

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

**INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO DE NIÑAS MENORES DE TRECE  
AÑOS**

**LIZBETH VIOLETA ALVAREZ DE LEÓN DE RAMOS**

GUATEMALA, AGOSTO DE 2007.

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

**INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO DE NIÑAS MENORES DE TRECE**

**AÑOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LIZBETH VIOLETA ALVAREZ DE LEÓN DE RAMOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, agosto de 2007.

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br.	Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

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

*Lic. Carlos Ramiro Mazariegos Morales*

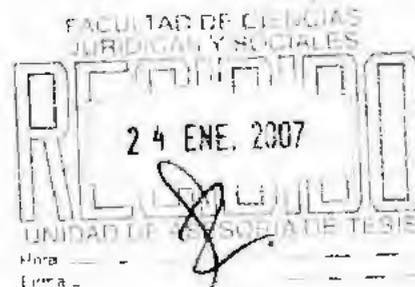
ABOGADO Y NOTARIO  
OFICINA JURÍDICA

1era. Avenida 2-37 zona 3, Chimaltenango  
Tels. 54126538



Chimaltenango, 5 de agosto de 2006

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



Licenciado Castillo Lutín:

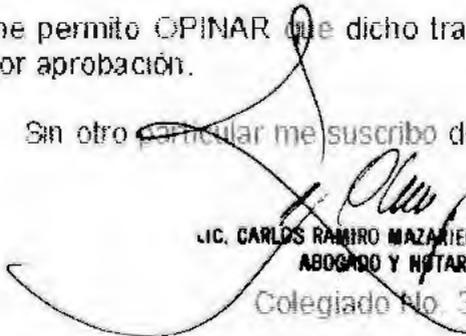
De manera respetuosa me dirijo a Usted, en cumplimiento de la resolución emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis, de esa Facultad, en la que se me nombró Asesor de Tesis de la Señora Bachiller **LIZBETH VIOLETA ALVAREZ DE LEÓN DE RAMOS**, quien se identifica con el camé número 94-12643 y quien elaboró el trabajo de Tesis denominado **"INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN EL TRABAJO DOMÉSTICO DE NIÑAS MENORES DE TRECE AÑOS"**.

El tema elaborado por la Señora bachiller **LIZBETH VIOLETA ALVAREZ DE LEÓN DE RAMOS**, se adecuó a las técnicas de investigación y de acuerdo a normas reglamentarias exigidas por esta Facultad, en relación al artículo 32 de dicho normativo, para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Agregando que el título del trabajo de tesis, en relación al tema objeto de estudio, es el que considero más idóneo por su concordancia con la investigación doctrinaria y legal.

El tema presenta una realidad nacional que está ligada a aspectos socio-económicos, por cuanto que al seno del hogar, es más importante el aporte de la niña al sostenimiento del mismo, que al estudio o preparación que pudiera recibir, en consecuencia este fenómeno es masivo y descansa en la carencia de satisfactores, lo que las obliga a pesar de su corta edad, a desarrollar un trabajo doméstico, sin autorización laboral alguna, pero si con demasiadas penurias de todo tipo, en ese sentido el artículo laboral citado, es insuficiente para garantizar una adecuada tutela jurídica para estas menores, que a su corta edad, ya están en relación de dependencia.

En conclusión, me permito OPINAR que dicho trabajo de tesis puede ser sometido a su revisión y posterior aprobación.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente

  
LIC. CARLOS RAMIRO MAZARIEGOS MORALES  
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 3448



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, treinta de enero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) LEONEL RIGOBERTO SAMAYOA GODOY**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **LIZBETH VIOLETA ALVAREZ DE LEÓN DE RAMOS**, Intitulado: **"INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN EL TRABAJO DOMÉSTICO DE NIÑAS MENORES DE TRECE AÑOS"**.

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



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh



*Lic. Leonel Rigoberto Samayoa*

ABOGADO Y NOTARIO

OFICINA:

1a. Avenida 2-56 Zona 2, Chimaltenango

Teléfono: 5390-3706



Chimaltenango, 9 de febrero de 2007

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín,  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis,  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,  
Universidad de San Carlos de Guatemala,  
Su Despacho

Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha treinta de enero de dos mil siete, emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis, de esa Facultad, en la que se me nombró Revisor del trabajo de Tesis denominado **"INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN EL TRABAJO DOMÉSTICO DE NIÑAS MENORES DE TRECE AÑOS"**, realizado por la señora Bachiller **LIZBETH VIOLETA ALVAREZ DE LEÓN DE RAMOS**.

Me es grato informar a usted que procedí a revisar el trabajo de tesis, considerando que el mismo reúne los requisitos exigidos por esta Facultad, contenidos en el artículo 32 de dicho normativo, para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; tomando en cuenta que en Guatemala, la realidad del tema seleccionado para la presente tesis constituye en un alto porcentaje un problema laboral infantil, que no obstante estar regulado carece de aplicación práctica en beneficio de los menores de edad, siendo violado e ignorado constantemente este precepto contenido en el código laboral guatemalteco que con muy buena intención se constituye en protector de las niñas menores de trece años.

Al respecto informo que el trabajo de tesis reúne los requisitos que exige la legislación universitaria por lo que mi dictamen es favorable del trabajo de investigación de la bachiller **LIZBETH VIOLETA ALVAREZ DE LEÓN DE RAMOS**.

Al agradecerle la atención que le sirva prestar al presente dictamen me es grato suscribirme de usted, atentamente

*Leonel Rigoberto Samayoa Godoy*  
Abogado y Notario  
Colegiado 4056.



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES** Guatemala, treinta y uno de mayo del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **LIZBETH VIOLETA ALVAREZ DE LEÓN DE RAMOS**, Titulado **EN OBSEVANCIA DEL ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN EL TRABAJO DOMÉSTICO DE NIÑAS MENORES DE TRECE AÑOS** Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MPCL/slh



## DEDICATORIA

- A DIOS: Orientador de cada uno de mis pasos por el sendero que Él me concede pasar y quien me dio la oportunidad de vivir este momento.
- A MIS PADRES: JOSÉ LUIS ALVAREZ SALAZAR y AURA VIOLETA DE LEÓN hago suyo este triunfo, porque son ellos un ejemplo de lucha, trabajo y dedicación y gracias a su apoyo y sabios consejos veo hoy culminado con éxito mi sueño.
- A MIS HERMANOS: JORGE LUIS y RONNIE JOSÉ  
Por su apoyo y cariño y porque son parte de este triunfo.
- A MI ESPOSO: DONNY MCDONALD RAMOS MÉNDEZ  
Por su amor y comprensión.
- A MIS HIJOS: DONNY LUIS RAMIRO Y FRANKLIN JOSÚE ALEJANDRO  
Quienes han llenado de alegría mi existencia desde el momento de su nacimiento, por ser la razón de mi vida y la inspiración para culminar mis estudios.
- A MIS ABUELITOS: SALVADOR EVERARDO ALVAREZ, CLARA LUZ SALAZAR Y ALBERTINA LÓPEZ DE DE LEÓN (QEPD) quienes físicamente ya no están pero sé que desde el cielo celebran conmigo este triunfo. Y a OSCAR ANIBAL DE LEÓN HURTADO, gracias por su apoyo.
- A MIS TÍOS: MAX, LUCY, JUAN Y MAURICIO y sus respectivas familias con mucho cariño.
- A LOS LICENCIADOS: Carlos Ramiro Mazariegos Morales, Leonel Rigoberto Samayoa Godoy y Lizandro Guevara con mucho respeto.
- A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Por compartir conmigo este momento.
- A LA GLORIOSA: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por acogerme en su seno.

## ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

### CAPÍTULO I

1. El trabajo de menores de edad.....	1
1.1. Antecedentes .....	1
1.2. Definición legal y doctrinaria de niño.....	2
1.3. Definición.....	3
1.4. Causas básicas del trabajo infantil y adolescente.....	3
1.4.1 Consecuencias del trabajo del menor de edad, que hacen que estos se conviertan en un grupo vulnerable.....	7
1.5. Caracterización del grupo vulnerable, la niñez y el trabajo.....	9
1.6. Sectores de actividad económica que emplean menores de edad.....	9
1.6.1. Principales sectores y actividades laborales que realizan los menores edad .....	10
1.7. Derechos mínimos de los menores de edad.....	14
1.8. Regulación legal.....	15
1.8.1. Constitución Política de la República de Guatemala .....	15
1.8.2. Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 .....	16
1.8.3. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.....	16
1.8.4. Ley de Educación, Decreto 12-91.....	17
1.8.5. Código de la Salud, Decreto 90-96.....	17
1.9 Régimen de la jornada.....	18
1.10 Remuneración.....	18

	<b>Pág.</b>
1.11 Derecho del trabajo de menores de edad legalmente.....	19
1.12 Opinión de la sociedad civil respecto al trabajo de menores de edad.....	19
1.13 Principios que inspiran el derecho laboral guatemalteco.....	24
1.13.1 Principio tutelar de los trabajadores.....	25
1.13.2 Principio de garantías mínimas.....	28
1.13.3 Principio de imperatividad.....	30
1.13.4 Principio realista y objetivo.....	32
1.13.5 Derecho del trabajo como rama del derecho público.....	33
1.13.6 Derecho del trabajo es un derecho democrático.....	34

## **CAPÍTULO II**

2. El trabajo sujeto a regímenes especiales.....	35
2.1. Orígenes.....	35
2.2. Naturaleza jurídica.....	36
2.3. Régimen de los trabajadores del estado y sus instituciones.....	36
2.4. Trabajo de mujeres y menores.....	38
2.5. Trabajo agrícola y ganadero.....	39
2.6. Trabajo a domicilio.....	41
2.7. Trabajo de transporte.....	43
2.8. Trabajo doméstico.....	45
2.9. Trabajo de aprendizaje.....	45
2.10. Trabajo de la gente de mar y vías navegables.....	46
2.11. Trabajo de los profesionales y técnicos.....	47
2.12. Contrato individual de trabajo .....	48

	<b>Pág.</b>
2.12.1. Naturaleza jurídica de la institución contrato de trabajo.....	48
2.12.2. Definición de contrato individual de trabajo.....	49
2.12.3. Elementos del contrato individual de trabajo.....	50
2.12.4. Efectos del contrato individual de trabajo.....	50
2.12.4.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	51
2.12.4.2. Derechos y obligaciones de los patronos.....	51
2.12.4.3. Nulidad de los contratos individuales de trabajo.....	51
2.12.5. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	52
2.12.5.1. Contrato por tiempo indeterminado.....	52
2.12.5.2. Contrato a plazo fijo.....	52
2.12.5.3. Contrato para obra determinada.....	53
2.12.6. Jornada de trabajo y descansos remunerados.....	54
2.12.6.1. La duración legal del trabajo, clases y limitaciones de la jornada de trabajo.....	54
2.12.6.2. Criterios para computar la duración de la jornada...	55
2.12.6.3. La jornada extraordinaria.....	57
2.12.6.4. Descansos semanales y anuales, asuetos obligatorios.....	58

### **CAPÍTULO III**

3. El trabajo doméstico.....	61
3.1 Síntesis histórica.....	61
3.2 Definición del trabajo doméstico.....	65
3.3 Naturaleza jurídica.....	67
3.4 La discriminación de las trabajadoras domésticas .....	67

	<b>Pág.</b>
3.4.1 Discriminación social .....	71
3.4.2 Discriminación laboral jurídica.....	74
3.4.3 Legislación, garantías y derechos laborales lesionados, en el caso de las trabajadoras domésticas.....	75
3.4 Incremento actual del trabajo doméstico de menores de edad.....	82
3.5 Trabajo doméstico de niñas menores de trece años.....	83
3.6 Prohibición del trabajo de las niñas menores de trece años.....	84
3.7 Fundamento legal.....	85
3.8 Inobservancia del Artículo ciento cincuenta del Código de Trabajo en el trabajo doméstico de niñas menores de trece años.....	86
3.10 Necesidad de reformar el Artículo 150 del Código de Trabajo.....	87

## **CAPÍTULO IV**

4. Obligación de la Inspección General de Trabajo de verificar las normas contenidas en el Código en cuanto a las niñas empleadas en trabajo doméstico y la necesidad de su fortalecimiento.....	89
4.1 Inspección General de Trabajo.....	89
4.1.1. Definición.....	89
4.1.2. Naturaleza jurídica.....	91
4.1.3. Funciones.....	92
4.1.4. Organización.....	96
4.1.5. Necesidad de su existencia.....	100
4.1.6. Obligación de la Inspección General de Trabajo de verificar el cumplimiento de las normas establecidas a favor de los  menores de edad.....	100

**Pág.**

4.1.7. Fortalecimiento de la obligación de la Inspección en cuanto a la vigilancia de las condiciones en que trabajan las niñas menores de trece años.....	101
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107

## INTRODUCCIÓN

La crisis económica y la falta de fuentes de trabajo, que mantiene a muchas familias guatemaltecas inmersas en los renglones de pobreza y pobreza extrema, provoca que muchos niños y, para el caso del presente trabajo, muchas niñas menores de trece años, se vean obligadas a realizar algún trabajo que les permita agenciarse de ingresos para contribuir al sostenimiento de sus hogares. Esas causas originan también que las niñas menores de trece años tengan que laborar como empleadas domésticas, con las consecuentes dificultades que ello encara.

El Código de Trabajo, permite que los niños y niñas menores de catorce años, puedan trabajar sólo si se establecen las observaciones necesarias en cuanto a la autorización previa, y la garantía de las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los mismos. Sin embargo, esas disposiciones contenidas en el Artículo 150 del código en referencia, no son cumplidas en el medio guatemalteco, en virtud de que un porcentaje alarmante de niñas menores de trece años se encuentran trabajando en casas particulares, sin la autorización previa de la Inspección de Trabajo y, lo que es más grave aun, sin la observancia de las condiciones mínimas de protección que les asiste. Esas motivaciones justifican la realización del presente trabajo de tesis en el cual, previamente se ha definido el problema como: ¿Se observa en el trabajo que realizan las niñas menores de trece años como empleadas domésticas, las disposiciones del Código de Trabajo establecidas a su favor?, he podido establecer que actualmente no se da observancia a las disposiciones legales que regulan lo referente a las condiciones en que deben laborar las niñas menores de trece años y que no se establece ningún medio de fiscalización a fin de que esas normas protectoras sean efectivamente respetadas. Ante ese panorama, la hipótesis de mi trabajo ha sido definida de la siguiente manera: Las disposiciones del Código de Trabajo que protegen a las menores de trece años empleadas como domésticas, no son suficientes actualmente, dadas las lesiones a sus derechos de que son objeto las mismas, la cual fue comprobada dado que según la

investigación realizada, las normas que protegen a las niñas no cubren las necesidades de protección. En cuanto a los objetivos, lo que he pretendido con esta investigación es, en primer lugar, determinar la problemática que constituye el trabajo doméstico en Guatemala, sobre todo de las niñas menores de trece años y, además, establecer los efectos negativos en las menores de trece años, que se presentan ante la falta de verificación de los derechos establecidos en el Código de Trabajo por parte de la institución respectiva. Habiéndose alcanzado los objetivos establecidos. En lo relativo a los supuestos de la investigación es deber del Estado garantizar a la niñez guatemalteca, un crecimiento y desarrollo saludable y en condiciones acordes con su edad, situación que garantiza, tanto la legislación nacional de carácter constitucional como los tratados relativos al tema ratificados en el país; también considero necesario que el Estado de Guatemala garantice el derecho de la niñez a estar protegida contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpezca su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental y moral. Para una adecuada organización del informe, he recurrido a la doctrina de importantes autores, tanto guatemaltecos como extranjeros, cuyas teorías han dado un respaldo importante a mi tesis, ya que han sido útiles para dar fundamento a mi investigación.

La metodología utilizada abarca la inducción y la deducción que han permitido desarrollar el análisis y la síntesis de la información obtenida, que ha servido para constatar la situación actual de la problemática en nuestro país. Esos métodos han sido apoyados por las técnicas documentales y bibliográficas a que se recurrió. El procedimiento utilizado, de acuerdo con el plan establecido al respecto ha sido como primer punto el acopio de la información necesaria para luego mediante los métodos y técnicas descritos, depurar la misma y en seguida hacer la redacción de los capítulos del trabajo, los que han quedado de la siguiente manera: capítulo uno, el trabajo de menores de edad; capítulo dos, el trabajo sujeto a regímenes especiales; capítulo tres, el trabajo doméstico y finalmente el capítulo cuatro, obligación de la Inspección General de Trabajo de

verificar las normas contenidas en el Código de Trabajo en cuanto a las niñas empleadas en trabajo doméstico y la necesidad de su fortalecimiento. Con lo cual, espero realizar un aporte mínimo para que las instancias correspondientes tomen las medidas oportunas, a fin de evitar la falta de observancia del Artículo 150 del Código de Trabajo en relación con el trabajo doméstico de las niñas menores de trece años.

## CAPÍTULO I



### 1. El trabajo de menores de edad

#### 1.1 Antecedentes

En Guatemala que es un país pluricultural y multilingüe, que cuenta con una población de más de 12 millones de habitantes, la participación de menores de edad en las actividades económicas es considerada como un fenómeno estructural y de explotación, entre los factores que contribuyen al problema de trabajo del menor de edad se encuentra la pobreza, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar entre otros, los cuales constituyen sendas causas que conllevan a que muchos de nuestros menores de edad desempeñen actividades de trabajo. Guatemala, ratificó el convenio número 138 referente al reglamentar la edad mínima de 14 años para la admisión del empleo y el convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil

La ratificación significa que el gobierno debe tomar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para todos los menores de 18 años de edad, la protección abarca a todos hasta alcanzar dicha edad. Una acción inmediata y eficaz significa algo más que la redacción de nuevas leyes, lo que comprende un cumplimiento efectivo, la previsión y aplicación de sanciones penales y de otro tipo, la creación de mecanismos de control y el establecimiento de una cooperación internacional. El trabajo del menor de edad por su propia naturaleza o debido a las condiciones en las que se realiza, suele menoscabar



las posibilidades de que los niños se conviertan en adultos productivos, de ocupar su lugar en la comunidad y puede comprometer la imagen actual de un país, porque toda la fuerza laboral futura no tiene acceso a la educación como una de las garantías mínimas que todo menor tiene de acuerdo a los preceptos constitucionales y laborales.

## 1.2 Definición legal y doctrinaria de niño

La convención de los derechos del niño entiende por niño o niña a todo ser humano menor de 18 años de edad, pero en materia de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso L, fija la edad mínima de admisión al empleo en los 14 años. El Artículo de la ley de protección integral de la niñez y adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República, define la niñez y la adolescencia de la siguiente forma: Niño, es toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad y adolescente es toda persona desde los trece años hasta que cumple dieciocho años.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que el trabajo infantil es la actividad que implica la participación de los niños en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al auto consumo o en la prestación de los servicios, a personas naturales y jurídicas, que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realicen en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los adolescentes. Trabajo intolerable es la forma extrema de trabajo infantil, todas las formas de esclavitud o prácticas análogas, como la venta y trata de niños y



niñas adolescentes, el trabajo forzoso u obligatorio, comprendidas la servidumbre por deudas y la utilización de adolescentes en actividades de prostitución o relacionadas con la pornografía.

### 1.3. Definición

El término trabajo infantil o de menor de edad, no alude a los jóvenes que trabajan algunas horas por semana para sufragar sus gastos o ayudar a su familia, siempre y cuando no interfiera con la educación, salud y desarrollo. Por lo tanto es la actividad que desempeñan los menores de 18 años, privándolos a su infancia y dignidad, no teniendo acceso a la educación y se lleva a cabo en condiciones deplorables y perjudiciales para la salud.

### 1.4. Causas básicas del trabajo infantil y adolescente

Dentro de la investigación realizada, entre el olvido y la esperanza, la niñez en Guatemala, la presencia de niños y adolescentes trabajadores no es un fenómeno nuevo en la historia guatemalteca. Su participación en las actividades laborales ha sido una constante entre las familias de las comunidades campesinas, indígenas y ladinas. Pero nunca, como en la actualidad, había sido tan notorio y en tan variadas actividades, que son un reflejo de la necesidad de sobrevivencia en la que se encuentra la familia guatemalteca. Las crisis económicas que enfrenta el país y la injusta distribución de la riqueza, son motivos de que el trabajo infantil o del menor de edad, en lugar de disminuir se incrementa, tanto en el sector formal como informal, pero la situación



es mucho más crítica en éste último, ya que mantiene poca estabilidad laboral, ausencia de prestaciones, remuneraciones relativamente bajas y carecen de servicios o cuidado en la higiene y seguridad social, exponiendo a los niños, niñas y adolescentes o menores de edad, a una exposición social y económica abierta, en peligro de sufrir daños físicos, mentales y morales. La protección social para la niñez y la adolescencia trabajadora no se da en igualdad. Sólo en el trabajo formal se cuenta con una legislación donde se garantizan los derechos mínimos.

El trabajo del menor adolescente es estimulado por el desempleo y la falta de fuentes de trabajo para el adulto. Además es mano de obra barata y competitiva ya que han demostrado mayor productividad, no muestran resistencia a horarios cargados, toleran el mal trato y no reclaman condiciones de trabajo, lo cual favorece los ingresos del empleador. Por otra parte, tampoco hay organización de niños y adolescentes que velen por sus derechos laborales y humanos lo que propicia que se continúen violando sus derechos y se ensañe en ello el abuso de poder.

Además de ello, el desconocimiento de las leyes por parte de los menores, la ausencia de un código a favor de la niñez y adolescencia son bases ideales para que esta situación siga imperando. Otra característica es la ocultación intencionada de utilización de mano de obra infantil y adolescente en diferentes tipos de trabajo.



La mayor parte de menores de edad trabajan en el ámbito rural sin remuneración, otros como empleados u obreros no calificados y un porcentaje menor trabaja por cuenta propia. La mayoría se desempeña en actividades agrícolas, la industria manufacturera y la construcción, las niñas lo hacen en la agricultura, servicios domésticos e industria manufacturera.

El sector agrícola ocupa el primer lugar en empleo de menores de edad y adolescentes, y se consideran como subempleados llamados invisibles, situación que indica que la mayoría de la niñez y adolescencia trabajadora, labora en empleos precarios, con poca o ninguna remuneración. La niñez trabaja en las fincas donde se cultivan productos tradicionales y no tradicionales. El trabajo del menor de edad dificulta la educación de los niños y niñas, constituye una seria limitación para el crecimiento económico.

El trabajo para los menores de edad puede tener diversos significados, pero el principal de ellos, es la carencia de recursos económicos en el hogar. Para la gran mayoría de ellos, su trabajo es su único medio de subsistencia, para ciertas actividades productivas como la maquila, el servicio doméstico y la agricultura, es una opción de mano de obra a bajo costo y para los padres y las madres una ayuda familiar.

El motivo del trabajo del menor de edad en la población mestiza se debe al alto y creciente estado de pobreza por el desempleo, bajos salarios, alto costo de la vida, medidas de ajuste estructural, proceso



de privatización de servicios públicos y condiciones de vida marginales. A ello hay que agregar, a los que se han inmerso en esta actividad por la violencia intrafamiliar, violencia local, desarraigo y marginación.

Siendo una de las principales causas del trabajo del menor de edad, las condiciones de pobreza y pobreza extrema que existen en nuestro país.

Guatemala es uno de los países más pobres, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su informe sitúa a Guatemala entre la posición 120 y 174 de los países que tiene un bajo índice de ingresos, así como la esperanza de vida al nacer, alfabetismo y acceso a la educación, muy bajos. También le asigna una clasificación de 49 y un porcentaje de 29.2 en cuanto al índice de pobreza humana, involucrando acá otros indicadores tales como sobrevivencia mas allá de los 40 años, analfabetismo, población sin acceso a agua potable, servicios de salud, saneamiento ambiental y menores de edad con bajo peso.

Otras causas son el bajo acceso e incorporación al sistema educativo, así como las altas tasas de deserción y promoción escolar. Por el otro lado, el sistema educativo en general no pareciera tener ningún interés para los menores de edad trabajadores, ni alternativas para que ellos reciban este tipo de educación.



#### 1.4.1 Consecuencias del trabajo del menor de edad, que hacen que estos se conviertan en un grupo vulnerable

Este informe de tesis sobre el trabajo del menor de edad de Guatemala, señala que esta clase de actividad tiene como consecuencia, que quien se involucra en el mismo se excluye automáticamente de tener mejores condiciones de vida, acceder a bienes y servicios que le permitan tener una vida más digna, lo cual se obtiene si se tiene una capacitación formal o informal. Su desarrollo como ser humano se limita, tiene mayor desgaste físico y emocional y es más vulnerable a sufrir todo tipo de enfermedades y abusos.

- Su no acceso a la educación, los convierte en el futuro en mano de obra con bajo nivel de capacitación y preceptor de menor remuneración. Ello incide en la competitividad del país tanto presente como futura.
- El trabajador infantil sufre de abuso y explotación económica.
- Falta de protección legal y sindical.
- Ausencia de posibilidad de iniciar o continuar su educación.
- Problemas de salud física, mental y emocional.
- Restringido acceso a la protección social



- No tienen acceso a momentos de recreación.
- Condiciones laborales extremadamente pobres.
- Ambientes de trabajo inseguros, con altos grados de riesgo y contaminación.
- Maltrato físico.
- Maltrato emocional.
- Abuso sexual.
- Clandestinidad o invisibilización de su participación en el mercado laboral.

En virtud a lo expuesto anteriormente considero como principales causas del trabajo del menor de edad, la pobreza, pero esta se encuentra en estrecha relación con muchos otros obstáculos de índole socioeconómico, político y cultural, como la falta de escuelas y de decretos de educación obligatoria, desempleo, injusta distribución de los recursos, discriminación en cuanto a género, raza, clase social, cultura y religión

## 1.5. Caracterización del grupo vulnerable, la niñez y el trabajo



En el presente trabajo, se indica que los menores de edad trabajadores constituyen una fiel expresión del impacto de la crisis económica en Guatemala. La situación económica ha empujado a miles de menores de edad, a trabajar con o sin remuneración, buscando satisfacer en mínima parte las necesidades diarias de subsistencia familiar, pero en un sistema basado en la explotación indiscriminada a través del trabajo y de los recursos naturales para la generación y acumulación de riqueza. La fuerza de trabajo del menor de edad, en este contexto, es la pieza más frágil y explotable.

## 1.6. Sectores de actividad económica que emplean menores de edad

Los menores de edad se desempeñan como trabajadores de familiares no remunerados, proporciones, que se incrementa en el área rural. El resto se encuentra como obreros o empleados no calificados y en un porcentaje menor trabajando por cuenta propia. Un aspecto de particular importancia es que las menores de edad (niñas) participan en mayor proporción que los niños, en la categoría de obreras o empleadas, confirmando su creciente incorporación al mercado formal e informal de trabajo.

De esa cuenta, cuatro de cada cinco niños que trabajan, se ubica en el sector rural agrícola, dentro de esta categoría se incluyen los que realizan actividades económicas con sus propias familias en sistemas de producción de autoconsumo, y los que laboran en las diferentes



fases del cultivo y cosecha de productos tradicionales y no tradicionales de exportación. Las otras ramas de actividad en importancia dentro de la estructura del trabajo del menor de edad son los servicios comunales, la industria manufacturera y textil, el comercio y la construcción. Los menores de edad se ubican mayoritariamente en las actividades agrícolas, la industria manufacturera y la construcción.

#### 1.6.1. Principales sectores y actividades laborales que realizan los menores de edad

##### Sector de agricultura, ganadería y pesca y su actividad

- Café
- Banano
- Tabaco
- Palma africana
- Caña
- Productos no tradicionales, arveja china, brócoli, plantas ornamentales
- Cardamomo



- Pesca
- Vaqueros
- Ayudantes de ranchería y vaquería
- Cuidadores de animales

**Sector de industria y su actividad:**

- Cohetería
- Maquilas
- Empacadoras de banano
- Empacadoras de productos no tradicionales
- Industria de la construcción, extracción de piedra, pedrín y arena
- Panadería
- Platerías

**Sector del comercio formal e informal y su actividad:**



Vendedores ambulantes de jugos, frutos y semillas  
periódicos, leña, carbón

Artesanias

Venta de agroquímicos

Materiales de construcción

Sector del servicio y su actividad:

Trabajadoras en casa particular

Maleteros, cargadores de bultos

Niñeras

Tortilleras

Repartidores de productos

Mensajería

Limpieza

Lustradores y limpia botas

Ayudantes de cocina



- Ayudantes de panaderías
  - Meseros
  - Lavaplatos
  - Lavacarros
  - Ayudantes de buses y microbuses
  - Ayudantes de construcción
  - Trabajadores de pinchazos
  - Trabajadores en mecánica automotriz y eléctrica
  - Guía de turismo improvisados
  - Recolectores y clasificadores de basura (guajeros)
  - Ayudantes de herrería
  - Ayudantes de curtiembres
  - Mesoneros
- Otras actividades que les generan ingresos y su actividad



- Contrabando hormiga
- Recolectores de material reciclable
- Mercado negro de dólares
- Distribución de drogas

### 1.7. Derechos mínimos de los menores de edad

Toda persona que presta sus servicios, sea mayor o menor de edad, tiene derecho a que el patrono le proporcione como mínimo los derechos laborales irrenunciables que estipula el Código de Trabajo. Debe tener un ingreso de salario mínimo mensual, asimismo gozar de un aguinaldo anualmente, un periodo de vacaciones como mínimo de 15 días, después de haber laborado por un periodo de un año, asimismo gozar de una bonificación anual.

El patrono debe cumplir con estas obligaciones, pero desde mi punto de vista, el empleador le viola estos derechos al menor de edad, desde el momento que lo contrata con condiciones inferiores, porque la legislación laboral lo obliga a que cumpla con las mismas.

## 1.8. Regulación legal



En Guatemala existen normas que se encuentran establecidas en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y en leyes nacionales que versan sobre la protección de los menores de edad que trabajan a veces expuestos a riesgos, encaminados al ejercicio eficaz de dichos derechos, así mismo encontramos normas de carácter internacional los cuales pretenden erradicar el maltrato de menores de edad en el trabajo.

### 1.8.1. Constitución Política de la República de Guatemala

El Estado de Guatemala, es el encargado de proteger a la persona, en consecuencia es su deber garantizar la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo integral. También tiene como obligación de manera específica, proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad, garantizándoles su derecho a la alimentación, salud, educación inicial, pre primaria, primaria y básicos dentro de los límites que fije la ley, así como seguridad y previsión social y velar porque esto se cumpla. El Artículo 120 literal I, sobre derechos específicos de los menores de 14 años, establece que estos no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo en las excepciones establecidas.

### 1.8.2. Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441



Es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Tiene como principal objetivo la protección de los derechos y deberes de los trabajadores, así como su seguridad y amparo. Siendo el trabajo un derecho de la persona y una obligación social, es imperativo establecer ciertos derechos y garantías mínimas, es así como todas las garantías plasmadas en este Código le asisten a todos los trabajadores mayores o menores de edad.

### 1.8.3. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala

El problema del trabajo infantil y adolescente o menor de edad, es de índole mundial, afecta a gran parte de los niños y adolescentes, ya que son muchos los que trabajan desde temprana edad, poniendo en riesgo la salud, así como impidiéndoles hacer valer su derecho de estudiar, quitándoles su infancia y convirtiéndolos en adultos a temprana edad. Con esta ley se empieza a buscar y a dar soluciones para prevenir y erradicar el problema de la participación de la niñez y adolescencia en actividades laborales. Tiene como fin primordial la protección de los niños y adolescentes, para que estos no sean explotados en el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso.



#### 1.8.4. Ley de educación, Decreto 12-91

Existen muchos jóvenes mayores de 14 años que se dedican a laborar, también hay muchos menores de 14 años que se dedican a trabajar y esto no es motivo para quitarles el derecho a la educación, ya que como señala el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, todos tenemos derecho a la educación y debemos ir por lo menos a recibir la educación general básica. También en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 71 establece que es obligación del Estado proporcionar educación a todos los habitantes sin discriminación alguna, ya que la educación es primordial para un niño en el desarrollo integral de su persona y les permitirá mejorar su condición de vida. A pesar de los mandatos de la Constitución, existen muchos menores de edad abandonados por el sistema educativo a corta edad.

#### 1.8.5. Código de la Salud, Decreto 90-96

El Ministerio de Salud y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, son instituciones creadas con el fin primordial de proteger a las familias guatemaltecas, siendo su objetivo principal la salud, con ese fin desarrollan acciones para poder prevenir y promover la salud tanto para adultos como al menor de edad. También se dedican a dar mayor seguridad a la clase trabajadora para que puedan tener un ambiente saludable y seguro.

## 1.9 Régimen de la jornada



Ha sido práctica constante fijar para los menores de edad un régimen laboral en esta materia, que mejore el ya establecido. En relación a su jornada pueden señalarse dos limitaciones sustanciales: una en cuanto al tiempo de trabajo y la otra a la oportunidad de ella. En cuanto a lo primero, el horario de trabajo de los menores es de seis horas diarias, o de treinta y seis semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborales. Los menores de edad tienen prohibido el trabajo en horas de la noche, entendido por tal el tiempo que transcurre entre las veinte horas de un día y las seis horas del día siguiente. Se advierte, que la noche comienza antes para los menores, ya que los adultos tienen un régimen que empieza a las veintiuna horas.

## 1.10 Remuneración

Uno de los abusos más frecuentes respecto de los menores de edad, consiste en pagarles salarios reducidos con relación a los que perciben los adultos, considerándolos una mano de obra barata, con capacidad de rendir en términos parecidos a la tarea cumplida por los mayores de edad. Es que si bien puede justificarse una disminución del salario pagado en el trabajo cumplido de un menor, ello no es admisible cuando se cumplen tareas similares a las que realizan los trabajadores mayores y en parecidas condiciones laborales. En tal caso es evidente que se produce una situación discriminatoria, que los lesiona por el hecho de la edad. Un elemento importante es respecto al régimen del

salario mínimo, donde por ninguna causa un menor de edad puede obtener un salario mensual, fuera del establecido.



#### 1.11 Derecho del trabajo de menores de edad legalmente

El Artículo 31 del Código de Trabajo establece: Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan 14 años o mas y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

#### 1.12 Opinión de la sociedad civil respecto al trabajo de menores de edad

De acuerdo con la investigación realizada con respecto al presente tema, el Estado guatemalteco aún no ha asumido una visión que refleje el interés superior del menor de edad. No cuenta con políticas, instituciones y servicios que cumplan con las normas establecidas en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su recurso humano, para proveerles de la protección y el cuidado necesario para su bienestar. Esta falta de visión se refleja en los pobres indicadores de salud, entre ellos, mortalidad infantil, nutrición y morbilidad, que ubican a Guatemala entre los países con mayor déficit en este campo,

limitando a los menores de edad, en su derecho a la vida, su  
y desarrollo.



En el actual mundo de economías globalizadas y competitivas, de sociedades mediatizadas, y de constantes avances científicos y tecnológicos, quienes no cuenten con los elementos esenciales para hacerle frente quedarán rezagados, no lograrán satisfacer sus necesidades básicas, ni alcanzarán una calidad de vida digna que les permita, a su vez, ser útiles a la sociedad.

Es por ello que ningún país que desee desarrollarse y crecer puede ignorar que invertir en la educación y el desarrollo de sus niños desde la más temprana edad es un imperativo socio-económico, que, a largo plazo, dará sus frutos al haber formado sujetos capaces de aportar al crecimiento productivo y al desarrollo tecnológico, por contar con los conocimientos y la creatividad e invención adquiridos y/o desarrollados en sus primeros años de vida y consolidados luego en la etapa de formación.

Para hacer, hay que saber hacer y quienes no cuentan con las herramientas de ese saber carecen de las armas necesarias para hacerse un lugar en el mundo.

El presente análisis intenta abordar un tema acuciante para nuestra niñez y adolescencia: El trabajo infantil que vulnera los derechos de los niños; en especial, en esta oportunidad, respecto de su



incidencia en la cuestión educativa, que comprende a los menores de edad

Para ello se comenzará por establecer el significado del término "trabajo" y contextualizar el tema a través de la opinión de algunos especialistas en la materia y las normas que regulan el trabajo infantil; para precisar qué se entiende por trabajo infantil y concluir con su incidencia en la educación.

El término trabajo deviene del verbo latino "laborare" el que, entre sus muchas acepciones, significa acción de trabajar, física o intelectual; esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; penalidades, miseria. La traducción al castellano de este verbo se realiza a partir del latín "tripaliare", torturar, que, significa acción y efecto de trabajar, cosa producida por un agente, cosa producida por el entendimiento, entre otras acepciones. Utilizado como sinónimo de un sinnúmero de voces podemos darle un sentido u otro. Desde un punto de vista económico, político, del derecho y la sociología se considera que, es la aplicación de las fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que puedan servir para satisfacer nuestras necesidades.

El trabajo - labor, supone un esfuerzo del hombre, una comunicación de éste a las cosas, a las que imprime un sello representativo de su personalidad, aplicando sobre ellas no solo la fuerza física sino la intelectual.- El trabajo es uno de los principales factores activos de la producción y el hombre no puede realizar esta



función sin el auxilio de agentes internos y externos. Con él se transforma la materia, pero el hombre no logra dicha acción sin fatiga, sin esfuerzo, aún para recoger las riquezas espontáneas requiere de un esfuerzo. El trabajo es la pena que tiene el hombre para vivir.

Podemos decir en forma genérica que la aplicación de las fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que puedan servir para satisfacer sus necesidades, es trabajo. Quedan inmersas dentro de este concepto las actividades que realizan los niños y los adolescentes

En las sociedades modernas el trabajo a más de constituir la fuente principal y la única, en la mayoría de los casos, de recursos económicos tiene una incidencia social ya que constituye el ámbito de socialización por excelencia de las personas, el que organiza su cotidianeidad y la de sus hogares, y les garantiza un lugar en esta sociedad. Consecuentemente, aquellos miembros proveedores típicos de ingresos del hogar ven lesionadas seriamente sus posibilidades de establecer sólidos lazos sociales cuando no están empleados. Este mismo hecho es una fuente potencial de desintegración de la vida familiar ya que precisamente esos individuos pueden sumirse en una fuerte depresión al no poder continuar asumiendo el papel de proveedores, generando o exacerbando conflictos en el ámbito del hogar



Cabe recordar que algunas de las peores formas de trabajo infantil han sido objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930, y la Convención Suplementaria de las Naciones Unidas Sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud, 1956.

En el Convenio N° 182 se establece que la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Los estados deberán elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil, y adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones



mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que estas no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

La mayoría de juristas guatemaltecos, tomando en cuenta los enunciados contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, aceptan como principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas los que a continuación expondré.

### 1.3.1 Principio tutelar de los trabajadores

Este principio indica: el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica preferente.

Como sabemos, el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede notar en la mayoría de casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo consciente de esta situación trata, a través de la ley, compensar estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es parte más débil de la relación laboral.



por las que se dé efecto al convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

Es evidente que no toda participación laboral de los niños queda comprendida dentro de estos conceptos ya que hay actividades que niñas y niños desarrollan en compañía de sus padres y donde se crea un espacio para la transmisión de conocimientos así como el desarrollo de habilidades, y no interfieren en el desempeño escolar, ni en el desarrollo físico, social, moral o psicológico de los mismos.

La característica principal que las concepciones sobre trabajo infantil ponen de relieve es la vulnerabilidad que caracteriza a vastos sectores de nuestra población, que se encuentran por distintos factores económicos, sociales, culturales, en riesgo de exclusión social.

Hay quienes sostienen que el concepto de trabajo es un duro eufemismo, porque en realidad se trata de cartoneo, venta domiciliaria de mercancías del más diverso origen y carácter, trabajos artesanales y aprendizaje en talleres varios. Desde luego, también es un eufemismo lo de aprendizaje, que suele ocultar formas brutales de explotación del menor de edad.

### 1.13 Principios que inspiran el derecho laboral guatemalteco

En esta disciplina jurídica, el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las normas de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los



En relación al principio tutelar de los trabajadores fallado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, no puede ver únicamente personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas 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 por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.

El autor argentino Plá Rodríguez, denomina a este principio protector, sin embargo, dicho término puede entenderse como una sinonimia al tutelar contenido en nuestra legislación ya que este autor prácticamente se refiere a lo mismo dándole el siguiente significado: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes; el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr



a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes".<sup>1</sup>

El derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. Como decía el maestro uruguayo Eduardo Couture, citado por Plá Rodríguez. "el procedimiento lógico de corregir desigualdades, es el de crear otras desigualdades".<sup>2</sup>

Según este propósito el juzgador puede equiparar en una situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.

En el Código de Trabajo se manifiesta el principio tutelar expresamente en el considerando V al preceptuar que "todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía

<sup>1</sup> Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, pág. 31.

<sup>2</sup> *Ibid*, pág. 33.



nacional. " También en el Artículo 17, al preceptuar que para los objetos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social", se manifiesta expresamente el principio tutelar.

### 1.13.2 Principio de garantías mínimas

En el derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas
- Protectoras del trabajador
- Irrenunciables únicamente para el trabajador

Las garantías sociales anteriormente indicadas se toman de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera, debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia. Así mismo se considera que la norma es protectora del trabajador, en virtud de que este



es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón las normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Es importante acotar que estas normas son de carácter social e irrenunciables, únicamente para el trabajador, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para él, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir, de forzoso cumplimiento aún en contra de la voluntad de los particulares, pues por otra forma sabemos que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, según lo establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, su nulidad no requiere declaratoria judicial. Sin embargo estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios:

- ▣ La contratación individual
  
- ▣ La contratación colectiva



- De manera muy especial, a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Lo que significa que con las tres formas de contratación anteriormente indicadas, se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo, aumentar el salario mínimo de lo establecido por la norma o bien reducir unos minutos el horario de trabajo o aumentar los días de vacaciones.

### I 13.3 Principio de imperatividad

Establece el Código de Trabajo guatemalteco en la literal c, del cuarto considerando que: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que estas ramas 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 para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

Este principio guarda íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque la norma jurídica son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de



Imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denominan relativa y absoluta, las que corresponden al derecho positivo, y al derecho imperativo el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era de derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

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

Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas



tienen la misma pretensión de imperativismo. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inició la transformación del derecho del trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como *jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tiene el deber de respetar sus imperativos.

#### 1.13.4 Principio realista y objetivo

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considerando que para resolver un caso determinado, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de



su aplicación surja, con criterio social y base de hechos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad tomando citas de Mario Cuevas, distingue las siguientes ideas, "que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya si las estipulaciones consignadas no corresponde a la realidad carecerán de todo valor".<sup>3</sup> Precisamente tal y como esta regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

### I 13.5 Derecho del trabajo como rama del derecho público

Se dice que el derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Este principio no amerita mayor comentario, por razones mas de carácter político y de sistematización, que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el Derecho de trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente.

### 1.13.6 Derecho del trabajo es un derecho democrático



Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Resulta muy interesante analizar este principio, que se ve claramente es de carácter filosófico y político, y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del código, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendía que el nuevo código a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, conscientes que esto último, no coincide con la libertad económica. Solamente nos resta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.

## CAPÍTULO II



### 2. El trabajo sujeto a regímenes especiales

#### 2.1. Orígenes:

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el derecho del trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo (esta última que en la actualidad está en franco retroceso) la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales. Aunque vale decir que por darse estos en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos sistemas especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

## 2.2. Naturaleza jurídica



Existen teorías para explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo entre las más importantes está la teoría mixta de la subordinación, que considera que esta está integrada por caracteres jurídicos, económicos y técnicos.

- Los jurídicos se manifiestan cuando el trabajador cumple con las obligaciones de la ley, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el reglamento interno de la empresa, que lo sitúan como jurídicamente subordinado al empleador
- La subordinación técnica se encuentra en la ejecución del trabajo, conforme las indicaciones y reglas dadas por el empleador directamente o por delegación.
- El trabajo está económicamente subordinado, cuando la base de éste es la remuneración que percibe el trabajador por el trabajo desempeñado.

Estos matices que se presentan en la ejecución del contrato de trabajo y las dos últimas varían de acuerdo a la clase de servicios que presta el trabajador, la otra deviene del contrato colectivo y la ley.

## 2.3. Régimen de los trabajadores del estado y sus instituciones

Originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto 330,

contempló en el capítulo octavo como régimen especial, servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho código; incluso con el derecho de huelga.



Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Dto. 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho código.

También la Constitución Política de la República, dice en los Artículos 108 y 111 lo siguiente:

Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.



Como comentario vale decir que tanto la Ley de Seguridad Social como las leyes propias a que se refiere el Artículo 108 constitucional en la práctica representan una discriminación con relación a los demás trabajadores del país y aunque contengan algunas normas que parezcan dar tratos especiales, muchas más son desventajosas e incluso tienen atrofiado el derecho constitucional a las dos instancias jurisdiccionales.

También a los trabajadores públicos por disposición de la Constitución vigente se les restituyó el derecho de huelga, el cual recientemente con la modificación que sufrió el Dto. 71-86, por el 35-96 (Ley Antihuelgas), fue prácticamente anulado, remitiendo a un inoperante arbitraje obligatorio.

En pocas palabras, en opinión del estudiante que realizó este resumen, el régimen especial de los trabajadores del Estado, está concebido en forma discriminatoria, a partir de un inconfesado contubernio de partidos políticos que utilizan a las entidades del Estado, como hacienda en usufructo del que ostente el poder.

#### 2.4. Trabajo de mujeres y menores

Este régimen especial en nuestra legislación según los Artículos 67 al 155 del Código de Trabajo propugnan porque el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.



El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores, en lugares de expendió de bebidas alcohólicas, y el trabajo de los menores de catorce años. Reduciendo la jornada laboral de estos en una y hasta dos horas, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por tales normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad el embarazo y la lactancia; otorgando descansos especiales de pre y postnatal y lactancia, así como de pagos por tales conceptos. Regula la obligación de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de 30 trabajadoras, esto último que la mayoría de las empresas incumple.

## 2.5. Trabajo agrícola y ganadero

Este régimen especial lo contempla el código en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. "La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera." (Artículo 138).



Aunque existe la figura de los trabajadores "mujeres y menores de edad" como coadyuvantes del campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo, según el Artículo 139, en la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados. En todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco.

Luego en el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos Artículos 140-143 regula y definen quiénes son y no considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola, así como algunos remanentes del oprobioso sistema de los "Repartimientos de Indios" que tuvo su origen durante la invasión española y se mantuvo vigente durante los gobiernos dictatoriales de liberales y conservadores hasta 1944.

Por ejemplo, está la disposición que "obliga al patrono" a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe de que ha terminado su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. El origen de esta práctica radica en que por esa vía los hacendados podían establecer si un "mozo" no tenía "deudas con su antiguo amo", ya que en el sistema de repartimientos, era cuasi fiscal, donde los campesinos por suministros en especie, por la fuerza o por engaño permanecían adeudados con el patrono y en razón de la tarjeta o aludido documento, esclavizados por su patrono. Claro está, cuando se concibió el Código de Trabajo, se



buscó la manera de ir eliminando las prácticas feudales, y originalmente el Decreto 330 en su Artículo 146 (norma que ya ha eliminada) establecía que "Los patronos no podrán proporcionar trabajadores que hubieren contratado para sí, a otras empresas o patronos, sin el previo y expreso consentimiento de los trabajadores."

También en el Artículo 145 se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas. Tales condiciones están reguladas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1957. En lo relativo a la forma de celebrar un contrato el Código de Trabajo, en capítulo distinto al analizado, contempla otra discriminación para las labores agrícolas y ganaderas en el Artículo 27, al establecer que este puede ser verbal, excepción que se convierte en una regla. Y lo propio hace el Artículo 102 inciso i) donde establece el derecho a vacaciones de quince días para los trabajadores, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Aunque cabe apuntar que por reforma, el Artículo 6 del Decreto 64-92 hizo al Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

## 2.6 Trabajo a domicilio

Según nuestro Código de Trabajo, Artículo 156, "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del

patrono o del representante de éste...\*



La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio sea parte de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de labor es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que él escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente (según la doctrina); esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee.

Esa posición doctrinal, como se puede advertir, es falaz y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que conforme nuestra legislación, el Código de Trabajo claramente establece que "los trabajos defectuosos o el evidente



deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por periodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono." (Artículos 158 y 159). Para ironía de la clase trabajadora guatemalteca, el último párrafo del Artículo 160 del Código de Trabajo establece que "El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa." En el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción claramente establecida en la parte final del segundo párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo.

## 2.7. Trabajo de transporte

Este régimen especial se inicia en el Artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente: "Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire." Nótese que dicho artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el



alcance de esta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

Se estipula asimismo que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Tales calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas (Artículo 168). El segundo párrafo de este artículo contiene una causa justa para que el patrono de por terminados los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del Artículo 64, relativa a la prohibición de conducirse en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas o estupefacientes.

Por último el Artículo 169 se refiere al reglamento que debe dictarse para este tipo de trabajo. Respecto a las jornadas de estos trabajadores, hay que remitirse al reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, el cual en su Artículo segundo habla de que los trabajadores a bordo que laboren en forma discontinua o deben permanecer a bordo para seguridad de la nave y de los pasajeros, tales como ingenieros, jefes, contadores, telegrafistas, médicos, etc, no están sujetos a la jornada ordinaria; sin embargo, como no es posible crear jornadas de trabajo agotadoras, pues contradice el derecho de trabajo, el Artículo 3 aclara que en ningún caso pueden ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.



## 2.8. Trabajo doméstico

Considerando que en un capítulo posterior desarrollo todo lo relativo al trabajo doméstico, en este apartado solamente hago una referencia somera acerca de esa clase de trabajo, entendido como parte de los regímenes especiales, como los denomina la legislación guatemalteca.

De conformidad con el Decreto 1441, son trabajadores domésticos 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.

## 2.9. Trabajo de aprendizaje

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

El Artículo 170 del Código de Trabajo indica que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución



convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. Este contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado, haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado. El Artículo 173 faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre-aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días solamente.

#### 2.10. Trabajo de la gente de mar y vías navegables

Artículo 175 del Código de Trabajo establece que: 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. Este tipo de contrato se llama contrato de embarco. El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste Artículo 178: El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida. Los Artículos 180 y 181 contemplan los tipos de indemnización en caso de naufragio y las causas justas que facultan al patrono para dar por



terminado los contratos de embarco. Luego el 182 las del indirecto, el 183 regula que no pueden las parte dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. En el 188 se establece que es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto. Artículo 189 si la nave emplea durante el viaje cinco o más trabajadores, debe elaborarse un Reglamento Interior de Trabajo. Además se encuentra establecido en los Artículos del 936 al 971 del Código de Comercio.

## 2.11. Trabajo de los profesionales y técnicos

Los contratos de servicios profesionales están regulados en el Artículo 2027 al 2036 del Código Civil; y tanto aquellos como los de los técnicos se regulan por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral, en el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el Artículo 18 de dicho instrumento normativo, esto es, que sea cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico-jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios provisionales o a ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Finalmente cabe mencionar que el Código de Comercio regula otros contratos de profesionales, a los que prácticamente se les da la naturaleza mercantil (lo que a mi juicio es discutible) y que se refiere a



los contratos de edición de obras literarias, científicas o artísticas, los contratos de difusión y representación escénicas (Artículos 857 al 860 del Código de Comercio).

## 2.12. Contrato individual de trabajo

Este tipo de contrato sujeta a una persona a prestar sus servicios a un determinado patrono para una actividad establecida en el mismo.

### 2.12.1. Naturaleza jurídica de la institución contrato de trabajo

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe.

El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el

mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa, y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

#### 2.12.2. Definición de contrato individual de trabajo

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



### 2.12.3. Elementos del contrato individual de trabajo

Estos pueden ser esenciales y personales: Los elementos esenciales:

- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal.
- Que exista dependencia continuada hacia el patrono.
- Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono.
- Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

Elementos personales:

- Patrono y/o su representante; y
- El Trabajador.

### 2.12.4. Efectos del contrato individual de trabajo

Todo contrato de trabajo crea derechos y obligaciones para las partes contratantes quienes están obligados a cumplir con las mismas.



#### 2.12.4.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; del sector público, los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

#### 2.12.4.2. Derechos y obligaciones de los patronos

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

#### 2.12.4.3 Nulidad de los contratos individuales de trabajo

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los



trabajadores la Constitución, el mismo código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución).

#### 2.12.5. Clasificación del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo se clasifica de la siguiente manera:

##### 2.12.5.1 Contrato por tiempo indeterminado

Cuando no se especifica fecha para su terminación (Artículo 25, inciso a) del Código de Trabajo)

##### 2.12.5.2. Contrato a plazo fijo

A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo (Artículo 25, inciso b) del Código de Trabajo)



### 2.12.5.3. Contrato para obra determinada

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Artículo 25, inciso c) del Código de Trabajo)

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados en los numerales 2.11.5.1 y 2.11.5.2 ya enunciados, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido (Véase Artículo 26 del Código de Trabajo).



## 2.12.6. Jornada de trabajo y descansos remunerados

Todo prestación de servicios remunerados tienen una jornada de trabajo establecida, así como descansos extraordinarios en el año

### 2.12.6.1. La duración legal del trabajo, clases y limitaciones de la jornada de trabajo

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

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

El Artículo 116 del Código de Trabajo que regula lo relativo a las clases y limitaciones de la Jornada de Trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República; al establecer: Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de



ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

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

#### 2.12.6.2. Criterios para computar la duración de la jornada

Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesaria una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores. Esfuerzo que debiera ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la desreglamentación de las relaciones de trabajo.

El impulso del Derecho Civil, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, hicieron posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el antiguo liberalismo quien más enconadamente se opuso a su reglamentación, sobre la base de



las premisas siguientes: "El hombre es libre: ¿Cómo prohibirle que trabaje 10, 12 ó 14 horas? ¿No equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita? La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación.

En contraposición, la crítica que se hizo a la posición liberal, fue que las jornadas de 15 o más horas, que dejan poco tiempo al trabajador para dormir no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal, comer y dormir. El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez, a la vejez o invalidez. De suerte que apoyado en estas últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. Es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre a la de un animal y minar paulatinamente su salud. El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Entonces la limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad: a) Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y, b) Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc. La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. Se consideró



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

### 2.12.6.3. La jornada extraordinaria

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece nuestro Código de Trabajo. Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, 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.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley (véanse Artículos 121, 122, 123 y 124 del Código de Trabajo.)



#### 2.12.6.4. Descansos semanales y anuales, asuetos obligatorios

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos que se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como "séptimo día" y en la actualidad la doctrina moderna le denomina "prima dominical". Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el "sistema inglés".

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales, lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado, y en 69 de la Ley de Servicio Civil. Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un decreto que contempla dicho



feriado para todas las madres trabajadoras. Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día, además, el día de la fiesta de la localidad.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco periodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Artículo 8 del Decreto. 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar 2). También este último decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del Código de Trabajo pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Artículo 102 Constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de



treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos  
contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por  
disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

## CAPÍTULO III



### 3. El trabajo doméstico

#### 3.1 Síntesis histórica

El empleo en casa particular es una forma de trabajo muy antigua en Guatemala. En nuestro país, como en el resto de América Latina, el servicio doméstico ha sido una categoría laboral importante desde el período colonial. La actual demanda de trabajadores domésticos es bastante alta y generalizada, aunque está sujeta a fluctuaciones en función del estado general de la economía. Al menos el dos por ciento de la población económicamente activa de Guatemala participa en el trabajo doméstico remunerado. En 1967, se registraron 61,548 trabajadores domésticos; la OIT estima que en la actualidad podría llegarse a los 300,000 en todo el país. El servicio doméstico no solo corresponde a la clase alta, también a la media e incluso familias de clase trabajadora emplean algún tipo de ayuda doméstica remunerada.

El trabajo de casa particular remunerado en Guatemala comparte características comunes a esta labor en todo el mundo. Primero, este trabajo lo realizan casi invariablemente las mujeres. Segundo, el trabajo está fuertemente asociado con un grupo étnico particular. Tercero, las trabajadoras de casa particular suelen ser emigrantes, y por lo tanto están aisladas en su nuevo entorno. Cuarto, el trabajo se sitúa dentro de la esfera privada, no está regulado en la mayoría de los casos y está



protegido del escrutinio público. Finalmente, las trabajadoras particular, como categoría de trabajadores, disfrutaban de menos protecciones legales que el resto de los trabajadores. En conjunto, estas características fomentan un aumento de la vulnerabilidad frente a los abusos.

El trabajo doméstico se considera una extensión natural del papel de la mujer en la sociedad: el mantenimiento del hogar y la familia. De hecho, casi el 98 por ciento de todos los trabajadores domésticos de Guatemala son mujeres (el 2 por ciento restante de empleados domésticos varones realizan tareas identificadas con lo masculino, tales como conducir). Las trabajadoras de casa particular remuneradas realizan básicamente las tareas que, según la sociedad, debería hacer la mujer de la casa gratuitamente. Debido a que se ejecuta en el hogar, lo efectúan mujeres y no suele estar remunerado, el trabajo doméstico se considera no calificado y de baja categoría. Esta situación devaluada se traduce en salarios más bajos y menos garantías para las mujeres que cumplen estas tareas a cambio de una remuneración.

En Guatemala, el trabajo doméstico se identifica también con un grupo étnico particular. Las mujeres mayas siempre han constituido una parte importante de la mano de obra doméstica. Según las estadísticas oficiales de 2002, los datos más recientes disponibles al realizar este trabajo de investigación, la mitad de los trabajadores domésticos de Guatemala son indígenas. Las organizaciones que laboran en el tema de



las trabajadoras de casa particular insisten en que la cifra real es mucho más alta, y quizá llegue al 70 por ciento.

La mayoría de las trabajadoras de casa particular emigran de aldeas rurales para trabajar en hogares particulares del área urbana. Su situación de emigrantes agrega otra dimensión a su dependencia del empleador y su vulnerabilidad frente a los abusos. Las trabajadoras de casa particular, desligadas de sus comunidades y con frecuencia jóvenes y sin una red de apoyo, saben muy poco sobre como moverse en la vida urbana o negociar sus condiciones de empleo. Julián Oyeles, director del Proyecto Conrado de la Cruz, una organización que ofrece servicios directos y educación a trabajadoras de casa particular, explica: Cuando una muchacha de trece años llega a pedir un trabajo con toda su ingenuidad, su propia visión del mundo y su lengua, se encuentra con grandes obstáculos de comunicación, una situación de la que se aprovechan para establecer la base y los principios del servilismo, el empleador de esta muchacha definirá el salario que gana, el trabajo que hace, el horario, los días que puede salir, dónde puede ir e incluso que lengua debe hablar en la casa y como debe vestirse.

Las trabajadoras de casa particular no tienen un sindicato propio en Guatemala, ni ninguna asociación existente realiza trabajo alguno de organización entre trabajadores domésticos. En cambio estas empleadas coinciden en un puñado de asociaciones no gubernamentales y religiosas. El Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa



Particular (CENTRACAP) fue fundado en 1991 para mejorar las condiciones lamentables de las trabajadoras de casa particular. En los últimos años, el CENTRACAP ha concentrado sus energías en presionar al Congreso para que apruebe una ley especial a favor de los derechos de las trabajadoras domésticas. Casa San Benito y el Proyecto Conrado de la Cruz son dos organizaciones dirigidas por la Iglesia católica que ofrece una variedad de servicios directos a las trabajadoras de casa particular. Mientras que Casa San Benito se concentra exclusivamente en las trabajadoras de casa particular de todas las edades, el Proyecto Conrado de la Cruz está especializado en las necesidades de las trabajadoras jóvenes, e incluye en sus programas a trabajadoras de maquilas y vendedoras ambulantes. Las tres organizaciones imparten cursos gratuitos que van de la alfabetización a las clases de costura. Estas organizaciones han formado una coalición libre para promover la reforma legislativa a favor de los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular.

Cada día se evidencia que, a pesar de los abusos bien conocidos, cientos, si no miles, de muchachas guatemaltecas buscan empleo como trabajadoras de casa particular por primera vez. Sin embargo, algunas que habrían buscado empleo de otro modo, están ahora entrando a trabajar en fábricas. Los motivos para elegir las maquilas en lugar del servicio doméstico o viceversa son tan variados como las propias mujeres. Lamentablemente, independientemente de lo que elijan, estas mujeres se enfrentan a la discriminación sexual.



### 3.2 Definición del trabajo doméstico

Al respecto Ossorio indica: "el trabajo que realiza el empleado de uno u otro sexo que presta sus servicios dentro de la vida doméstica y que no impliquen para el empleador lucro o beneficio económico"<sup>3</sup>

En tanto, el Código de Trabajo, el Artículo 161, los define como: "Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono".

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

La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud.

Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los discriminatorios derechos siguientes: a) descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias,

<sup>3</sup> Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. pág. 981



las cuales deben ser nocturnas y continuas y 2 para comida los domingos y feriados citados por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas.

Los casos de enfermedad que surja, se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165 del Código de trabajo, donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento. En este artículo se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año, pero siempre que no exceda de cuatro meses. Es también causa justa para el despido, la falta de respeto o mal trato notorio. Al igual que el trabajador agropecuario, el contrato de estos laborantes puede hacerse en forma verbal, ello al tenor del Artículo 27 del Código de Trabajo.

El gobierno guatemalteco, ratificó el Convenio número 117 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las normas y objetivos básicos de la política social, una acción inmediata y eficaz significa algo más que la redacción de nuevas leyes, abarca un cumplimiento efectivo, la previsión y aplicación de sanciones penales y de otro tipo, la creación de mecanismos de control y el establecimiento de una cooperación internacional.

El trabajo doméstico por su propia naturaleza suele menoscabar las posibilidades de que las trabajadoras domésticas, sean más productivas, y capaces de ocupar su lugar en la comunidad y puede

comprometer la imagen actual de un país, porque toda la fuerza de trabajo no tiene acceso a la educación.



### 3.3 Naturaleza jurídica

Es un trabajo sujeto a regímenes especiales y por ende forma parte del derecho laboral el cual tiene el carácter de derecho público, sus normas al contrario de los contratos establecidos en el orden privado exigen un cumplimiento obligatorio en virtud de que las normas laborales han sido establecidas previamente por el Estado y su cumplimiento no debe discutirse. Hay que aclarar en este sentido, que en el trabajo doméstico no se cumple con las garantías que las leyes laborales otorgan a otra clase de trabajadores, sin embargo si existen algunas normas las cuales aunque son mínimas, deben respetarse en beneficio de las mujeres que se ven obligadas a realizar ese tipo de trabajo en nuestro país.

### 3.4 La discriminación de las trabajadoras domésticas

Las trabajadoras de casa particular son uno de los grupos menos protegidos y más explotados de Guatemala. El Código de Trabajo ha establecido básicamente una jerarquía de trabajadores en la que los empleados domésticos disfrutan de unos derechos restringidos porque el trabajo que realizan está poco valorado. Y precisamente está poco apreciado porque lo realizan mujeres y transcurre en la esfera privada. A las trabajadoras de casa particular se les niegan derechos laborales fundamentales, como el derecho a una jornada de ocho horas, al salario mínimo o a descansar un día completo por semana.



Además, la mayoría no están incluidos en el sistema nacional de seguridad social. Y no sólo eso, sino que a las trabajadoras de casa particular se les niega el acceso a los beneficios por maternidad y mayoritariamente no pueden cumplir con sus obligaciones familiares. La ley no dispone protecciones especiales para trabajadoras de casa particular menores de edad, a pesar de que una parte considerable de la fuerza laboral es menor de dieciocho años. Las trabajadoras de casa particular, especialmente aquellas menores de edad, son muy vulnerables al acoso sexual en el trabajo. Está claro que existe desigualdad en la protección legal del trabajo doméstico, lo que tiene mayor impacto en las mujeres, que constituyen la mayoría de este grupo de trabajadores.

Aunque el número de mujeres que actúan en el mercado de trabajo ha aumentado, por igual tarea, sigue siendo considerablemente inferior que la de los hombres. En lugar de reducirse, esta disparidad se ha hecho más pronunciada a lo largo de la última década. En tanto que en 1989 el salario promedio de una mujer equivale al 87% del de un hombre, en el 2000 la proporción era de apenas 59%. Los informes indican que la disparidad entre hombres y mujeres que trabajan se hace más pronunciada a medida que aumenta el nivel de educación. Los datos disponibles reflejan un menor salario promedio para las mujeres respecto del que perciben los hombres.

Es claro que existe una continua discriminación de la mujer en los sectores de maquiladoras y de trabajo doméstico, de parte de sus empleadores y a veces del gobierno. Sin embargo, en tanto que las trabajadoras de las maquiladoras en principio gozan de mecanismos de protección legal idénticos a los aplicables a otros trabajadores, existen



denuncias de abusos en este sector, consistentes en amplios compulsivos de horas extras, malas condiciones de trabajo y acoso, aunados a falta de adecuada inspección y supervisión por parte del Ministerio de Trabajo. Las trabajadoras domésticas, por su parte, suelen estar privadas de los derechos mínimos de los que deberían gozar, pero el congreso no ha sancionado reformas que les garanticen igual protección de la ley.

Debe señalarse que un alto porcentaje de mujeres trabajan en el sector informal del mercado de trabajo, lo que las expone a inconvenientes adicionales. Se ha recibido información de los sectores estatal y no estatal sobre las medidas adoptadas para proponer reformas del Código de Trabajo, encaminadas a establecer mayor igualdad entre mujeres y hombres, pero aún no ha recibido información en cuanto a resultados concretos. Además, inclusive representantes del Estado afirman que si bien el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo están encargados de ocuparse de la seguridad social y de la salubridad ocupacional de los trabajadores, en la práctica la reglamentación y aplicación de las normas de protección en esas esferas es inexistente.

El Estado ha proporcionado información sobre algunas medidas que está tomando el Departamento de Promoción de las Mujeres que Trabajan, en el marco del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Se informa que en el 2002 ese departamento proporcionó capacitación a 252 inspectores de trabajo sobre igualdad de género en relaciones



laborales y sobre la aplicación coercitiva de los derechos laborales de las trabajadoras.

El Estado informó además que a mediados del 2002 dicho departamento comenzó a sistematizar denuncias de violaciones de la legislación laboral presentadas a la Inspección General de Trabajo por trabajadoras del sector de las maquiladoras. Se afirma que se formularon denuncias contra un promedio de 110 compañías por mes; 38 entidades fueron identificadas como transgresoras reincidentes, y otras han sido investigadas y los inspectores han emitido recomendaciones. Además, con respecto a la situación de las trabajadoras de hogares privados, el Estado informó que dicho departamento está realizando un estudio referente a la participación de niños y adolescentes en el trabajo domiciliario, para exponerlo como una de las peores modalidades de trabajo infantil.

El Estado dio cuenta también de los esfuerzos orientados a brindar acceso a la información sobre derechos y recursos laborales a través de la distribución de 25.000 boletines de información en diversas oficinas del Ministerio de Trabajo, en el cual se detalla la manera de denunciar las violaciones de derechos humanos. Como es natural, existe una estrecha conexión entre acceso a la educación y progreso en el mercado de trabajo. Como se indica, *infra*, es mayor la proporción de mujeres que hombres que nunca asistieron a clases o recibieron menos de tres años de educación, y mayor aún es la proporción de las analfabetas. Estos bajos niveles de educación, aunados a otros factores



de exclusión, determinan la reducción del acceso a las oportunidades en la esfera laboral.

### 3.4.1 Discriminación social

Hablar acerca de la discriminación no es nada fácil, tomando en cuenta las dimensiones y alcances del problema, la verdad es que nadie puede declararse como totalmente libre de culpas ante este flagelo. Todos, absolutamente todos, hemos discriminado a nuestro prójimo y podríamos considerar a este aspecto como uno de los mas significativos y deplorables de la sociedad en que vivimos, a decir verdad es bastante difícil vivir y convivir en una sociedad tan diversificada como la nuestra, en donde podemos encontrar a todos los personajes imaginables y en donde la tolerancia es puesta a prueba a cada momento, es difícil compartir el espacio con personas tan disímiles y sin embargo debemos hacer nuestro máximo esfuerzo por lograrlo ya que el proceso de heterogenización cultural y de identidad a nivel personal y grupal, que comenzó como respuesta (a mi entender) al proceso de homogenización económica mundial, no para mas y en consecuencia la búsqueda de una "distinción propia entre tantos" se vuelve parte importante de la vida contemporánea, es por esto que debemos abocar esfuerzos a la aceptación del otro, en tanto que distinto, pero merecedor de los mismos derechos y deberes por su condición de humano.



A decir verdad, el tema de la discriminación abarca mas que la realizada en contra de los pueblos originarios desconocer, claro esta, la magnitud de este problema en la sociedad latinoamericana, sin embargo creo que es necesario hacer distinciones de las formas de discriminación que se dan en nuestra sociedad, como manera de visualizar un problema que esta distribuido por todas las esferas del que hacer social, visualizando claramente el objeto de estudio con miras a poder atacarlo por todos sus frentes: racismo y xenofobia, homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas de las clásicas, discriminación a personas discapacitadas física y/o mentalmente, de genero, social, religiosa, en base a la ideología política.

Como se ve para cada diferencia existe una respuesta. Creo firmemente que la discriminación se funda en reacciones de miedo ante la diversidad y la incomprensión de lo desconocido (si esta respuesta ante "lo nuevo" es en un principio instintivo o culturalmente aprehendido e imitado queda al buen criterio del lector).

Realmente el problema de la discriminación es global y completamente actual, a menudo el holocausto judío es tomado como el "paradigma" de la intolerancia y la discriminación, pero gitanos y homosexuales también sufrieron el exterminio dentro de los campos de concentración y, sin embargo, luego del trauma que signífico para la humanidad que los sobrevivientes contaran sus horribles experiencias dentro de los verdaderos "purgatorios" (en



todo el sentido de Dante) que construyeron los Naciones y que desembocó en la formación de la Organización de las Naciones Unidas (1945), y posteriormente en que los países miembros firmaran la carta de la Organización de Naciones Unidas que tiene como uno de sus principales preceptos "el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión".

Además de que las Naciones Unidas en 1948 pactaron "La Declaración Universal de los Derechos Humanos" que si fuera respetada y cumplida muchos conflictos actuales serian severamente sancionados, pero que presenta el pequeño problema de carecer de efecto vinculante sobre los estados miembros (lo que nos dice señores que para nuestros gobiernos y representantes la soberanía nacional esta por sobre, y con mucho, nuestros "derechos humanos universales"), el problema de las políticas de estado en contra de minorías hasta nuestros días sigue penando a la humanidad, el que todo el aparataje estatal se ponga al servicio de un fin discriminador en esencia no puede, sino, desembocar en que se produzcan persecuciones y matanzas dentro de los mismos países o sus vecinos, con el consiguiente rencor y tensión social que seguirán penando a esas sociedades intolerantes mucho tiempo después de que los conflictos acaben.

Convirtiéndose en sociedades eminentemente inestables, ejemplos de esto hay muchos, partiendo por nuestra "pacificación de la araucanía", el apartheid de Sudáfrica, la masacre de los Tutsi



en Ruanda o la "limpieza étnica" emprendida por los serbios en la antigua Yugoslavia, el conflicto armado en Guatemala, así como exterminación de indígenas bajo el lema de "Tierra Arrasada", conflictos que dejan huellas difíciles de borrar en aquellas culturas y que seguramente serán focos de problema en un futuro próximo.

La discriminación, en todo sentido y en todas sus acepciones, ataca a todas las sociedades por progresistas que sean y es un deber común a todos nosotros luchar para que esta sea superada, ¿cómo? Esencialmente aceptando y tolerando las diferencias propias del género humano en su conjunto y haciendo uso de la sabiduría popular con su sugerente frase "juntos, pero no revueltos" la tarea no es nada fácil, por cierto.

#### 3.4.2 Discriminación laboral jurídica

La falta de leyes que las beneficien continúa haciendo inestable la situación de las mujeres que laboran en casa particular. A pesar de que en el Congreso de la República existe desde 1999 una propuesta de ley que permite la reforma del Código de Trabajo y de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), ésta no se ha aprobado.

Es necesario que el Código de Trabajo fije jornadas laborales para las empleadas domésticas, además de brindarles un salario mínimo justo y acceso al seguro social.



Es necesario se incluya que la jornada de trabajo sea de 10 horas diarias, con el objetivo de que las trabajadoras cuenten con más tiempo para atender su salud y puedan estudiar, lo que sería un beneficio para su bienestar.

El hecho de que los legisladores no contribuyan con la creación de normas de carácter jurídico que protejan a un gran porcentaje de trabajadoras del servicio doméstico y que constituyen una fuente de explotación, sin ninguna clase de salvaguarda o protección legal, constituye notoriamente un tipo de discriminación jurídica

### 3.4.3 Legislación, garantías y derechos laborales lesionados, en el caso de las trabajadoras domésticas

Las relaciones laborales en Guatemala están reguladas en la Constitución, el Código de Trabajo, los acuerdos ministeriales y los reglamentos independientes. El Código de Trabajo cuenta con una sección independiente en la que se regula el trabajo doméstico. Las trabajadoras domésticas son las 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.

Estos trabajadores están efectivamente excluidos del disfrute de protecciones laborales clave de las que gozan la mayoría de los trabajadores guatemaltecos. Las trabajadoras domésticas no tienen,



- Derecho a una jornada de ocho horas. Se les puede legalmente obligar a trabajar catorce horas al día;
- El mismo derecho que el resto de los trabajadores a un día de descanso completo los domingos y los días feriados;
- Derecho al salario mínimo;
- Derecho a un contrato de empleo por escrito, sus empleadores no tienen la obligación de registrarlos en el Ministerio de Trabajo.

Además, el Código de Trabajo establece reglas desiguales para regir sus derechos y su tratamiento en caso de enfermedad.

El capítulo que regula el trabajo doméstico no se ha modificado desde la adopción inicial del Código de Trabajo en 1947. El Código fue redactado y adoptado en su totalidad en dos semanas con un gran sentido de la urgencia. Según el autor del código, el costarricense Óscar Barahona Streber, los miembros del Congreso de Guatemala confiaron en mí y lo aprobaron (el código) con muy poco debate y aprobaron el capítulo específico sobre el trabajo doméstico sin más trámite. Hasta donde sabe Human Rights Watch, no existe un historial legislativo sobre el código. Guatemala no es el único país que ofrece menos protecciones a los trabajadores



domésticos dentro del código laboral y, aunque pueden haber justificaciones para ello varien en cada país, un estudio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la reglamentación del trabajo doméstico en sesenta y ocho países reveló la frecuencia de tres justificaciones principales para el trato diferente a los empleados domésticos dentro de la legislación laboral. Primero, este trabajo se realiza en casas particulares. Segundo, conlleva una relación íntima entre el empleador y el empleado que no es comparable con otras ocupaciones. Y finalmente, las obligaciones del hogar no tienen límites temporales.

Aunque pueden ser adecuadas algunas reglas diferentes para este tipo de trabajo remunerado, éstas no deben menoscabar los derechos de los trabajadores domésticos. En Guatemala, estos no disfrutaban de derechos laborales fundamentales reconocidos nacionalmente. La razón parece ser que este empleo se considera la extensión natural del papel de la mujer en la familia y la sociedad. Las trabajadoras de casa particular asalariadas realizan esencialmente a cambio de un salario las tareas que, según la sociedad, la señora de la casa debería cumplir gratuitamente.

El trabajo doméstico remunerado tiene lugar dentro de casas particulares, fuera del alcance del escrutinio y el control público. El Código de Trabajo se ha establecido de tal modo porque en opinión de sus creadores estar dando derechos a las trabajadoras



domésticas era atentar contra la misma familia. El hecho de que las trabajadoras realizan sus tareas dentro de este medio protegido ha militado en contra de formas normales de regulación. Un problema práctico fruto de la tensión entre los derechos a la intimidad de los empleadores y los derechos de los trabajadores es la limitación de la capacidad de los funcionarios de trabajo para acceder a casas particulares y controlar las condiciones laborales de las empleadas domésticas. Es importante señalar que la naturaleza del hogar cambia en lo fundamental al contratar a una trabajadora doméstica. El hogar se convierte ahora en el lugar de trabajo de alguien. Puede que exista la necesidad de adoptar procedimientos de inspección que reconozcan la intimidad familiar pero permitan también la comprobación de que se están respetando los derechos de las trabajadoras.

Al tener lugar en casas particulares, se considera que el trabajo doméstico conlleva una relación especial íntima entre el empleador y la empleada. Las trabajadoras internas, en particular, desempeñan un papel único dentro de la casa. son trabajadoras externas asalariadas que no obstante están al tanto de los detalles más íntimos de la casa particular. En las familias con niños, especialmente niños pequeños, o con ancianos, las trabajadoras de casa particular se dedican a un cuidado de estos miembros que puede producir emociones fuertes por parte de todos. Dado que el trabajo está tan ligado al mantenimiento del hogar, y que se percibe como una función natural de las componentes femeninas de la



familia, la retórica que rodea al trabajo doméstico es que la trabajadora se vuelve parte de la familia. Esto es especialmente cierto para las trabajadoras más jóvenes.

Se desarrollan a veces relaciones de tipo familiar y en estos casos las propias trabajadoras buscan en ocasiones consuelo en las mismas. El carácter personal de la relación entre empleador y trabajadora doméstica se cita para justificar, por ejemplo, el derecho que tienen los empleadores en muchos países a despedir a sus empleadas sin causa justificada. Esta discrecionalidad refleja la asunción de que la relación está basada en la confianza y el afecto, cuya ruptura implica que la relación puede y debe concluir inmediatamente.

En Guatemala, las trabajadoras de casa particular están claramente protegidas por las cláusulas sobre causas justificadas para el despido recogidas en el Código de Trabajo, sin embargo, el capítulo específico sobre el trabajo doméstico cuenta con una disposición general que permite a los empleadores despedir a trabajadores domésticos por la falta de respeto. Los autores del estudio de la Organización Internacional del Trabajo consideraron que esta disposición del Código de Trabajo de Guatemala tenía connotaciones feudales. Este enfoque de la relación laboral también ayuda a explicar las disposiciones paternalistas del Código de Trabajo con respecto a la atención de la salud de las trabajadoras.



Las empleadas de casa particular *no* son miembro de la familia. Existe una relación contractual entre empleador y empleado. La relación emocional o la animosidad no deben de ningún modo menoscabar los derechos y obligaciones de ninguna de las partes contratantes.

Además, se considera que el trabajo doméstico está fuera del paradigma de la jornada laboral limitada porque tiene lugar dentro de la unidad familiar. Los miembros del hogar son responsables de ciertas obligaciones según las costumbres, las necesidades y los deseos de la familia. En la mayoría de las sociedades, entre ellas la guatemalteca, las mujeres de la casa están encargadas de tareas relacionadas con la limpieza, el cuidado de los niños y la preparación de alimentos, entre otras responsabilidades. Estas obligaciones no se adaptan normalmente a un período de tiempo específico, ni pueden interrumpirse durante un tiempo sin que se haya previsto anteriormente. Esta lógica se ha transferido al trabajo doméstico remunerado.

Los países que respondieron al estudio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la legislación del trabajo doméstico citaron con frecuencia la dificultad de establecer un horario obligatorio para las personas que viven y trabajan dentro de una unidad familiar. Una vez que se contrata a una empleada asalariada para encargarse de las tareas del hogar y el cuidado de los niños, se



tienen que acomodar tanto el horario de la familia como las necesidades de la trabajadora dentro de una jornada laboral razonable. El tener una empleada interna no puede implicar que esté permanentemente a disposición de la familia. Cuando se pide a las trabajadoras de casa particular que trabajen más de ocho horas diarias, se las debe compensar debidamente por el valor de las horas extras de acuerdo con las leyes nacionales.

El hecho de que las trabajadoras de casa particular no disfruten de protecciones clave a sus derechos laborales en Guatemala se debe fundamentalmente a que el trabajo doméstico se considera un trabajo de mujeres y no un trabajo de verdad. Alfonso Bauer Paiz, el primer ministro de trabajo del país de 1948 a 1950, sostiene que el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores domésticos eran hembras *influyó decisivamente* en la concepción del trabajo doméstico y su normación en el Código de Trabajo. Los legisladores del Código de Trabajo en vigencia, han argumentado que fue necesario incluir al servicio doméstico porque no hacerlo hubiera sido injustificado, pero darle el mismo tratamiento que a los trabajadores industriales o comerciales habría constituido un error mayor, que habría creado animosidad general de millares de amas de casa contra el Código de Trabajo. Recuérdese que el servidor doméstico llega a formar parte de la familia que lo emplea, lo que no ocurre con otro tipo de trabajadores



El hecho de que el trabajo doméstico remunerado en Guatemala asocia específicamente con la mujer indígena parece desempeñado también un papel importante.

La división étnica era tan grande en esa época que la mayor parte de los indígenas que vivían en la capital eran mujeres que venían de los pueblos para trabajar en casa, en situaciones de menoscabo a su integridad y dignidad como personas.

### 3.5 Incremento actual del trabajo doméstico de menores de edad

Se considera que en la actualidad cerca de cuarenta mil niños y jóvenes, de entre 5 y 17 años, laboran en casas particulares en Guatemala. Algunos organismos internacionales han intentado sin mayores resultados erradicar esa actividad, mediante un plan nacional de sensibilización, lineamientos y recomendaciones.

El trabajo infantil doméstico en casa particular es el que efectúan personas menores de 18 años fuera de sus hogares, en su mayoría niñas, adolescentes y mujeres pobres. El trabajo infantil doméstico viola normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de la niñez y la adolescencia, porque es una de las peores formas de explotación laboral que existen, señaló José de León, encargado de la Unidad del Menor del Ministerio de Trabajo. Entre las actividades que realizan los menores se pueden mencionar, cocinar, limpiar, cuidar personas y hacer mandados. Las características laborales son pésimas en todos los aspectos: bajos salarios, jornadas extensas, maltrato, abuso y privación del goce de derechos de educación, salud y recreación.

### 3.6 Trabajo doméstico de niñas menores de trece años



En nuestro país, persisten actitudes machistas como el creer que las niñas por su propia condición de mujeres no deben tener acceso a la educación aunado a ello, la precaria condición económica de la mayoría de familias, sobre todo del área rural, constituyen algunos de los factores que hacen que muchas niñas menores de catorce años se vean obligadas a laborar en trabajos poco calificados y notoriamente explotadores como el que realizan en las casas particulares.

Los estudios realizados por algunas instancias que trabajan en el tema del trabajo infantil indican que en las regiones con mayor densidad de población indígena, se registra un mayor porcentaje de niñas que se incorporan desde temprana edad en el trabajo doméstico. No obstante, es en la ciudad de Guatemala, en donde la problemática adquiere tintes preocupantes. Es bien sabido (como ya lo he apuntado en los subtemas relativos a la discriminación social jurídica y laboral de las trabajadoras domésticas) que el hecho de realizar labores de empleadas domésticas implica una serie de dificultades para las mujeres, en virtud de que deben enfrentar tratos discriminatorios y una amplia explotación de su fuerza de trabajo ya que en muchos casos laboran más de quince horas diarias en una jornada que inicia a las seis horas y no concluye sino después de la veintiuna horas. Ello al margen del acoso sexual que en la mayoría de casos sufren por parte de sus empleadores.

Si todos esos factores se trasladan a la condición de niñas de las menores que laboran en casas particulares, se puede decir que la



problemática es muy delicada, por lo cual es necesario tomar medidas oportunas a fin de por lo menos paliar la crisis a través de legislación más humana a favor de las empleadas domésticas, especialmente de las niñas menores de trece años.

### 3.7 Prohibición del trabajo de las niñas menores de trece años

Los menores de 14 años no pueden trabajar en ninguna actividad, ni ser contratados al efecto, aunque quien lo haga no persiga fines de lucro. En regímenes anteriores se admitía esa posibilidad como excepción, cuando el trabajo del niño era indispensable para el sostén de la familia y, en determinado tiempo, hasta se admitió dentro de un horario restringido y en tareas llamadas livianas. Ahora, en cambio, la prohibición es prácticamente total.

Hay que advertir que como el propósito educativo general es que el menor complete sus ciclos mínimos, para procurar este objetivo, la ley de contrato de trabajo dispone que tampoco puede ocuparse a menores de más de 14 años si se encuentran comprendidos en edad escolar y no han completado su instrucción obligatoria. Cabe señalar que los tribunales de trabajo para nada intervienen en estos casos, sino exclusivamente la autoridad administrativa. Esta podría concederlo, aunque no estuviera cubierta toda la etapa de instrucción escolar obligatoria, cuando el trabajo del menor se considera indispensable para la subsistencia de sí mismo o de su familia directa pero, desde luego, siempre que llene también satisfactoriamente un mínimo de educación

exigida y sus tareas le permitan continuar o prolongar aquella instancia  
incompleta.<sup>4</sup>



### 3.8 Fundamento legal

El Artículo 148 del Código de Trabajo establece:

Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos 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, y
- e) el trabajo de los menores de catorce años

Por su parte el Artículo 150, establece: La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

<sup>4</sup> Martínez Vivet, Julio, Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social, pág. 306.



Con éste objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar.

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

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

### 3.9 Inobservancia del Artículo ciento cincuenta del Código de Trabajo en el trabajo doméstico de niñas menores de trece años

El Artículo 150 del Código de Trabajo que ya ha sido transcrito es claro al indicar que se necesita una autorización previa de la Inspección General de Trabajo para que un menor de catorce años pueda acceder a un empleo; cuando la autorización ha sido otorgada, es necesario establecer que el menor trabajará en tareas livianas por su duración e intensidad compatibles con su salud física, mental y moral; además es preciso observar la obligatoriedad de su educación. En el caso de las niñas menores de trece años que son contratadas para realizar tareas



domésticas en casas particulares, se incumple totalmente postulados del artículo en referencia en virtud de que:

- Son contratadas y laboran sin ninguna autorización previa
- Las actividades que realizan no son compatibles con su salud física mental y moral.
- En ninguna forma se cumple con la obligatoriedad de su educación
- Son víctimas de racismo, explotación y serios vejámenes
- Son sometidas a horarios extenuantes y tareas humillantes que terminan por lesionar su autoestima y amor propio.

### 3.10 Necesidad de reformar el Artículo ciento cincuenta del Código de Trabajo

A mi criterio es preciso establecer reformas al Código de Trabajo a fin de exigir que se cumpla con los preceptos aludidos anteriormente y especialmente establecer sanciones a los patronos que contratan empleadas domésticas menores de edad sin la autorización previa de la Inspección de Trabajo así como a aquellos que aunque contratan a las menores con autorización previa, incumplen con la obligación de consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar las menores. Por lo tanto, en mi criterio, el Artículo 150 debe ser reformado para incluir en el mismo un apartado que establezca claramente las sanciones a que deben sujetarse los patronos que lesionan los derechos laborales de las menores de trece años.



## CAPÍTULO IV



4. Obligación de la Inspección General de Trabajo de verificar las normas contenidas en el Código en cuanto a las niñas empleadas en la actividad doméstica y la necesidad de su fortalecimiento

### 4.1 Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es una institución pública, la cual por medio de sus agentes o inspectores de trabajo, vela por que tanto trabajadores y patronos cumplan con la leyes y demás disposiciones laborales. Ejerce también una función conciliatoria, la que tiene como finalidad resolver los diversos conflictos de trabajo, colectivos o individuales, que se susciten con ocasión del trabajo.

#### 4.1.1. Definición

“Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”<sup>5</sup>

También se le ha considerado como un servicio oficial administrativo encargado de velar por el justo cumplimiento y

---

<sup>5</sup> Martínez Yivot. Ob. Cit. pág. 523



propuesta de mejoras en las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de otorgar prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y el equilibrio social, es decir que a la Inspección General de Trabajo se le confiere además del ejercicio de fiscalización, la capacidad de promover el mejoramiento de las leyes y de los reglamentos laborales con el objeto de que su labor de vigilancia sea efectiva y siempre buscando el bien común tanto para las partes laborales como para la sociedad en general.

La Inspección General de Trabajo es un servicio oficial y administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y el equilibrio social. El Artículo 278 del Código de Trabajo establece que la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

#### 4.1.2 Naturaleza jurídica



La Inspección General de Trabajo es una dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ello es válido afirmar que la misma es parte del Organismo Ejecutivo y por lo tanto forma parte de la estructura organizativa del Estado de Guatemala. Gran parte de las funciones que realiza el Ministerio de Trabajo la canaliza a través de la Inspección la que tiene la categoría de una dirección general lo cual constituye su naturaleza jurídica. Las teorías para establecer su ubicación en una u otra rama del derecho público o privado, se exponen a continuación.

- Teoría del interés

Los expositores de esta teoría afirman que cada norma regula relaciones jurídicas en las cuales esta en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo se está frente al derecho público y cuando son de carácter individual se está frente al derecho privado.

- Teoría de la naturaleza de la relación

Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen las cuales pueden ser:



- Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución jurídica.

- Relaciones de supraordinación

Esta clase de relaciones jurídicas se establece cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público.

La Inspección General de Trabajo debe ubicarse dentro del derecho público, debido a que dentro del ejercicio de sus funciones, los inspectores de trabajo hacen uso de su autoridad delegada por el Estado como ente rector de las políticas laborales del país las cuales como se ha mencionado, forman parte de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### 4.1.3 Funciones

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las



leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Por medio de su cuerpo de inspectores tiene como misión participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por requerimiento de organizaciones sindicales o por trabajadores en lo particular, así como en algunos casos a solicitud de los empleadores; en ese sentido la Inspección General de Trabajo debe intervenir: Por el incumplimiento en el pago de salarios; reajuste del salario mínimo cuando no se ha cumplido con el pago del mismo; cancelación de aguinaldo, pago por tiempo laborado extraordinariamente, pago de salarios por descansos semanales y días de asueto laborales; concesión y pago de los periodos de pre y post natal de las trabajadoras, periodos de lactancia, reinstalación en caso de trabajadores que gozan de inamovilidad; lesión a los horarios de trabajo, cambios de jornadas de trabajo; notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de



condiciones de trabajo; aprobación de convenios colectivos y convenios de pago celebrados entre patronos y trabajadores; intervención en caso de violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos; constatar la situación de trabajadores extranjeros y observar que estos se ajusten a las leyes laborales; vigilar a efecto de que se observen en los lugares de trabajo las medidas de higiene y seguridad en los mismos; revisar las planillas de salarios; examinar las planillas de pago de cuotas laborales y patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; observar y prevenir acerca del porcentaje de trabajadores extranjeros y nacionales que laboran en las empresas; intervenir por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada; revisar y aprobar reglamentos internos de trabajo elaborados por los patronos; intervenir en la concesión por pago y goce del derecho de vacaciones; practicar inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral.

En cuanto a los inspectores de trabajo específicamente, el Decreto 1441, establece las funciones que han de cumplir los mismos en virtud de que estos no pueden actuar discrecionalmente, sino que sus atribuciones son reguladas por el Código de Trabajo, funciones entre las cuales destacan:

- Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, a cualquier hora del día o de la noche incluso, si el trabajo se ejecuta durante la misma, con el exclusivo objeto



de velar porque se cumpla con las leyes de trabajo y previsión social.

- Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.
- Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente en caso de que no sean acatadas sus observaciones, y pueden en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediatas.
- Intervenir en todas las dificultades o conflictos de trabajo de las que tengan noticia, ya sea que estas se presenten entre trabajadores y patronos, o solo entre los primeros o bien solo entre los empleadores, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se ha suscitado. Asimismo podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.



- Tomar muestras de sustancias y materiales utilizados y manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el código de trabajo, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.

Para el cumplimiento de sus funciones, los inspectores de trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de las citaciones constituye lesión a las leyes laborales de Guatemala, y debe ser sancionada de conformidad con el Código de Trabajo.

#### 4.1.4 Organización

Para el cumplimiento de las diversas funciones a su cargo, la Inspección General de Trabajo está organizada atendiendo a la siguiente estructura conformada por secciones.

- Sección administrativa

Está integrada por el personal administrativo quienes le dan trámite a las solicitudes que se formulan a la Inspección General



de Trabajo, encargándose de la distribución de documentos a cada una de las secciones comisionadas de cumplir la solicitud de que se trate; esta sección se maneja el archivo de la inspección y otorga copias o certificaciones de los documentos o expedientes que en esta se tramiten.

- Sección de conciliaciones

La Inspección General de Trabajo cuenta con la sección de conciliaciones, la que a través de su grupo de inspectores de trabajo interviene conciliatoriamente en los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos con motivo de la finalización de una relación laboral; su función principal es la de avenir a las partes a llegar a un arreglo extrajudicial para evitar de ésta manera que tengan que someter su controversia a una decisión judicial a través del juicio ordinario. Para el cumplimiento de esta función, los inspectores de trabajo pueden citar a su oficina a los empleadores quienes están obligados a comparecer de conformidad con lo que establece el inciso m) del Artículo número 281 del Código de Trabajo.

- Sección de consultas

Esta sección se encarga de evacuar todas las consultas que en forma verbal realicen los propios interesados ya sea apersonándose a la Inspección o mediante la utilización de la vía telefónica. Estas consultas son llevadas a cabo por los

inspectores de trabajo que atienden la sección por el sistema de turnos rotativos.



- **Sección de visitaduría**

Esta integrada por un grupo de inspectores de trabajo quienes en cumplimiento de sus atribuciones realizan visitas a las empresas o centros de trabajo con el fin de establecer el cumplimiento o el incumplimiento en su caso de las disposiciones de trabajo y previsión social. Las visitas las realizan cuando existen denuncias hechas por parte de los interesados o bien de oficio a instancia de la propia Inspección General de Trabajo.

- **Sección de sanciones administrativas**

Colabora con el inspector general de trabajo para el estudio y análisis de los expedientes en los cuales los inspectores de trabajo comprueban la comisión de una falta a las leyes de trabajo o de previsión social, con el objeto de verificar que en la tramitación de ellos se haya observado el debido proceso y se haya respetado el derecho de defensa de las partes y de esa manera establecer el monto de la multa a imponer y el concepto de sanción administrativa. Asimismo elabora el proyecto de resolución respectiva a efecto de someterla a consideración del inspector general de trabajo para la imposición de la sanción correspondiente.



- Asesoría jurídica

La Inspección General de Trabajo cuenta con la sección de asesoría jurídica en la que participan abogados especialistas en derecho del trabajo, cuya principal función es asistir al inspector general de trabajo en asuntos de su competencia, así como también se encargan de la evacuación de consultas que en forma escrita formulen a la Inspección General de Trabajo ya sea los empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.

Para concluir con este tema, puedo apuntar que los métodos por los cuales puede ponerse en marcha el mecanismo de la inspección, son cinco, a saber:

- Por iniciativa propia de los interesados
- Por orden superior
- A instancia de los sindicatos
- A requerimiento de las instituciones de previsión
- Mediante denuncia

En estos últimos casos, se debe guardar absoluta reserva en cuanto al origen de la actuación inspectora y, por otro lado, se consideran punibles, en cuanto acto de obstrucción, las denuncias falsas.



#### 4.1.5 Necesidad de su existencia

Se ha aceptado la necesidad de la existencia de la Inspección General de Trabajo, debido a que si se ha reconocido la posición intervencionista del Estado, como natural consecuencia ya que no basta con dictar leyes que protejan al trabajador, hace falta que exista un ente encargado de velar por el estricto cumplimiento de las leyes de carácter laboral que regulan las relaciones de trabajo.

#### 4.1.6 Obligación de la Inspección General de Trabajo de verificar el cumplimiento de las normas establecidas a favor de los menores de edad

Ante el preocupante incremento del trabajo de las niñas menores de trece años que laboran en casas particulares, creo que es indispensable que el ente encargado del cumplimiento de las normas laborales como lo es la Inspección General de Trabajo asuma el rol que le corresponde a fin de que se establezca una adecuada vigilancia de las condiciones en que son contratadas las menores de edad y que se obligue a los patronos a cumplir con las garantías mínimas que en su favor ordena se establezcan el Código de Trabajo.

El trabajo que realizan las menores en casa particular, a mi criterio, no es precisamente un trabajo liviano por su duración o intensidad ni compatible con la salud física, mental y moral de las



menores; aunado a ello ante el trabajo que deben realizar es obvio que en ninguna forma se cumple con el requisito de obligatoriedad de su educación. Por ello es notoria la necesidad de que la Inspección de Trabajo, establezca los mecanismos necesarios a fin de que si no es posible evitar que trabajen las niñas menores de trece años, por lo menos se cumpla con la vigilancia que este ente debe realizar, con el objeto de que las condiciones mínimas sean respetadas por parte de los patronos.

#### 4.1.7 Fortalecimiento de la obligación de la Inspección en cuanto a la vigilancia de las condiciones en que trabajan las niñas menores de trece años

Es necesario que dentro de las funciones de la Inspección de Trabajo, se incluya un apartado que garantice que efectivamente se observan por parte de los patronos de casas particulares las condiciones de protección mínima en que deben trabajar las niñas menores de trece años. Por ello insisto, es necesario que la Inspección General de Trabajo establezca los mecanismos necesarios a fin de que mediante su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, sea posible ejercer un control con el fin de que no se vulnere los derechos mínimos que las leyes de trabajo ofrecen a los menores de edad. La necesidad de trabajar que tienen las niñas menores de trece años, es consecuencia de una serie de factores de orden institucional cuya solución entiendo escapa a las posibilidades de la Inspección de Trabajo, sin embargo al ser una institución creada por el Estado



debe velar porque las niñas que se ven obligadas a trabajar reciban un trato justo y que no se deje al margen las condiciones mínimas que se encuentran establecidas en el Código de Trabajo a favor de los menores de edad, solo de esa forma puede lograrse que la problemática, sino puede ser superada, al menos cuente con un paliativo que haga menos terrible la carga que deben soportar las niñas trabajadoras en Guatemala.

## CONCLUSIONES



1. Guatemala es uno de los países latinoamericanos en donde se registran los más altos índices de trabajo infantil, especialmente de niñas menores de edad laborando como empleadas domésticas.
2. En nuestro país, las niñas entorpecen totalmente su educación primaria formal, en virtud de su obligación de agenciarse de recursos para ayudar al sostenimiento de sus familias, las cuales son normalmente muy numerosas, esto es un fenómeno masivo que tiene serias repercusiones para la productividad y competitividad de la economía tanto presente como a futuro.
3. Actualmente existe una total inobservancia del Artículo ciento cincuenta del Código de Trabajo respecto del trabajo que realizan las menores de trece años como empleadas domésticas de casas particulares, debido a que en su mayoría no cuentan con la autorización de la Inspección de Trabajo para ser contratadas como empleadas domésticas, además de que al estar laborando en esas actividades no se cumple con las condiciones de protección mínimas de las mismas, respecto de las tareas que se les asignan y la obligatoriedad de su educación.
4. Las disposiciones del Artículo ciento cincuenta del Código de Trabajo, son insuficientes para garantizar la adecuada tutela jurídica de las niñas menores de trece años, en virtud de que no contiene un apartado que obligue a la total observancia de las condiciones mínimas en que deben ser contratadas las niñas menores de trece años.



## RECOMENDACIONES



1. Es indispensable que el Estado, a través de las instancias correspondientes, establezca los mecanismos necesarios a fin de reducir el trabajo que las niñas realizan, especialmente en casas particulares.
2. Es preciso, que el Estado en su deber de brindar el bien común, establezca las estrategias adecuadas para que en lugar de trabajar, las niñas tengan acceso a una educación que les provea de mejores posibilidades de trabajo en un futuro.
3. Tomando en cuenta que es innegable que actualmente un gran número de niñas menores de trece años deben trabajar, y que las soluciones, no pueden establecerse sino a mediano o largo plazo, mientras las menores, deban seguir laborando, es necesario que la Inspección General de Trabajo de observancia al Artículo ciento cincuenta del Código de Trabajo respecto del trabajo que realizan las menores de trece años como empleadas domésticas de casas particulares, haciendo inexcusable la autorización de la Inspección de Trabajo para ser contratadas, y la observancia estricta de las condiciones de protección mínimas de las mismas respecto de las tareas que se les asignan y la obligatoriedad de su educación.
4. Es fundamental que la Inspección General de Trabajo, cumpla una función de vigilancia rigurosa de las disposiciones del Artículo 150 del Código de Trabajo, para garantizar la adecuada tutela jurídica de las niñas menores de trece años, que se ven en la severa necesidad de trabajar



## BIBLIOGRAFÍA



- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3ª ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1992.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 1t., Buenos Aires Argentina, Ed. Depalma; 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª ed.; Guatemala, Ed. Orión; 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, Ed. Porrúa, S. A.; 1975.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1L.; Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix; (s.f.)
- GARCÍA, Mano David. **La muerte del derecho de trabajo**. Guatemala, Ed. Tierra Labrada; 2002.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1vol., Buenos Aires, Argentina, Ed. Desalma, 1977.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala, Ed. Universitaria; 2001.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina; Ed. Astrea, 1992.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª ed., revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina Ed. Heliasta, 2000.

**Legislación:**



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

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República, Decreto Ley 106, 1964.

**Código Procesal Civil Y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

**Código de Trabajo.** Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

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