El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador en concepto del empleo de este último;

- b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”

## **Artículo 2.**

1. “ Todo miembro deberá, empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
  - a) La legislación nacional;
  - b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación;
  - c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores o
  - d) La acción conjunta de estos diversos medios.”



### **Artículo 3.**

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

### **Artículo 4.**

"Todo miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores en la forma que estime más conveniente a fin de aplicar las disposiciones del presente convenio."



### **Artículo 5.**

“Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”

### **Artículo 6.**

1. “Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.”

### **Artículo 7.**

1. “Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
  - a) Los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del convenio sean aplicadas sin modificaciones;



- b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) Los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;
- d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
- e) Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo uno de este Artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
- f) Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c), o d) del párrafo uno de este Artículo.
- g) Los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 9, todo miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.”

#### **Artículo 8.**

1. “ Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos cuatro y cinco del Artículo 35 de



la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en que consisten dichas modificaciones.

2. El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 9, el miembro o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.”

#### **Artículo 9.**

1. “Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.



2. "Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo."

#### **Artículo 12.**

"Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial."

#### **Artículo 13.**

1. "En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) La ratificación, por un miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;



- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor , el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenidos actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.”

Las disposiciones legales expresadas anteriormente en el Convenio 100, permiten establecer la igualdad de trabajo y remuneración entre el hombre y la mujer como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 inciso c) el cual dice: Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

Como se puede apreciar la disposición legal es clara en que la mujer ya no es discriminada por su sexo el poder desarrollar trabajos que sólo el hombre a desarrollado siempre que ella tenga la eficiencia y el conocimiento para aplicar ese puesto.

**- Convenio relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola.**

#### **Artículo 1.**

“Los niños menores de catorce no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas , o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Si los niños trabajasen fuera de las horas



señaladas para la enseñanza escolar, el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquéllos a la escuela.”

#### **Artículo 2.**

“Con miras a la formación profesional práctica, los períodos y las horas de enseñanza podrán regularse de manera que permitan el empleo de niños en trabajos ligeros de recolección. Sin embargo, no podrá reducirse a menos de ocho meses el total anual del período de asistencia escolar.”

#### **Artículo 3.**

“Las disposiciones del Artículo uno, no se aplicarán al trabajo de los niños en las escuelas técnicas, siempre que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por la autoridad pública.”

#### **Artículo 4.**

“Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidos por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”



## **Artículo 5.**

1. "Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
2. Sólo obligará a los miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.
3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo."

## **Artículo 8.**

"Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo."

## **Artículo 9.**

"Todo miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto



inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.”

#### **Artículo 10.**

“Por lo menos una vez cada diez años, el consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la conferencia general una memoria sobre la aplicación de este convenio y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.”

Finalmente se puede decir que el convenio relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola es de gran importancia por que a veces y más en el interior de la república se ven muchos niños en el campo trabajando a lado de su padre o patrono si es el caso, en horario de sus estudios, perjudicándole su futuro.

El trabajo a pequeña edad le limita el crecimiento tanto intelectual como moral y físico por lo que es necesario e indispensable la etapa de educación en un niño para darle la formación a sus sueños y anhelos en la vida así como el desarrollo de todos sus dones y talentos.



### **-C103. Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952**

Convenio relativo a la protección de la maternidad entra en vigor en Ginebra el siete de septiembre de mil novecientos cincuenta y cinco.

#### **Artículo 1.**

1. “ Este convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio....3. A los efectos del presente convenio, la expresión trabajos no industriales, comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos y privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento: .....h) el trabajo doméstico asalariado efectuado en lugares privados, así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del convenio.”

#### **Artículo 2.**

“A los efectos del presente convenio, el término mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera del matrimonio.”



### **Artículo 3.**

“1. Toda mujer a la que se le aplique el presente convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad. 2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.”

### **Artículo 4.**

“1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del Artículo tres, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.”

### **Artículo 5.**

“1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.”

### **Artículo 6.**

“Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del Artículo tres del presente convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido



durante dicha ausencia o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.”

El convenio 103 protección sobre la maternidad se aplica tanto a empresas industriales como no industriales y entre estas esta el trabajo doméstico el cual queda también protegido por el presente convenio.

El pre y post parto es indispensable la aplicación a toda mujer trabajadora que lo necesite en su maternidad como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso k) ....La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que procedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

Esta disposición legal también es aplicable a la trabajadora doméstica y se relaciona con el convenio 103 sobre la protección de la maternidad.



## **-C131. Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970**

Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, entra en vigor el veintinueve de abril de mil novecientos setenta y dos en Ginebra.

### **Artículo 1.**

"Todo Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. 2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan."

### **Artículo 2.**

" Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza."



### **Artículo 3.**

“Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”

Este Convenio ha ayudado bastante al trabajador debido a que establece totalmente el mínimo que el patrono puede pagar a un trabajador como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; así como el Acuerdo Gubernativo 23-99 donde establece cada año cual es el salario mínimo que debe de pagarse al trabajador.

El Convenio 131 así como la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 23-99, todo este cuerpo legal incluye el salario mínimo de la trabajadora doméstica que es el que se establece cada año a empresas no agrícolas, por lo que tiene que darse a conocer a toda trabajadora doméstica.



## **-C138. Convenio sobre la edad mínima, 1973**

Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo entra en vigor en Ginebra el diecinueve de junio de mil novecientos setenta y seis, ratificado por Guatemala el veintitrés de abril de mil novecientos noventa.

### **Artículo 1.**

“Todo miembro para el cual esté en vigor el presente convenio se compromete a seguir una política nacional, que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.”

### **Artículo 2.**

1. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de los Artículos 4 al 8 del presente convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna...
2. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo uno del presente Artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.



3. No obstante las disposiciones del párrafo tres de este Artículo, el miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.”

El Convenio 138 sobre la edad mínima es de gran trascendencia debido a que sí, hay niños que trabajan para ayudar a su familia, por lo que se espera que sea un pequeño porcentaje.

El Convenio 138 se relaciona con nuestra legislación en el Artículo 102 inciso i) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual dice; “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral...”

Para mejor comprensión sobre la edad mínima en que debe trabajar un menor de edad, en el capítulo dos con el título de regímenes especiales de trabajo desarrollado en el tema de trabajo de mujeres y menores de edad.





## CAPÍTULO VII

### **6. Participación de las instituciones públicas y privadas en relación al trabajo doméstico:**

Es de gran trascendencia la participación de las instituciones públicas y privadas para apoyar a la trabajadora doméstica tanto en el conocimiento como en los procesos laborales.

#### **7.1. Introducción:**

Las Instituciones Públicas como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tienen la obligación de crear información necesaria para este tipo de trabajo. Más adelante se desarrollará detenidamente esta institución pública sus antecedentes, sus obligaciones.

El Estado tiene la obligación constitucional de garantizar a todo ciudadano el cumplimiento de la ley, por lo tanto, al no crear adecuadamente la reglamentación necesaria para hacer funcionar las normas ordinarias contenidas en el Código de Trabajo. Los principios informadores o fundamentales del derecho al trabajo no se cumplen a cabalidad, si se toma en cuenta que no se ha encontrado los mecanismos indispensables para regular la actividad laboral que realiza un grueso sector de la población.



Otra institución es el Organismo Ejecutivo, ya que es el encargado de crear los reglamentos al trabajador. Tiene que analizar todos los aspectos ya sea económico, político y la organización del mismo, el organismo ejecutivo debe crear políticas que ayuden a que se oriente y capacite a los trabajos de los regímenes especiales, como lo es el trabajo doméstico, que su ley es vigente pero no positiva, porque en la práctica no se aplica y aún la sociedad no quisiera cumplir este régimen en la ley, debido al acomodamiento que tienen en pagar lo que ellos quieren, es necesario que el Organismo Ejecutivo origine reglamentos a través del Ministerio de Trabajo u otra institución pública o privada para resolver cuestiones especialmente en estos tipos de trabajo.

## **7.2. Ministerio de trabajo y previsión social:**

Es el que tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo, debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

### **7.2.1. Antecedentes:**

El primer antecedente del Ministerio de Trabajo es el contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, organizando el



poder ejecutivo a través de secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de gobernación y justicia.

El Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el ocho de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Dto. 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. Nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de previsión social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

### **7.2.2. Legislación:**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra regulado en el Decreto 1441, en el título noveno y capítulo primero, así como la Inspección General de Trabajo, el cual esta regulado en el Artículo 278 que dice; " La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores sociales, debe velar porque los patronos,



trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

### **7.3. Instituciones privadas:**

Entre las instituciones privadas tenemos algunas ONGS que se han dedicado a hacer valer el derecho de las trabajadoras domésticas entre estas tenemos;

#### **7.3.1. Centracap :**

Centro de apoyo para las trabajadoras de casa particular. Se fundó hace 20 años, sus fundadores ya no viven en Guatemala por motivos de amenazas a la institución.

Sus objetivos:

1. Dar la capacitación necesaria a las trabajadoras domésticas para que puedan estar bien informadas de sus derechos y obligaciones de su trabajo, así como la aplicación de los principios y convenios establecidos en las Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y Convenios Internacionales.
2. Elaborar y presentar Proyectos de Ley, en cuanto a beneficiar los derechos de la trabajadora doméstica, buscando mejores oportunidades para hacer valer sus derechos.



Entre sus Ante-Proyectos de ley que ha presentado tenemos:

Ley de Protección al Trabajo de Casa Particular.

La legislación laboral relativa al trabajo de casa particular disminuye derechos laborales mínimos tales como; el derecho al goce de un día de descanso por seis días de trabajo laborados ya que en este caso el Código de Trabajo escasamente le otorga seis horas de descanso a la semana y no son aplicables los Artículos 126 y 127.

Tampoco gozan de seguridad social, quedando ésta al criterio de la parte empleadora. El Código de Trabajo actualmente en vigencia avala la desprotección al autorizar a la parte empleadora para dar por terminado el contrato de trabajo en caso de enfermedad.

A continuación se transcriben algunos Artículos del Ante-Proyecto de Ley de Protección al Trabajo de Casa Particular:

Artículo 1. Derechos laborales. “La presente ley regula las relaciones laborales, las situaciones especiales y los asuntos provisionales de las personas que trabajan de casa particular. Los derechos aquí regulados constituyen un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajo de casa particular, susceptibles de ser mejoradas en las relaciones laborales particulares.”



Artículo 2. Concepto. "Para los efectos de esta ley, se considera trabajo de casa particular todo aquel servicio prestado por personas de cualquiera de ambos sexos, en forma habitual o continua en labores de aseo, elaboración de alimentos, cuidado de niños y niñas, lavado, planchado y cuidado de prendas de vestir y las demás labores propias de un hogar o sitio de residencia o habitación particular siempre que no implique lucro o negocio para la parte empleadora. en ningún caso se autorizará el trabajo de casa particular como modalidad de aprendizaje."

Artículo 4. Parte empleadora. "Debido a que en una casa particular podría darse el caso que la parte trabajadora reciba instrucciones de persona distinta a la empleadora. Se entenderá que es empleador y/o empleadora la persona mayor de edad que contrata los servicios de la persona trabajadora."

Artículo 5. Relación laboral. "Existe relación laboral dentro del ámbito de la presente ley cuando las partes convienen en los términos de la prestación de los servicios y se inicia el trabajo, aunque la duración de trabajo de éste sea mínima, por cualquier causa."

Artículo 6. Contrato por tiempo indefinido. "Salvo prueba en contrario, siempre se considera que el contrato de trabajo de casa particular es por tiempo indefinido."

Artículo 7. Carga de la prueba. "Por la naturaleza del trabajo de casa particular, las presiones a las que están sujetas las personas que desempeñan dicho trabajo en



relación con su participación como testigos, si la parte empleadora o ex empleadora niega la existencia actual o pasada de la relación laboral, tiene la carga de probar su negativa.”

Artículo 8. Empleo de personas menores de edad. “El empleo para jóvenes en casa particular podrá ser autorizado siempre que la persona menor de edad tenga por lo menos 14 años cumplidos. Que el trabajo que deba desempeñar sea acorde, en responsabilidad y esfuerzo, a su edad y que el ambiente en que lo fuere a desempeñar garantice la integridad física, sexual y moral de la persona trabajadora menor de edad. En todo caso, la jornada máxima deberá ser de cuatro horas diarias, comprendida entre las ocho y las dieciocho horas y deberá asegurarse que la persona trabajadora cumpla con la jornada diurna de educación formal.”

Artículo 12. Jornada. “La jornada máxima de trabajo de las personas que prestan sus servicios de casa particular es de diez horas, incluidas en la misma dos horas para ingesta de alimentos. La jornada efectivamente laborada no deberá exceder de ocho horas diarias ni cuarenta y cinco horas a la semana, en jornada mixta. El trabajo de casa particular no deberá previo acuerdo con la parte empleadora para la reposición de tiempo o pago del mismo. Lo expresado en el presente Artículo, es sin perjuicio de derechos adquiridos por personas trabajadoras de casa particular que estén laborando menor número de horas.”



Artículo 13. Salario. "El salario debe ser pagado en efectivo en moneda de curso legal y en las condiciones y lugar de trabajo. La parte empleadora, además del salario deberá proporcionar vivienda, en su caso y alimentación como herramientas necesarias para el buen desempeño del trabajo de casa particular."

Artículo 14. Aguinaldo. "Las personas que trabajen de casa particular, tendrán derecho a cien por ciento de aguinaldo después de un año laborado ininterrumpidamente, o por la parte proporcional por el tiempo de servicio, el cual debe ser cancelado el 50 % en la primera quincena de diciembre y el otro 50 % en la primera quincena de enero. La parte empleadora por convenios, pactos colectivos, costumbre o voluntariamente puede cubrir el cien por ciento del aguinaldo en el mes de diciembre.

Artículo 15. Bonificación anual. "Las personas trabajadoras de casa particular tienen derecho a una bonificación anual equivalente al cien por ciento del salario mensual, pagadera en el mes de julio, después de un año de servicio ininterrumpidos, o a la parte proporcional por el tiempo laborado, que debe cancelarse a más tardar el quince de julio."

Artículo 16. Vacaciones. "Las personas que se desempeñen como trabajadoras de casa particular, tienen derecho a quince días hábiles de vacaciones pagadas, después de un año continuo de trabajo, las que deben disfrutarse, y por ninguna circunstancia podrán ser pagadas doblemente, a no ser que excepcionalmente se le llegase a juntar



dos períodos de vacaciones, en cuyo caso debe pagarse el que no disfrute y debe gozar efectivamente el período que le corresponde.”

Artículo 17. Feriados y días de descanso. “Las personas trabajadoras de casa particular tienen derecho a un día de descanso, después de seis laborados. Y a los feriados siguientes: 24 y 31 de diciembre medio día; 1 de enero, jueves, viernes santos, sábado de gloria, 1 de mayo, 10 de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1 de noviembre y 25 de diciembre, la fiesta de la localidad todo el día y los días de asueto que el Congreso de la República decrete.

Artículo 18. Renuncia por acoso sexual. “Las personas trabajadoras de casa particular tendrán derecho a dar por rescindido el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, cuando sean acosadas sexualmente por la parte empleadora, o está lo permita u omitiere impedirlo de parte de amigos, parientes, visitas; ello sin perjuicio de su derecho de acudir a los tribunales del ramo penal para lo que hubiese lugar. Dicha casual será considerada como despido injustificado. La violación sexual deberá castigarse severamente, considerando todas las circunstancias agravantes del hecho.

Artículo 22. Derechos de la madre trabajadora. “La persona trabajadora de casa particular que esté en período de gestación y la que ya ha dado a luz, tiene los derechos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y las demás leyes laborales que incluyen, entre otros, los



relacionados con su estabilidad laboral, descansos pre y post natales y período de lactancia.

**Artículo 23. Indemnización.** “La terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado por despido injustificado, da derecho a la persona trabajadora a recibir 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 tiempo trabajado. Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión ni puede ser embargado; se calcula tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses de la relación laboral o el tiempo trabajado.

**Artículo 24. Otros derechos.** “Las personas trabajadoras de casa particular tienen derecho a denunciar cualquier violación a sus derechos humanos, sean laborales o no, y a recibir el apoyo correspondientes de las autoridades guatemaltecas.

### **7.3.2. Asocasa: Asociación de Empleada Doméstica.**

Es una ONG la cual fue creada para hacer valer los derechos de la trabajadora doméstica.

Esta institución se unió con Centracap, formando la Red Novi. Esta red es la que está hasta la fecha trabajando las reformas de los Artículos del 161 al 165 del Código de Trabajo.



Este proyecto de reformas al Código de Trabajo ya fue presentado y en estos momentos se está analizando, se tiene pendiente una cita, según declaración de Mildred Díaz, que es la Representante de Centracap, en cuanto a este proyecto.

En el Artículo 161 del Código de Trabajo se reforma el nombre a Trabajadora de casa particular.

El Artículo 162 del mismo cuerpo legal se reforma a establecer los días de asueto y feriados para la trabajadora de casa particular así como la creación de un contrato de trabajo y registrarlo en la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 164 del mismo cuerpo legal, se reforma a reducir las horas de trabajo y establecer el horario de trabajo de la trabajadora de casa particular a ocho horas diarias.

El Artículo 165 del Código de Trabajo, se reforma a establecer el derecho de seguro social para la trabajadora de casa particular.

**7.3.3. Esperanza: Grupo de Trabajadoras del Servicio Doméstico.**

La Esperanza forma parte de la confederación Latinoamericana y del Caribe de trabajadoras del hogar, fundada en 1988 con la finalidad de fortalecer el movimiento desarrollado por las trabajadoras del hogar de toda América Latina y el Caribe en pro del reconocimiento que como mujeres trabajadoras se nos ha negado históricamente.



La Esperanza, es un grupo de trabajadoras de servicio doméstico, que se han unido ante la necesidad de formar una organización gremial que promueva la reivindicación de el trabajo y el reconocimiento de los derechos laborales que la ley establece.

¿Qué es el servicio doméstico?

Son las labores de aseo general, cocina, lavado y planchado que muchas mujeres desempeñamos en casos particulares, percibiendo un salario a cambio de ello.

El trabajo doméstico no cuenta con reconocimiento legal, por lo que la trabajadora doméstica carece de salario mínimo, horario de trabajo, vacaciones, prestaciones laborales.

En virtud de lo anterior, el grupo la esperanza ha elaborado una carta de derechos, para poner en práctica.

Carta de derechos de las trabajadoras de servicio doméstico:

- 1.Un contrato escrito de trabajo.
- 2.Un salario justo y digno.
- 3.Jornada laboral de ocho horas diarias.
- 4.Seguridad social.
- 5.Día de descanso obligatorio semanal.
- 6.Jubilación y vacaciones.
- 7.Pago de aguinaldo y respeto a los días feriados por la ley.



8. Indemnización en caso de despido injustificado o justificado.

9. A no recibir discriminación ni adjetivos, despectivos hacia la trabajadora doméstica.





## CONCLUSIONES

1. Es notoria la desigualdad que existe en el trabajo doméstico, en cuanto a derechos y obligaciones en comparación con los demás trabajos, se piensa que están totalmente excluidos de las normas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo que los principios de justicia social son aplicables para todo trabajador no importando la clase de trabajo que se realice.
2. El Artículo 164 establece que a la trabajadora doméstica no se le aplican los Artículos 126 y 127, en el cual señala los derechos referentes al descanso semanal, el de día de asueto y demás que la ley impone, a que éstas tienen derecho por mandato constitucional, lo cual vulnera sus derechos humanos.
3. Al trabajo doméstico no se le aplican los principios del Derecho Laboral como por ejemplo los principios de igualdad y de irrenunciabilidad ordenados por la Constitución Política de la República de Guatemala, como principios de justicia social y en los Convenios de la O.I.T., debido a la ignorancia de las trabajadoras domésticas, por lo que no exigen el cumplimiento de sus derechos laborales.
4. Si bien el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el encargado de velar porque se cumplan los derechos de las trabajadoras domésticas, también es necesario que las entidades privadas como CENTRACAP, ASOCASA, La



esperanza, continúen colaborando en la realización de proyectos de reformas a los artículos que perjudican los derechos a la trabajadora doméstica.



## RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República debe reformar el Título Cuarto del Código de Trabajo principalmente el Capítulo Cuarto, del trabajo doméstico en cuanto al descanso semanal y días de asueto, principalmente el Artículo 164, que establece, que no esta sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo; con la finalidad que se pueda hacer valer los descansos a que tiene derecho.
2. El Congreso de la República debe reformar el Artículo 27 del Código de Trabajo para que exista contrato escrito a favor de la trabajadora doméstica y así pueda cumplirse en esta institución el principio de igualdad así como los demás establecidos en la ley, con el objeto que quede constancia de sus derechos y obligaciones.
3. Las instituciones públicas o privadas deben fomentar en radio o televisión los derechos que le asiste a la trabajadora doméstica, con el propósito que ésta pueda conocerlos y poder acudir a las instituciones que le brinden ayuda necesaria, debido a la ignorancia que en ellas existe, ya que es grande el porcentaje de analfabetismo que sufre el país.
4. La Inspección General de Trabajo debe supervisar la relación laboral del trabajo doméstico, que se esté cumpliendo la parte del contrato, con el fin de establecer



el cumplimiento del contrato y que no exista vulneración a los principios laborales y constitucionales por ser la parte más débil.

## BIBLIOGRAFÍA



AGUINAGA TELLERIA, Antonio. **Teoría del derecho del trabajo**. Gráficas Gonzáles, Madrid España. (s.e.) 1955.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo I, (s.e) editores librereros, (s.f). España, 1985.

CISNEROS MEJÍA, Raúl de Jesús. **El trabajo doméstico y la desigualdad ante el derecho constitucional en materia laboral**. Tesis, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2000.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Tomo I y II, Ediciones Desalma, Buenos Aires, Argentina, (s.e.), 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. Volumen I 9na. ed.;. México, Editorial Porrúa, (s.f.).

GUERRA SECAIDA DE ESPAÑA, Verónica Elizabeth. **El trabajo de la mujer y la violación al principio de igualdad, con el régimen especial del trabajo**



**doméstico.** Tesis, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, octubre 2000.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Editorial estudiantil Fénix. Segunda edición, febrero 2007 .

PEREZ GARCÍA, Alex Oswaldo. **Análisis jurídico doctrinario del descanso pre y post natal que coincide con día de asueto, descanso semanal o vacaciones anuales.** Tesis, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2000.

SANCHÉZ MORALES, Rafael Antonio. **Incongruencia entre los principios del derecho laboral y la regulación que el Código de Trabajo hace del servicio doméstico.** Tesis, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2000.

TAKS DÍAZ, Glariz Adai. **Inconstitucionalidad de los regímenes especiales del Código de Trabajo.** Tesis, Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, noviembre 2002.

#### **Legislación:**

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



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

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

-C95. Convenio Sobre la Protección del Salario, 1949. Ratificado por Guatemala 13 de febrero de 1952.

-C103. Convenio Sobre la Protección de la Maternidad, 1952. Entra en vigor en Ginebra el 07 de septiembre de 1955.

-C131. Convenio Sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970. Entra en vigor el 29 de abril de 1972.

-C138. Convenio Sobre la Edad Mínima, 1973. Entra en vigor en Ginebra el 19 de junio de 1976. Ratificado por Guatemala 23 de abril de 1990.

-C100. Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Entra en vigor el 23 de mayo de 1953.

-C121. Convenio Relativo a la Edad de Admisión de los Niños al Trabajo Agrícola.