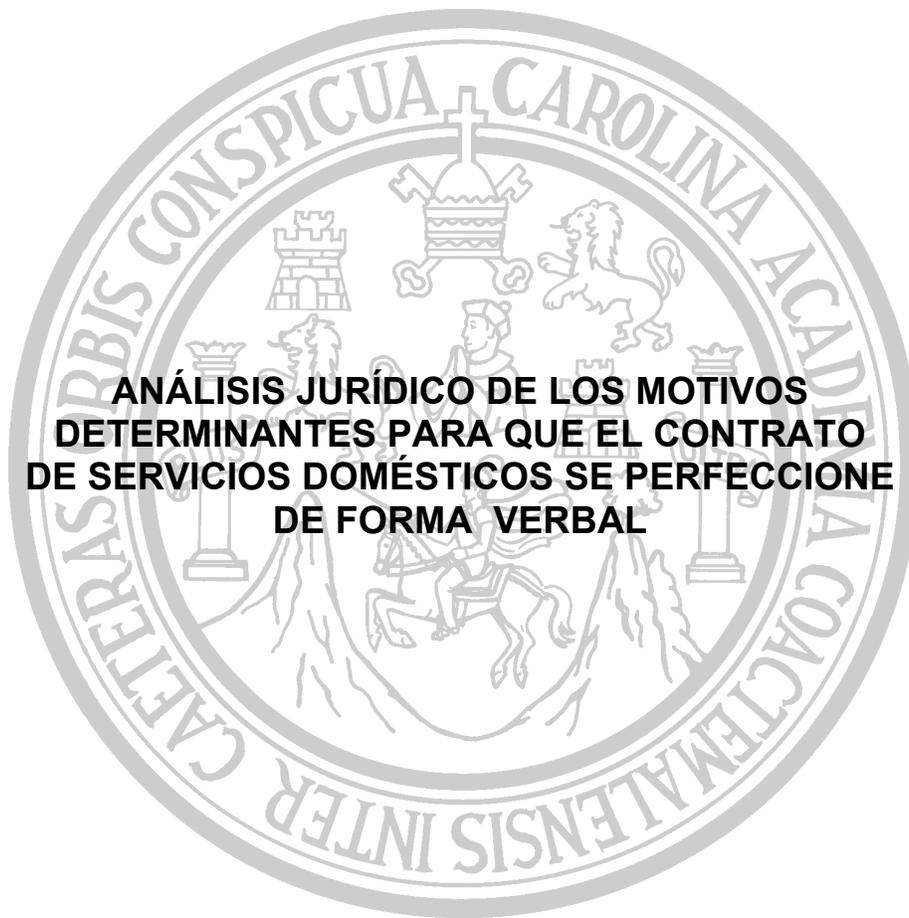


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS MOTIVOS  
DETERMINANTES PARA QUE EL CONTRATO  
DE SERVICIOS DOMÉSTICOS SE PERFECCIONE  
DE FORMA VERBAL**

**JORGE ALBERTO URRUTIA OSORIO**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS MOTIVOS DETERMINANTES PARA QUE EL CONTRATO  
DE SERVICIOS DOMÉSTICOS SE PERFECCIONE DE FORMA VERBAL**

TESIS

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

Por

**JORGE ALBERTO URRUTIA OSORIO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO**

**EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2007.



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
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 la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

*Licenciado Mario Saúl Cifuentes Hernández*  
*Abogado y Notario*



Guatemala,  
8 de agosto del 2007.

**LICENCIADO  
MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN,  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la Universidad de San Carlos de Guatemala,  
su despacho.-**

Estimado Licenciado Castillo Lutín:

De manera atenta me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, actuando de conformidad con el nombramiento de asesor de tesis emitido por esa Jefatura con fecha 28 de febrero del año en curso, he procedido a ejercer tal nombramiento en la realización del trabajo de tesis denominado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS MOTIVOS DETERMINANTES DE QUE EL CONTRATO DE SERVICIOS DOMÉSTICOS SEA REALIZADO VERBALMENTE", el cual fue elaborado por el estudiante **JORGE ALBERTO URRUTIA OSORIO**, carné número 200020672.

El estudiante Urrutia Osorio ha realizado un trabajo meritorio toda vez que analiza los fundamentos jurídicos que hacen necesario que el relacionado contrato de servicios se formalice verbalmente. En el relacionado trabajo de tesis se analizan y argumentan con absoluta claridad los fundamentos legales y doctrinarios que respaldan la tesis sustentada por el estudiante Urrutia Osorio.

Es criterio del suscrito que el trabajo de tesis sometido a su consideración cumple con un contenido científico y técnico aceptable, en el cual se utilizaron la metodología y técnica de investigación necesarias para realizar un trabajo de calidad. Las conclusiones, las recomendaciones propuestas por el estudiante Urrutia Osorio son acordes al trabajo realizado y la bibliografía de la cual se hizo uso está estrechamente ligada a la investigación ejecutada.

El trabajo relacionado ha sido elaborado de conformidad con las reglas gramaticales y de redacción de rigor; además, el estudiante Urrutia Osorio utilizó las técnicas bibliográficas y de investigación que corresponden a un proyecto de este tipo.

No obstante lo anterior es criterio del suscrito que el título de la tesis debe modificarse de manera que sea el siguiente: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS MOTIVOS DETERMINANTES PARA QUE EL CONTRATO DE SERVICIOS DOMÉSTICOS SE PERFECCIONE DE FORMA VERBAL".

En virtud de lo anterior y siendo que dicho trabajo cumple con las directrices que para el efecto establece el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad, me permito aprobar el trabajo de tesis relacionado, recomendando al Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis que el mismo continúe con el proceso correspondiente, hasta llegar a su aprobación e impresión para servir de base en el Examen Público del sustentante.

Mario Saúl Cifuentes Hernández

**ABOGADO Y NOTARIO COLGADO No. 9967**

DESPACHO JURÍDICO Y NOTARIAL: AVENIDA REFORMA 8-60 ZONA 9  
EDIFICIO GALERÍAS REFORMA, OFICINA 108  
CIUDAD DE GUATEMALA

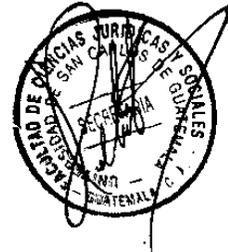
TELÉFONOS: 2361-6551; 5715-0904

FAX: 2361-6561

e-mail: mariosc6565@yahoo.com



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
GUATEMALA, C. A. - 12



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) VÍCTOR LEONEL RECINOS MARTÍNEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JORGE ALBERTO URRUTIA OSORIO, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS MOTIVOS DETERMINANTES PARA QUE EL CONTRATO DE SERVICIOS DOMÉSTICOS SE PERFECCIONE DE FORMA VERBAL".

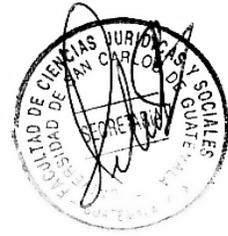
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen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

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

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh



**Bufete de Abogados y Notarios**  
3ª. Avenida 12-20, Zona 1. 2º. Nivel Of. "C"  
Teléfono y Fax 2220-3595 / 6  
Guatemala, C.A.



Guatemala, 7 de septiembre de 2007

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

Estimado Licenciado:

En atención a la providencia de la Unidad Asesoría de Tesis, de fecha treinta y uno de agosto del año en curso, le informo que procedí a revisar el trabajo de tesis titulado **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS MOTIVOS DETERMINANTES PARA QUE EL CONTRATO DE SERVICIOS DOMÉSTICOS SE PERFECCIONE DE FORMA VERBAL"**, que elaboró el bachiller **JORGE ALBERTO URRUTIA OSORIO**, bajo la asesoría del Abogado y Notario **MARIO SAUL CIFUENTES HERNÁNDEZ**.

Luego de revisar el trabajo de investigación y de realizarse por parte de su autor, las modificaciones sugeridas, concluyo que de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para El Examen General Público, la investigación es congruente con los requisitos exigidos en cuanto a su contenido científico, tanto de forma y fondo, y que en la misma se utilizó de forma correcta los métodos y técnicas de investigación, por lo que siendo el tema tratado de suma importancia por los cuestionamientos y las conclusiones a que se arriba y que la dirección empleada, la bibliografía consultada y las leyes comentadas son correctas, soy del criterio que la investigación realizada llena los requisitos de ley para ser sometido al examen público de tesis.

Por las razones expuestas **OPINO** que el trabajo del bachiller Urrutia Osorio, debe de aceptarse como tesis de graduación.

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

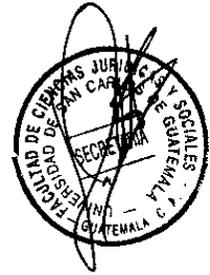
Atentamente,

  
Victor Leonel Recinos Martínez  
ABOGADO Y NOTARIO  
Lic. Victor Leonel Recinos Martínez  
Colegiado 5361

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, C.A.

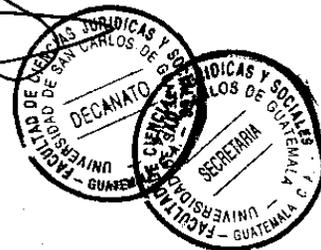


**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

Guatemala, quince de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **JORGE ALBERTO URRUTIA OSORIO**, Titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS MOTIVOS DETERMINANTES PARA QUE EL CONTRATO DE SERVICIOS DOMÉSTICOS SE PERFECCIONE DE FORMA VERBAL** 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.-

MTCL/sllh





## **DEDICATORIA**

- A DIOS:** Toda mi gratitud por haberme proveído de sabiduría para obtener este triunfo
- A MIS PADRES** Dorindo de Jesús Urrutia Nájera  
Rosa Elvira Osorio Zeceña (Q.E.P.D.).  
Con amor fraternal. Por haberme enseñado la humildad, el respeto y la superación.
- A MI ESPOSA:** Mildred Yadira Pérez Suchite, por su comprensión y apoyo incondicional.
- A MIS HERMANOS:** Deyvi, Glenda Ileana, Yessy y Manuel, con mucho cariño y que la meta hoy alcanzada sea un motivo de felicidad para ellos.
- A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO Y TRABAJO:** Con quienes vivimos momentos agradables y juntos nos trazado metas.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Y A TODOS MIS AMIGOS:** Sinceramente, gracias.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1 El derecho laboral.....	1
1.1 Definición de derecho laboral.....	1
1.2 Nociones generales.....	2
1.3 Principios.....	4
1.4 Elementos del derecho individual de trabajo.....	5
1.5 Objeto del trabajo.....	10
1.6 Objetivos a que tienden las normas de trabajo.....	11
1.7 Relación de trabajo.....	13

### CAPÍTULO II

2 Principios del derecho de trabajo.....	15
2.1 Razones históricas, políticas y sociales de la promulgación del derecho laboral..	16
2.1.1 Sucesión de leyes trabajo en Guatemala.....	19
2.1.2 Importancia y proyecciones del derecho de trabajo.....	20
2.2 Principios que animan el derecho de trabajo.....	22
2.3 Carácter tutelar del derecho de trabajo.....	25

### CAPÍTULO III

3 El contrato de trabajo.....	31
3.1 Concepto de contrato individual de trabajo.....	31
3.2 Elementos del contrato de trabajo.....	32
3.2.1 Generales .....	33
3.2.2 Especiales .....	33
3.3 Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	35



3.4 Relaciones que nacen con la prestación del servicio de trabajo .....	38
3.4.1 Efectos derivados de la relación de trabajo .....	39
3.4.1.1 Obligaciones.....	39
3.4.1.2 Derechos .....	49
3.4.2 Presunción de la existencia del contrato de trabajo .....	54
3.4.3 Requisitos formales del contrato individual de trabajo.....	54
3.4.4 A quien se le imputa la falta de contrato individual de trabajo .....	55
3.5 Tipos de contratos de trabajo .....	55

#### **CAPÍTULO IV**

4 El trabajo doméstico .....	59
4.1 Antecedentes .....	59
4.2 Definiciones .....	66
4.3 El trabajo doméstico en Guatemala .....	66
4.3.1 Genero y raza en Guatemala .....	66
4.3.2 Trabajadoras de casa particular.....	70
4.4 Regulación legal .....	73

#### **CAPÍTULO V**

5. Evaluación de la situación actual en el contrato de trabajo doméstico.....	75
5.1 Las normas internacionales y las leyes guatemaltecas .....	75
5.2 Normas internacionales .....	78
5.3 Legislación guatemalteca .....	80
5.4 Análisis de los conflictos de trabajo entre patronos y trabajadores domésticos y su relación con el contrato individual de trabajo.....	84
5.5 Motivos que llevaron al legislador a permitir que en el Código de Trabajo, el contrato de trabajo individual de servicio doméstico pudiera ser verbal.....	86



CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



## INTRODUCCIÓN

La legislación laboral guatemalteca establece los requisitos y formalidades de los contratos individuales de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, dentro de estos requisitos se encuentra que debe ser escrito, sin embargo el Código de Trabajo establece en su artículo 27 que “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) **Al servicio doméstico**; c)...” Como se puede observar, en el servicio doméstico, no es obligatorio la existencia de un documento para probar la existencia del contrato individual de trabajo, esto recobra mucha importancia porque le da validez al acuerdo verbal a que puedan llegar las partes, pero también tiene consecuencias negativas, cuando resultan conflictos laborales entre las partes de esta relación, pues no existe contrato escrito que hagan plena prueba en el juicio. Surge entonces la intención de realizar la presente investigación, ya que cuando aparecen los conflictos laborales entre las empleadas del servicio doméstico y al llegar a un proceso laboral, pretendiendo el pago de sus prestaciones laborales, al momento de diligenciar la prueba y solicitarle al patrono que presente los documentos que prueben la relación laboral, algunos de estos, con el argumento de que no tiene la obligación de tener un contrato de trabajo escrito, no lo presenta y en sus declaraciones señalan condiciones inferiores a lo que realmente habían pactado con sus empleadas, esta situación al final se encamina a que los medios de pruebas se circunscriban a la declaración de parte y testigos, y siendo este tipo de relación laboral muy particular, es difícil presentar testigos, especialmente la parte trabajadora, por lo que deja como prueba, únicamente la declaración de parte,



tanto de la empleada despedida, como la del patrono, quedando la valoración de las pruebas a conciencia y juicio del juzgador, quien en la mayoría de los casos y debido a que regularmente los patronos, son personas profesionales, empresarios y económicamente superiores a las empleadas, el juzgador se inclina a darle más valor probatorio a la declaración de éstos, lo que deja desprotegida a las empleadas del servicio doméstico.

Con base a lo señalado en el párrafo precedente y fundamentándome en el principio tutelar del derecho laboral consagrado por la Constitución Política de la República y por las leyes laborales, consideré necesario realizar una investigación sobre los motivos que tuvo el legislador al permitir que el contrato laboral del servicio doméstico sea verbal,

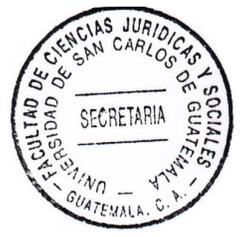
Quiero señalar que con base a la información recolectada y al análisis realizado sobre las leyes laborales guatemaltecas y las distintas teorías de los juristas, he llegado a la conclusión que los motivos que llevaron al legislador a permitir que el contrato laboral del servicio doméstico sea verbal, fueron principalmente de carácter étnico y de sexo, es decir existe una tendencia hacia la discriminación, por lo que violan los derechos laborales de este grupo de trabajadores y especialmente el principio de tutelaridad del trabajo.

Por lo apuntado anteriormente y siendo que el objetivo de la presente investigación es determinar las causas que llevaron al legislador a permitir que los



contratos laborales del servicio doméstico sean verbales, así como los distintos criterios de los juristas al respecto, he desarrollado la presente investigación de la siguiente manera: El primer capítulo se refiere al derecho laboral, su definición, principios y elementos; el segundo capítulo se circunscribe sobre los principios del derecho laboral, y especialmente el carácter tutelar del trabajo; el tercer capítulo trata sobre el contrato de trabajo, sus características, elementos y sus efectos, el cuarto trata sobre el trabajo doméstico, antecedentes, definiciones y su regulación y el quinto y último capítulo hace referencia sobre una evaluación actual del contrato de trabajo doméstico, análisis sobre el mismo y los motivos que llevaron al legislador para regular que sea de forma verbal..

Por todo lo expuesto anteriormente, se espera que el presente trabajo de investigación se constituya en una herramienta útil de análisis sobre la relación laboral y el contrato individual del servicio doméstico y que pueda servir de base para reformar las leyes laborales y garantizar la protección a los trabajadores domésticos.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de laboral

#### 1.1 Definición de derecho laboral

En términos generales podremos decir que es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios, y en opinión de Cabañellas, derecho laboral es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."<sup>1</sup>

Podemos entonces indicar que el Derecho Laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

---

<sup>1</sup> Cabañellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. pág. 926



Krotoschin da esta definición: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico"<sup>2</sup>.

## 1.2 Nociones generales

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

- a) Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- b) Derecho obrero: Se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del Derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c) Derecho social: Esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.
- d) Otras denominaciones: Según Cabañellas: derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada.<sup>3</sup> Las más generalizadas en América Latina y en

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid. pág. 931



Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las



circunstancias que se da hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad.

### 1.3 Principios

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero nuestro código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

- a) “El derecho de trabajo **es un derecho tutelar de los trabajadores**, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales **protectoras del trabajador**, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”<sup>4</sup>. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
- c) El derecho de trabajo **es un derecho realista y objetivo**. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar

---

<sup>4</sup> Congreso de la República, **Código de Trabajo**, Artículo 106



ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su **tendencia** es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- d) El derecho de trabajo **es una rama del derecho público**. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- e) El derecho de trabajo **es un derecho hondamente democrático**, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.”<sup>5</sup>

#### 1.4 Elementos del derecho individual de trabajo

A continuación enumeraré los elementos del derecho individual del trabajo y una breve descripción legal y doctrinaria de cada uno de ellos:

**El trabajador:** Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

En el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

---

<sup>5</sup> Considerádos del Decreto 1441 del Congreso de la República



El Código de Trabajo guatemalteco no hace la distinción entre empleados y trabajador cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato
- Empleados de confianza

**El patrono y la empresa:** El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Artículo 2 del Código de Trabajo "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

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

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Artículo 655 del Código de Comercio, decreto 2-70) por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser la empleadora, lo será el



comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador (Artículos 14, 239, 240), en todos se refiere a la figura del empleador.

**Sustitución patronal:** Se refiere a que no puede cambiarse la figura del empleador, sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses.

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo. El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue dos principios fundamentales: (a) La continuidad de la relación de trabajo; y (b.) Es una medida de protección del salario de los trabajadores.

La ley, en esta sustitución ha pensado, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero no ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y en segundo lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos.

**Auxiliares del patrono:** Auxiliares son las personas que auxilian o ayudan a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función.

Son aquellos trabajadores que no obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de



subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados en el Código de Trabajo y son: el representante; el intermediario y el empleado de confianza.

**La representación patronal:** El representante del patrono puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

De conformidad con el Artículo 4 del Código de Trabajo, "Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste, funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél".

Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tienen que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido.

**El trabajador de confianza:** Es aquel que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. También es aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también puede definirse como el que realiza los trabajos que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídica. El trabajador o empleado de confianza debe cumplir tres calidades, NO tiene horario de trabajo; NO marca tarjeta y NO cobra horas extras y tiene facultades para contratar y despedir empleados.



El empleado de confianza debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, y estando claramente marcada esta distinción debe entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de los trabajadores.

De conformidad con el Artículo 351 del Código de Trabajo, "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa".

**El intermediario:** Los servicios deben prestarse por el mismo trabajador, sin embargo, si el servicio que una persona contrata lo va a realizar un tercero que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la figura del intermediario.

Así mismo el Código de Trabajo en su Artículo 5 establece que: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables".

## 1.5 Objeto del trabajo

El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades, frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.



El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador.

Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

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

Para Guillermo Cabañellas; el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.<sup>6</sup>

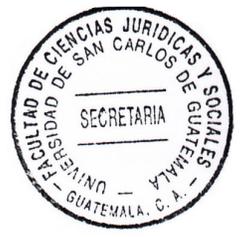
Para Mario de la Cueva; el derecho del trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”<sup>7</sup> y para Alberto Briseño; refiere que el derecho del trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrono y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> **Ibid.** pág. 937

<sup>7</sup> De la Cueva Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** pág. 210

<sup>8</sup> **Ibid.**



## 1.6 Objetivos a que tienden las normas del trabajo

La finalidad del derecho del trabajo esta comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrono y trabajador.<sup>9</sup>

Algunas legislaciones de América Latina, establecen que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos basados en los principios básicos de las normas laborales.

Para algunos juristas el trabajo es un derecho y un deber social. Este es un principio que equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel, pues dado su enunciado, la formula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

También se encuentra el principio de la idea de la libertad y el derecho del trabajo. La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Villalobos, Gabriela. **Derecho individual del trabajo**. pág. 14

<sup>10</sup> **Ibid.**



Por aparte se encuentra el principio de igualdad y el derecho del trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano, pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea-fuerza, que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. La única manera de garantizar el respeto al principio de igualdad es a través de la aplicación del principio de tutelaridad.

La sociedad tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.<sup>11</sup>

Este es el principio de responsabilidad, que se da en las relaciones obrero- patronales, pues, los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrono por lo que este tiene la obligación de cubrir el salario siempre que de conformidad con la jornada del trabajo, el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo, sin más excepciones que las consignadas en la ley de la materia para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

---

<sup>11</sup> *Ibid.* pág. 16



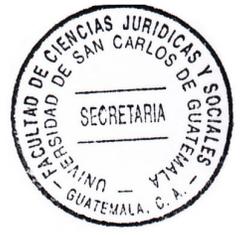
## 1.7 Relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las parte. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

Mario de la Cueva define la relación del trabajo como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.





## CAPÍTULO II

### 2. Principios del derecho de trabajo

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero nuestro código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

- a) "El derecho de trabajo **es un derecho tutelar de los trabajadores**, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente".
- b) "El derecho del trabajo **constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador**, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
- c) El derecho de trabajo **es un derecho realista y objetivo**. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- d) El derecho de trabajo **es una rama del derecho público**. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.



- e) El derecho de trabajo **es un derecho hondamente democrático, porque se** orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

## **2.1 Razones históricas, políticas y sociales de la promulgación del derecho laboral**

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

En la ESCLAVITUD, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

Su origen se debe principalmente a nuevas formas y métodos de trabajo en la industria, el comercio y los servicios en general. En el Código de Hamurabí existieron disposiciones dispersas de los que iba a ser posteriormente el derecho laboral.

En Grecia se dividía a las persona en esclavos y no esclavos, pero también se conocía el trabajo dependiente de personas libres, ya que se vio que los esclavos no eran suficientes para trabajar, esto indujo a que en Roma se mantuviera el concepto de Locación de Servicios, aplica indistintamente al trabajo dependiente y al trabajo autónomo que



**constituye un verdadero antecedente** de los que va a constituir posteriormente el contrato individual de trabajo.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la COLONIA, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para; que emitieran algunas Leyes de Indios y las Reales Cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aun así en la época de la Independencia y fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior código civil. Las normas de derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador en esa época.

Dentro de la historia del derecho laboral es importante mencionar que en Australia, en el Estado de Victoria, en 1848 por primera vez se establece una jornada de 10 horas.

En Alemania, se promulga la Ley Bismark, que constituyen las primeras leyes sobre Seguridad Social. Es en Alemania, en 1884 donde surgen las primeras huelgas, las cuales fueron consideradas como ilegales.

En México en 1917 fue el primer sistema jurídico que reguló constitucionalmente los derechos de trabajo, lo cual se llevó a cabo en Querétaro. También en la Constitución de Weimar de Alemania en 1919, se sigue el ejemplo de México.



Se forma la Liga de las Naciones y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).  
Los Estados de Europa y Estados Unidos siguen el ejemplo de Alemania.

El Siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral, pues durante él se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra tenía un gran desarrollo industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial.

Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la **REVOLUCION FRANCESA**, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, "un miserable" era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. La Revolución Francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento. Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.

A partir de la época MEDIEVAL en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que



pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros.

Fue con la REVOLUCION DE OCTUBRE DE 1944 que nació el DERECHO DE TRABAJO; mas homogéneo, mas preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer código de trabajo el 1°. De Mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, decreto 330.

### **2.1.1 Sucesión de leyes de trabajo en Guatemala**

- a) Ley de Jornaleros: Decreto 177 del 3 de abril de 1877.
- b) Ley de Trabajadores: Decreto 253 del año 1894, dicha ley era una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, por lo que tenía poca aplicabilidad en cuanto al trabajo fuera de las fincas.
- c) Ley Protectora de Obreros sobre accidentes de trabajo: Decreto 669, emitida el 21 de noviembre de 1906, su reglamento apareció un año después, y es una interesante anticipación de la futura previsión social.
- d) Ley del Trabajo: En 1926 se decretó esta ley que fue el Primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Esta ley reguló instituciones como la protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, períodos prenatal, postnatal, inamovilidad, lactancia, jornada extraordinaria. Además contiene un esbozo de la



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

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

### **2.1.2 Importancia y proyecciones del derecho de trabajo:**

El derecho laboral es una rama que reviste una gran importancia debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.

El derecho, en su conjunto, es una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

El derecho laboral se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama

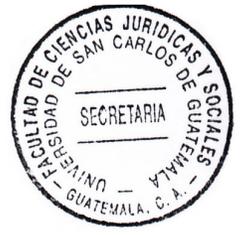


privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios. Actualmente es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico a la par de las demás ramas del derecho.

En el derecho constitucional se establecen los lineamientos básicos del derecho laboral. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, considera al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

La importancia de su estudio y las proyecciones pueden definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del Derecho de Trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del Derecho de Trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.



## 2.2 Principios que animan el derecho de trabajo:

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas porque vela por la economía.

**Principio de tutelaridad:** La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

**Principio de irrenunciabilidad:** La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 establece: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento". Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

**Principio evolutivo:** El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

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

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.



Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución Política de la República establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (literal b). La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Este derecho siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

**Principio de obligatoriedad:** Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

**Principio de realismo:** Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, etc.

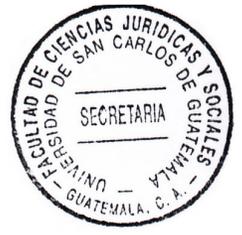


En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo se define a nuestro derecho laboral como **realista y objetivo**. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

**Principio de sencillez:** El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

**Principio conciliatorio:** En los considerandos del Código de Trabajo invocan "*una mayor armonía social*" (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "*el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social*"; también en el artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "*armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores*". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "*las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias*".



### **2.3 Carácter tutelar del derecho de trabajo:**

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, se estima que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual, incluyendo en esta rama a los trabajadores domésticos.

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

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

Lo anterior nos da a entender que el derecho ILaboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la



relación laboral, a contrario sentido no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte.

**Evolución del concepto:** Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, se debe destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado la situación en que se encontraban hace cien años.

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica ente la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al derecho laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, tales como: Alemania, Italia, en las legislaciones Anglosajona y Latinoamericanas.



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

**Aplicación del principio:** La tutelaridad es un principio que sustentan todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el derecho colectivo el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y el de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta se llega a cuestionar la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. Es en el derecho individual donde se pone de manifiesto el proteccionismo que inspira a esta disciplina y ello se refleja al limitar la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se está protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de quince días de vacaciones o señalar los mínimos en los días del descanso prenatal y postnatal.

También las normas procesales contienen este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como adjetivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una, por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio regulada en el Artículo 321 del Código de Trabajo; la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, regulada en los Artículos 78 y 332, literal E del



mismo cuerpo legal; la declaración de confeso también regulada en el Artículo 358 del Código de Trabajo.

En virtud del llamado **impulso de oficio**, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

La **inversión de la carga de la prueba** es un beneficio que se otorga al trabajador, ya que en cualquier otra acción procesal, quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone el caso ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado. Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

La **declaración de confeso o confesión ficta**, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador, porque opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial (declaración de parte) como medio de prueba y además conlleva el final del proceso. Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión. Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso.

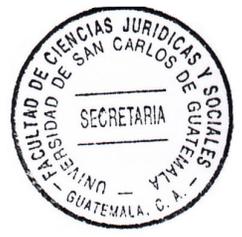


**Derecho positivo:** En el contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República se establece que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores (. . .)".

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

Por su parte, el Artículo 17 del Código de Trabajo sigue en la misma línea en cuanto a que "para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social"





## CAPÍTULO III

### 3. El contrato de trabajo

#### 3.1. Concepto de contrato individual de trabajo

Para iniciar a hablar sobre el tema, tomaré en cuenta lo que el tratadista guatemalteco Mario López Larrave expone sobre la relación laboral, definiendo el contrato individual de trabajo así: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.<sup>12</sup>

Cabañellas indica que “Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.<sup>13</sup>

El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de continuidad y de colaboración.

Según Ossorio: "Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración".<sup>14</sup>

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo, para efectos prácticos, hay una definición que considero satisface los presupuestos necesarios del mismo y que señala: “Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una

<sup>12</sup> López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada**. pág. 8

<sup>13</sup> Cabañellas, **Ob. Cit.** pág. 968

<sup>14</sup> Ossorio, **Ob. Cit.** pág.222.



persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador”.<sup>15</sup>

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

Como **requisitos** del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como **características** tenemos que es público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), principal y oneroso.

### 3.2. Elementos del contrato de trabajo

Existen dos clases de elementos del contrato, los generales y los especiales, mismos que definiremos a continuación:

#### 3.2.1. Elementos Generales:

Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil, que son **capacidad** de goce y ejercicio; **consentimiento**, y **objeto**.

---

<sup>15</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**, pág. 39



### 3.2.2. Elementos Especiales:

De conformidad con Guillermo Cabañellas son 4 los elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son: 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y. 4) El salario.<sup>16</sup> A continuación se detallan individualmente:

- **La subordinación:** entendida esta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de "contrato de trabajo" por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger es la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.
- **La estabilidad en el empleo:** se define la estabilidad en el empleo como "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo...." "Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador". La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de

---

<sup>16</sup> Cabañellas, Ob. Cit. pág. 970



su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. Nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario" (Artículo. 26 Código de Trabajo).

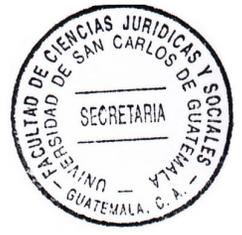
- **La profesionalidad:** cuando nos referimos a la profesionalidad estamos hablando de un término técnico del vocablo "profesión", ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El término se define así: "Género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual".<sup>17</sup> También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para el y su familia.
- **El salario:** el salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador esta obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, esta obligado a pagar el salario convenido.

En nuestra legislación, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son:

- a. La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato;

---

<sup>17</sup> Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 781



- b. La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- c. La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y
- d. La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

Por otro lado se indica también que los elementos especiales del contrato individual de trabajo son la subordinación, ausencia de riesgo, estabilidad y profesionalismo.

### **3.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Las corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene raíces civiles contractuales; en cambio la relación tiene marcado contenido publicista.

En esta discrepancia se repite nuevamente el problema de determinar si el derecho laboral es una rama del derecho público y que por lo mismo debe intervenir con fuerza coactiva limitando en medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los **contractualistas**, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión en la esfera particular.



Los anticontractualistas, por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).

Una de las características especiales del vínculo laboral es que **el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio** (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) **implica o presume** una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

La inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.



En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: La relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Mario de la Cueva define la relación de trabajo así: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".<sup>18</sup>

Por su parte en nuestra legislación, el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo

---

<sup>18</sup> De la Cueva, **Ob. Cit.** pag. 250



subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de plena autonomía.

### **3.4. Relaciones que nacen con la prestación del servicio de trabajo**

Ossorio indica que representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.<sup>19</sup>

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la **relación de trabajo**, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente".

#### **3.4.1. Efectos derivados de la relación de trabajo**

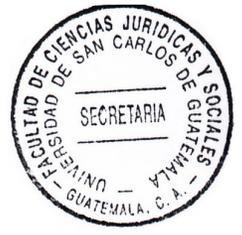
##### **3.4.1.1 Obligaciones**

###### **a) Obligaciones del empleador**

Las obligaciones del empleador son muchas y es parte importante de nuestro tema, ya que al analizarlas, llegaremos a una conclusión sobre si en el contrato de trabajo, el empleador cumple con las obligaciones que las leyes laborales estipulan, para su estudio diremos que pueden dividirse de la siguiente manera:

---

<sup>19</sup> Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 832



### **a.1) Por su contenido**

Respecto de la primera clasificación, algunos tratadistas distinguen entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales.

A los deberes éticos se les llama también deberes personales o no económicos, ya que no son valubles en dinero, aunque sí tienen repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico.

#### **i) Deberes no patrimoniales o éticos**

Si bien no están claramente definidos en la doctrina, pueden comprenderse dentro de ellos:

**Deber de respeto a la dignidad del trabajador:** El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona.

En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de maltrato, de palabra o de obra. No sólo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene.

La violación de este deber puede dar lugar a sanciones de diferente orden:



- De carácter contractual: El pago de la indemnización en caso de despido injustificado.
- De carácter administrativo: Multas si el hecho es constitutivo de falta; y si fuera delito, responsabilidad penal.
- Responsabilidad sindical: No se da en Guatemala. En otros países, la violación del patrono de determinada norma sindical, produce una sanción al patrono por parte del sindicato de su empresa.

**El deber de higiene y seguridad en el trabajo:** Se diversifica en dos direcciones: Primero en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo). Y segundo, evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.) y enfermedades comunes.

A este respecto, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores. Por su parte, el Artículo 61 literal k, de dicho Código, dice que en los establecimientos donde la naturaleza de los mismos lo permita, se debe tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores.

**Deber de ocupación efectiva:** El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo.



- **Deberes administrativos:** El empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del contrato de Trabajo. Enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral del entorno.

Otros deberes relacionados son: La extensión de constancia de vacaciones, conforme lo establecido en el Artículo 137 del Código de Trabajo. Adicionalmente, corresponde al empleador extender cartas de información acerca del desempeño laboral o carta de recomendación en su caso.

**Deberes adicionales:** Formación, capacitación, preferencia. La motivación y promoción de los empleados, son, en los últimos años, objeto de estudio por parte de los especialistas en la administración de personal e ingeniería industrial. Estudios que se implementan bajo la convicción de que un trabajador realizado en su puesto de trabajo, desarrolla mejor sus actividades.

## ii) Deberes patrimoniales

Los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme al contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas (comisión, bonificación), de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y Bonificación Anual), de las indemnizaciones, en su caso, etc. Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se



descansa, ya que es un derecho y obligación que la ley reconoce e impone a los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar un número determinado de días cada año.<sup>20</sup>

## **a.2) Por su origen**

### **i) Obligaciones legales**

Se derivan directamente de la ley, estas contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono-incentivo, etc.; o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo.

Las ventajas contractuales (acuerdos colectivos, pactos o convenios) se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la Constitución Política de la República, (Artículo 106); adicionalmente, por la categoría que tienen los Pactos Colectivos de ley profesional entre las partes (Artículo 49 del Código de Trabajo), si bien se dan, es como consecuencia del contrato de trabajo.

De la ley deriva todo derecho que está consignado en su texto; estos derechos son generales y aplicables a todos los contratos, aunque no se hayan detallado en el mismo Artículo 22 del Código de Trabajo: En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgue a los trabajadores la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de previsión social). Estos derechos prescriben en el término de dos años. (Artículo 264 del Código de Trabajo).

---

<sup>20</sup> **Ibid.** pág. 978



## **ii) Obligaciones contractuales**

Las obligaciones contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes, son producto de una negociación particular patrono-trabajador y son el contenido del contrato de trabajo. Por el principio evolutivo del derecho laboral, las condiciones del contrato, que reflejan las obligaciones, cambian constantemente en beneficio del trabajador (mejor salario, mayor período vacacional, bonificaciones, etc.); también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios, en los que se obtienen mejoras.

Del contrato de trabajo se derivan las cláusulas contractuales que no están consignadas en la ley y que por lógica deben superar a las normas legales. Estos derechos que se derivan del contrato, deben prescribir en el término de cuatro meses, desde la fecha de terminación de dichos contratos. Sin embargo, en la práctica se ha acostumbrado establecer también en dos años este grupo de derechos, es decir, por costumbre generalizada se aplica un criterio más favorable al trabajador, cuanto es fijarle en un plazo mayor la posibilidad de su prescripción.

### **a.3) Por su beneficiario o acreedor**

En algunos casos se entremezclan estas obligaciones, pero pueden establecerse las categorías siguientes:

#### **i) Directas frente a un trabajador**

Frente a cada uno de sus trabajadores el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos señalados. El acreedor de esos derechos, un trabajador individual, será el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones. En caso de incumplimiento, planteará las



exigencias o acciones legales pertinentes, a efecto de hacerlas efectivas. Reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extras, el pago de su aguinaldo, etc.

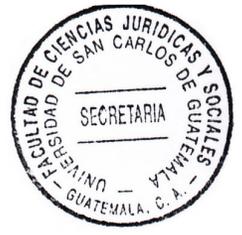
### **ii) Directa frente a los trabajadores**

Los trabajadores, como grupo, como colectividad, son también titulares de derechos, los cuales se denominan derechos colectivos o aun derechos sociales (aunque esta última definición tiene diferentes acepciones).

### **iii) Frente a las asociaciones laborales**

En primer lugar, el empleador debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse, ya sea en el ámbito informal en forma de grupos coaligados o en una forma más formal, como los sindicatos. Ello responde al principio de la libertad sindical plasmada en nuestra legislación (Artículo 209 del Código de Trabajo). Una vez organizado el grupo de los trabajadores, supone una pronta o inmediata negociación colectiva, ya sea un simple convenio o un pacto completo. En ambos casos, el empleador tiene la obligación de negociar. El Artículo 51 del Código de Trabajo establece que el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato y por su parte, el Artículo 374 del mismo código, que el patrono o sus representantes no pueden negarse a recibir a los representantes de los trabajadores (comités ad-hoc) que se presentan a negociar.

Adicionalmente el empleador debe actuar como agente retenedor del sindicato, cuando así se le solicite, en cuanto realice los pagos de salarios según lo estipulado en el Artículo 61, literal i, del Código de Trabajo, que prescribe la obligación de "deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa".



#### **iv) Frente a las autoridades administrativas**

Como las contenidas en el Artículo 61, literales a, f, h, j. que, resumiéndolas son:  
Enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores, etc., dentro de los dos primeros meses del año; permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de autoridades de trabajo.

- En la ley, podemos encontrar las obligaciones de los patronos en el Artículo 61 del Código de Trabajo

#### **b) Obligaciones del trabajador**

Al igual que con las obligaciones del empleador, en las del trabajador podemos distinguir también obligaciones patrimoniales y no patrimoniales o éticas las que detallaremos a continuación:

##### **b.1) Obligaciones patrimoniales**

La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico.

##### **a.2) Obligaciones no patrimoniales**

Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono.

En otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido como "espíritu de empresa" (espíritu de empresa). Se considera que el desarrollo



económico del Japón debe mucho de su éxito al sentimiento corporativo que priva entre los empleados entre sí y con su empleador. Dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto del empleador para con sus trabajadores, como de éstos para con aquél. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, etc. Es una identificación entre dos personas (aunque una de ellas sea persona jurídica) y una convergencia de intereses que en mucho (no en todo) son y deben ser comunes.

El literal e del Artículo 63 del Código de Trabajo, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, al indicar que el trabajador está obligado a "prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas, entre ellas, el Artículo 121 del Código de Trabajo, establece que "no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable".

A diferencia de otras legislaciones, la nuestra no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos; al tenor del Artículo 24 del Código de Trabajo, "La falta de cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este Código y sus



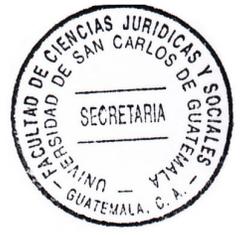
reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas". Es pues una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como a empleadores.

Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización (Artículos 78 y 82 del Código de Trabajo); pero cuando la decisión la toma el trabajador, su única obligación consiste en dar el preaviso según lo establecido en el Artículo 83 (de una semana hasta un mes de anticipo, según sea la antigüedad del contrato). Sin embargo, en caso de no dar este preaviso, "no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual (...) salvo que este último (el patrono) lo consienta". O sea que el trabajador teóricamente está obligado a tener que laborar el tiempo del preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio. El patrono puede ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso. Son prácticamente desconocidos los casos en que los empleadores hagan uso de este derecho.

- En el ámbito legal encontramos las obligaciones de los trabajadores en el Artículo 63 del Código de Trabajo.

#### **3.4.1.2 Derechos**

Tal y como lo establecen las leyes, todas las personas tienen derechos y obligaciones, en una relación laboral, así como existen obligaciones, las cuales son parte fundamental para el desarrollo de una relación, también existen derechos que a continuación analizaremos.



## **a) Derechos de los patronos**

Dentro de los derechos de los patronos tenemos:

### **a.1) Derecho a la libre elección de los trabajadores**

Este es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo que se haya acordado en un Pacto Colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.

### **a.2) Derecho de adquisición del producto de trabajo**

Este derecho se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto de trabajo. El diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo.

### **a.3) Facultad de mando y sus manifestaciones**

Se habla de un poder de dirección o **IUS VARIANDI**,<sup>21</sup> que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de precio). El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo y el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho. Guatemala no tiene incorporado este principio, pues el Artículo 20 decreto 1441 establece que las condiciones que rigen un contrato o una relación de trabajo no pueden alterarse fundamental o permanentemente salvo acuerdo expreso entre las partes

---

<sup>21</sup> **Ibid.** pág. 519



o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.

#### **a.4) Potestad disciplinaria**

El poder de dirección conlleva una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, para ello existe el Reglamento Interior de Trabajo, que es el conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa.

#### **a.4) Facultad premial**

Es llamada también de recompensa, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como: espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad de la empresa, afán de superación. Los premios pueden ser becas, dinero, reconocimiento público, etc.

#### **b) Derechos de los trabajadores**

Básicamente se establece que el trabajador tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo.

Los derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador, por lo que es aplicable lo que se indicó sobre la preferencia, capacitación.

Nuestra legislación no contiene un detalle específico de estos derechos, por lo que cualquier enumeración quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta rama del derecho. Por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales, tales como la ley, los Pactos o Convenios Colectivos, la costumbre y los usos.



Además es importante tener en cuenta los derechos adquiridos, relacionados con la irrenunciabilidad de derechos.

Por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales.

El principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.<sup>22</sup>

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Hablamos de esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. Artículo 81 del Código de Trabajo.

Además de los derechos señalados por las leyes podemos mencionar los siguientes:

- a) Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante;

---

<sup>22</sup> De la cueva, **Ob. Cit.** pág. 280



- b) Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados;
- c) Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas;
- d) Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- e) Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo;
- f) Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al cien por cien del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario;
- g) Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo sin justa causa;
- h) Derecho a recibir una pensión al ser retirado por vejez o enfermedad. Artículo 82, literal e, del Código de Trabajo;
- i) Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si este falleciere estando al servicio de un patrono. Artículo 85, literal a, del Código de Trabajo.

### **3.4.2. Presunción de la existencia del contrato de trabajo**

Actualmente la legislación laboral establece que es el patrono quien está obligado a presentar el contrato de trabajo, sin embargo y tal como lo señala Manuel Ossorio "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe".<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Ossorio. **Ob. Cit.** pág.222



### **3.4.3. Requisitos formales del contrato individual de trabajo**

De conformidad con el Código de Trabajo, el escrito en que constan las condiciones de trabajo (Contrato individual de trabajo), deberá contener lo siguiente:

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrono; si la relación es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; el servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; forma y monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrono.

### **3.4.4. A quien se le imputa la falta de contrato individual de trabajo**

Estipula el Código de Trabajo que la prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de algunos de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

### **3.5. Tipos de contratos de trabajo**

Por muchos años, el patrón tradicional de la relación de trabajo o la relación de trabajo típica ha sido el trabajo a tiempo completo, en virtud de un contrato de trabajo de duración ilimitada, con un solo empleador y donde se goza de protección contra el despido injustificado. Casi en todas partes es aún el patrón prevaleciente. No obstante, a partir de los



años 80 comenzaron a perfilarse nuevos patrones de trabajo quizás denominados desafortunadamente formas atípicas de empleo. Estas formas incluyen, pero no se limitan a ellas, las modalidades siguientes: trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo de duración determinada y la denominada relación triangular de trabajo, es decir, la modalidad en virtud de la cual los trabajadores son contratados por un empleador para que desempeñen funciones para un tercero, identificado como la empresa usuaria. Por otra parte, un número cada vez mayor de contratos para la realización de trabajos o la prestación de servicios que tradicionalmente se inscribían en el marco de un contrato de trabajo ahora sobrepasan ese marco para engrosar la categoría denominada acuerdos contractuales o contrato de prestación de servicios profesionales, aunque tal término no deja de plantear malos entendidos. Desde un punto de vista jurídico, las personas que realizan tareas en virtud de este tipo de acuerdos no se consideran trabajadores.

Las razones subyacentes a la expansión de las modalidades atípicas de empleo así como los acuerdos contractuales para la realización de trabajos de carácter dependiente que sobrepasan el ámbito de una relación de trabajo son diversas y se asocian tanto a retos económicos, técnicos o de organización como a los cambios políticos y jurídicos que han facilitado su aparición. También han contribuido a dicha expansión la emergencia de nuevas actitudes frente al trabajo. Sea cual sea la razón, el hecho es que muchas personas con empleos atípicos o que no tienen el estatuto de trabajador, no gozan de protección social alguna o ésta es mínima en virtud de la legislación laboral o sobre seguridad social vigentes.

Toda esta cuestión se presta a mucha controversia y las opiniones y posturas de empleadores y trabajadores al respecto son muy divergentes. La cuestión reside sin embargo



en conseguir que se eviten los abusos y se proteja a los trabajadores y no tanto en poner en tela de juicio el derecho a recurrir a tales modalidades de trabajo cuando las circunstancias lo justifiquen.

Con tal paisaje como telón de fondo, la Oficina Internacional del Trabajo realiza estudios, publica información y proporciona asesoramiento en materia de política y legislación laboral para ayudar a los Estados miembros a abordar estas cuestiones. Es fundamental que no se discrimine a los trabajadores exclusivamente en virtud de su estatuto jurídico frente a la persona natural o jurídica para la que realizan trabajos o a quien prestan servicios. Una adecuada definición operacional de lo que constituye una relación de trabajo, una orientación adecuada en materia de política referente al cuándo y al cómo abordar la relación atípica de trabajo son cruciales para la gobernanza y la equidad en el mercado de trabajo.

Por su parte el Código de Trabajo guatemalteco establece que el contrato individual de trabajo puede ser:

**Contrato por tiempo indefinido:** que es cuando no se especifica fecha para su terminación.

**Contrato 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.

**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.



**Contrato escrito:** de acuerdo al Código de Trabajo, todos los contratos deben ser escritos, salvo algunas excepciones.

**Contrato verbal:** son los que de conformidad con la ley no es necesario que conste por escrito.<sup>24</sup>

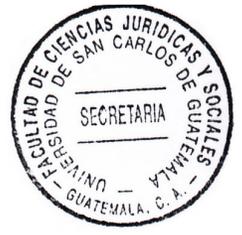
Las necesidades de la sociedad y de las empresas han hecho que se creen otras modalidades de los contratos de trabajo, los cuales algunos de ellos son:

- a. Contrato de trabajo temporal de obra y servicio determinados
- b. Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción
- c. Contrato de trabajo en prácticas
- d. Contrato de trabajo para la formación
- e. Contrato de trabajo de relevo
- f. Contrato de trabajo en sustitución por jubilación
- g. Contrato de trabajo de naturaleza mixta
- h. Contrato a tiempo parcial
- i. Contrato de trabajo de aprendizaje
- j. Contrato de trabajo a domicilio,
- k. Contrato de trabajo doméstico, etc.

---

<sup>24</sup> **Ibid.**





## CAPÍTULO IV

### 4. El trabajo doméstico

#### 4.1. Antecedentes

No todos los trabajos son considerados como actividades productivas. Productivas serían sólo aquellas actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado. No es contemplada, por tanto, aquella producción que no está estructurada a través de las relaciones mercantiles. Esta producción no mercantil tiene lugar en trabajos que son realizados mayoritariamente por mujeres: casi todas las mujeres, en mayor o menor medida, las realizan y casi todas las personas que las realizan son mujeres. Estamos hablando de la ayuda familiar, del trabajo voluntario y, sobre todo, del trabajo doméstico.

Las tareas o labores que son realizadas dentro de un espacio de tu propiedad o cuyos "beneficiarios" son tus familiares, parece que no son productivas. De esta manera, las mujeres que se dedican de manera exclusiva a estas actividades no mercantiles son consideradas por las encuestas oficiales como inactivas. A esta "desconsideración" oficial del trabajo doméstico hay que unir la poca valoración social. El trabajo doméstico o bien no se paga o se paga muy poco, cuando no hay una mujer que esté dispuesta a hacerlo sin cobrar. En cualquiera de los casos, es un trabajo considerado fácil, si es que es considerado de alguna manera, por las personas que se benefician de él.

El trabajo doméstico no requiere de una cualificación especial para su realización: es un trabajo que se aprende con la práctica y sin requerir una inversión de tiempo y esfuerzo, ni un nivel cultural alto. Un análisis menos cerrado nos muestra, sin embargo, que el nivel de formación requerido para la realización del trabajo doméstico no es tan reducido ya que este trabajo consiste en la realización y organización de multitud de tareas especializadas muy



distintas entre sí. Además, resulta curioso que la excusa más generalizada que pone el hombre para no realizarlo sea el no saber hacerlo, estrategia que no sólo muestra una tendencia clara a la comodidad, sino también una incapacidad técnica adquirida. Si no es difícil y todo se reduce a ponerte a hacerlo, no se entiende la torpeza en su realización que muestran los hombres que no están habituados a hacerlo.

Otro factor que produce esta poca valoración del trabajo doméstico es la desinformación sobre los productos y sobre las tareas necesarias para su realización. Hay un vacío de información sobre cuáles son los procesos, tareas y sub-tareas necesarias para producir un objeto o servicio para el hogar y, por tanto, todo el trabajo doméstico es reducido a las acciones genéricas principales. La mayor parte del trabajo doméstico es invisible para quien no lo realiza. Además los resultados -los productos o servicios resultantes de esas labores- no duran, sobre todo las tareas que podemos llamar de mantenimiento, relacionadas con la casa como espacio físico habitable.

Esta escasa valoración y consideración social incide directamente en la forma como la mujer percibe su propio trabajo. Aunque la mujer valora altamente la función que cumple, la realización efectiva de las tareas es vivida como algo rutinario y poco gratificante. Además, la importancia concedida al papel doméstico que desempeñan no se corresponde con la valoración que le atribuyen los demás, por lo que es percibido como un trabajo "desagradecido". De esta manera, se transfiere al trabajo una característica que le es atribuida por quienes no lo realizan y se benefician de él, eludiendo de esta manera el conflicto personal.



Las mayoría de las mujeres que realizan el trabajo doméstico de manera exclusiva consideran esta actividad como una obligación: es su trabajo, si bien es un trabajo por el que no reciben remuneración económica, es decir, falta el dinero como referente social de valor. Además es un trabajo con frecuencia duro, y siempre rutinario, cuyos resultados no permanecen sino que son consumidos por la unidad familiar, que es escasamente reconocido tanto socialmente como por las personas que conviven con ella, que en la mayoría de las ocasiones sólo tiene un reconocimiento negativo, cuando el trabajo no es realizado o está realizado deficientemente según el criterio de los demás, y que implica un componente de recluimiento en la esfera privada de la casa que las limita personalmente.

Bajo estas premisas cabría preguntarse qué es lo que lleva a las mujeres a asumir esta obligación a dedicarse al trabajo doméstico. Esta motivación sólo la encontramos en la identificación con el trabajo realizado: las mujeres que se dedican al trabajo doméstico, proyectan al hacerlo su propia personalidad en la casa y en las personas que conviven con ella; la casa se convierte mediante el trabajo en algo propio y, por lo tanto, gratificante. Se produce una apropiación del espacio doméstico, a la par que una prolongación de sí misma en la casa. El trabajo doméstico adquiere así un valor en sí mismo, como realización personal. Esta es la razón por la que los reconocimientos y halagos del trabajo doméstico, aún siendo escasos, tienen tanta importancia para la mujer que lo realiza.

La flexibilidad de horarios, la organización autónoma del trabajo y que la trabajadora no está situada dentro de una relación laboral jerárquica o de poder formal que dirija u ordene su actividad, son otras características del trabajo doméstico que lo hacen gratificante y favorecen la identificación con él. Además, aunque no reciban una



compensación económica por su trabajo, lo consideran como una aportación a la economía familiar al concebirlo como un ahorro.

Una definición objetiva del trabajo doméstico plantea varios problemas. El primero es que ciertas actividades que entran dentro de ella y producen, por tanto, un valor doméstico, no son consideradas como tal trabajo por las personas que lo realizan.

Entre estas actividades que no son consideradas como trabajo destacan, por el valor producido y por el tiempo dedicado a ellas, la atención y cuidado de personas (hijos e hijas y personas enfermas o incapacitadas) y las actividades de ocio productivo. Dentro de la atención a los hijos e hijas, esta exclusión de lo que es considerado trabajo no sólo se da en las actividades de compartir juegos, o acompañarlos en edades tempranas, sino también en actividades tales como la información y el asesoramiento en edades más avanzadas. En cuanto al ocio productivo, sólo es considerado como trabajo cuando el valor producido es apreciable, por ejemplo la confección de prendas de vestir, y aún así no en todos los casos. En cuanto a la atención y cuidado de personas, en su exclusión de lo que es considerado trabajo doméstico, parece estar presente un factor de afectividad: no es trabajo lo que satisface afectivamente. En el segundo caso, el ocio productivo, parece estar presente un factor de demanda: no es trabajo lo que no es demandado-exigido por el núcleo familiar, vale decir lo que es hecho por gusto.

Un segundo problema es que este proceso de valorización o producción de valor doméstico, está impregnado por una serie de actividades de organización y gestión que permanecen ocultas, y que son englobadas bajo ciertas formas tópicas de consideración con



el término "llevar una casa". Estos componentes añadidos a las tareas son los que definen el papel de "ama de casa" independientemente de quien realice efectivamente las tareas.

El término genérico de tarea engloba todos los procesos concatenados y lineales, que tienen como resultado un objeto o servicio concreto. Aunque el trabajo doméstico es descrito de modo cronológico según su realización separando, tarea a tarea, la exposición de las tareas domésticas por las mujeres, se presenta como un continuo, una larga enumeración, lo que hace suponer un círculo sin principio ni fin.

El análisis posterior que realizan de él, no se centra en la tarea de modo individual, sino en agrupaciones de tareas. Las tareas no se agrupan por la similitud que puede existir entre ellas, sino en cuanto que formen parte de un proceso a través del cual se cumple una función.

Una función doméstica es un conjunto de tareas inter-relacionadas que satisfacen una "necesidad" doméstica, es decir generan un valor de uso consumible por la unidad doméstica. Cada función incluiría tanto las tareas destinadas a cumplirla, como los procesos o distintos modos de articularse dichas tareas tanto temporal, según una sucesión, como orgánicamente, según sub-procesos. De esta manera, una misma función puede ser cumplida de diferentes formas, es decir, siguiendo distintos procesos o modos de articularse las tareas, e incluso realizando distintas tareas.

Esta forma de considerar el trabajo doméstico bajo el doble prisma de la tarea concreta y de la función doméstica para la que es realizada, nos permite contemplar el valor del trabajo "oculto" de organización y gestión doméstica. Así, cada función tendría el valor



resultante de la suma de los valores parciales de todas las tareas realizadas para su consecución, más el valor añadido de su planificación, organización y gestión.

Las funciones domésticas conllevan un elemento de responsabilización en su cumplimiento. Mientras las tareas son realizadas o no, las funciones están asignadas, lo que supone una responsabilización en cuanto a la satisfacción de la necesidad doméstica que sea, en un nivel predeterminado. El trabajo doméstico consiste en la realización de las tareas destinadas a satisfacer las necesidades domésticas. Ahora bien, más allá de unos mínimos absolutos de orden biológico, estas necesidades son siempre relativas en un doble sentido:

- En un sentido social, es decir, son necesidades comúnmente aceptadas por la sociedad en su conjunto, o por el grupo de pertenencia de la unidad familiar. Son mínimos o estándares "culturales".
- En un sentido privado, ya que es la propia mujer y las personas que conviven con ella, quienes definen estas necesidades según niveles o estándares de exigencia particulares.

En la mayoría de las ocasiones, la mujer es la responsable del trabajo doméstico. Podemos decir que lo "normal" es que el papel de ama de casa lo desempeñe una mujer, ya realice el trabajo doméstico de manera exclusiva o junto a otras actividades mercantiles o no, y ya reciba o no ayudas por parte de otros miembros de la unidad familiar o por terceras personas. Hay tres tipos de "ayudas" prestadas a la persona responsable del trabajo doméstico:

- La realización incidental o esporádica, con una mayor o menor frecuencia, de tareas concretas;
- el reparto de tareas, o la realización habitual de tareas insertas en una actividad controlada por la mujer;



- el reparto de responsabilidades, que implica la organización, gestión y realización de un conjunto de tareas interrelacionadas, así como la responsabilización en la satisfacción de una necesidad doméstica.

De estas tres formas de ayuda sólo la tercera, el reparto de responsabilidades, supone una forma de trabajo compartido, siendo la forma de "ayuda" menos frecuente.

Para la mayoría las mujeres que realizan una actividad laboral, sea asalariada o por cuenta propia, el trabajo doméstico supone un "doble trabajo". Trabajar fuera del hogar no libera a las mujeres de sus obligaciones domésticas, salvo en casos excepcionales. La mujer que trabaja fuera del hogar rebaja el nivel de exigencia en cuanto a su propio trabajo doméstico y, en general, recibe más ayudas. Pero casi siempre ella es la responsable, con lo que no sólo le supone una duplicidad de trabajo, sino que además incide directamente sobre su carrera laboral, cuando tiene hijos o el trabajo doméstico incluye el cuidado de personas. El abandono laboral tras el embarazo es sólo un caso extremo de las consecuencias que para la mujer tiene la asunción de una obligación doméstica.

Compartir el trabajo doméstico es la única solución que tiene la mujer que quiere trabajar, pero en general los hombres no están dispuestos a asumir responsabilidades y se limitan en el mejor de los casos a "ayudar" a la mujer en casa.

#### **4.2. Definiciones.**

El trabajo doméstico es el conjunto de actividades obligatorias y gratuitas que se realizan en todos los hogares como parte de las medidas para dignificar la calidad de vida, que incluyen cuestiones de higiene y salud (lavar, planchar, cocinar, cuidar, arreglar y servir).



Lisete González, integrante del Colectivo Atabal, A.C. de Mexico, señala que el trabajo doméstico “no es una simple suma de tareas caseras, es además el eje central para mantener un equilibrio efectivo y afectivo, entre necesidades y deseos de todos los integrantes de la familia.”<sup>25</sup>

Continúa señalando la activista que “Estas actividades asumidas por las mujeres desempeñan un papel esencial para el buen funcionamiento de las sociedades y las economías que la sustentan, las cuales requieren de aptitudes, experiencias y sentido de responsabilidad que no son reconocidas a pesar de su importancia”<sup>26</sup>.

Además señala que: “El trabajo doméstico no es valorado principalmente por dos razones: La primera es por la creencia de que todo lo relacionado con el ámbito doméstico es por naturaleza femenino, y segundo, por la idea de que se trata de un trabajo improductivo al no ser remunerado, o al menos no de la forma adecuada”.

Por ello el colectivo Atabal propone que como parte de la celebración se democratice el trabajo al interior de los hogares de manera equitativa para todas y todos los integrantes de la familia y de manera destacada, se promueva el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, creando instancias legales que regulen las condiciones de empleo y trabajo contra la situación de desventaja de la mujer en el mercado laboral.

### **4.3. El trabajo doméstico en Guatemala**

En Guatemala existía una situación claramente discriminatoria que establecía funciones sociales, económicas, políticas y culturales fuertemente estereotipadas que subordinaban a las mujeres guatemaltecas en prácticamente todos los órdenes y planos

<sup>25</sup> Coordinadora de Análisis y Selección Informativa de CIMAC <http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>.

<sup>26</sup> **Ibid**



contemplados en todos los artículos de las convenciones laborales, firmadas y ratificadas por Guatemala.

#### 4.3.1. Género y raza en Guatemala

De conformidad con un estudio realizado por la organización internacional Human Rights Watch Guatemala, intitulado “Del hogar a la fábrica- Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca”, Al menos la mitad de los 11 millones de habitantes de Guatemala son de origen maya. Existen 21 comunidades etnolingüísticas mayas y dos pequeños grupos minoritarios: los xincas y los garífunas (afrocaribeños de la costa atlántica). Los mayas han sido discriminados, reprimidos y desposeídos violentamente desde la colonización<sup>27</sup>.

**Mujeres en la fuerza laboral:** La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y/o mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, hasta 1998, el Código Civil de Guatemala otorgaba al esposo la autoridad de negarle a su esposa el derecho a desarrollar actividades fuera del hogar; hasta 1999, el código declaraba que las mujeres podían trabajar fuera del hogar "cuando ello no perjudique el interés y el cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar." Estas disposiciones se revocaron después de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determinara que estas normas, así como otras disposiciones, violaban los artículos 1.1, 2, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) ha aumentado significativamente en la

---

<sup>27</sup> Human Rights Watch Guatemala, *Del hogar a la fábrica- Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca*, pag. 1



última década. En 1989-1990, las mujeres solo constituían el 25.5 por ciento de la PEA, mientras que su participación en 1998-1999 se calculaba en el 35.2 por ciento. Hace una década, las mujeres mayas representaban solo el 19 de la PEA, mientras que las mujeres ladinas constituían el 27 por ciento. Las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios, donde constituyen el 74 por ciento de la fuerza laboral. Las mujeres solo representan el 17 por ciento de la mano de obra industrial y solo el 8 por ciento de la fuerza laboral agrícola, según las últimas estadísticas disponibles. El aumento de la participación de la mujer se ha producido principalmente en los sectores menos garantizados y menos protegidos de la economía. De hecho, los únicos sectores en los que predominan las mujeres son el sector informal, donde las mujeres constituyen el 55 por ciento de la fuerza laboral, y el trabajo doméstico remunerado, donde las mujeres representan el 98 por ciento de la fuerza laboral. Al igual que está sucediendo con la participación de la mujer en la fuerza laboral en toda América Latina, la participación de las mujeres guatemaltecas en el sector formal ha aumentando en la manufactura y la industria debido a la expansión del sector de las exportaciones no tradicionales, especialmente la confección con material fabricado en otro país. Las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo remunerado. Una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico remunerado en casas particulares; una opción más reciente ha sido el empleo en las maquilas. En el primer caso, mujeres jóvenes y muchachas han viajado largas distancias desde aldeas rurales para trabajar en casas de la capital y en otras zonas urbanas. Históricamente, las mujeres mayas han engrosado las filas de la mano de obra doméstica y, a pesar de las afirmaciones del gobierno de que solo constituyen ahora la mitad de las trabajadoras de casa particular, continúan siendo asociadas con el servicio doméstico. En el último caso, el advenimiento del sector de la maquila en los ochenta implicó un auge de los empleos en las fábricas para mujeres, especialmente en la



capital y sus alrededores. Las mujeres integran la mayoría de los trabajadores de las maquilas debido a una combinación de preferencia de los empleadores por una mano de obra femenina y el atractivo que tiene para las mujeres jóvenes un empleo alternativo al trabajo de casa particular o agrícola. Las maquilas y el trabajo de casa particular compiten esencialmente por el mismo tipo de trabajadoras. Este hecho ha sido pregonado por los promotores de la industria para demostrar los beneficios de la revolución de las maquilas. En 1991, un funcionario de la Agencia Internacional de Desarrollo de Estados Unidos (USAID) dijo a un investigador académico que "existía una progresión habitual de trabajadoras manuales del campo o domésticas a empleadas de maquilas, por la que las muchachas pueden empezar como empleadas de casas particulares pero verse atraídas por las plantas de maquila debido a la mejora del salario y las condiciones, y la mayor libertad."<sup>171</sup> Casi diez años después, un líder empresarial guatemalteco explicó a Human Rights Watch que el sector de la maquila ofrece a las mujeres la oportunidad "de pasar de hacer tortillas en su casa al trabajo doméstico a la maquila a tener otras oportunidades, para tener un futuro [mejor]."<sup>28</sup>

#### **4.3.2. Trabajadoras de casa particular**

El trabajo de casa particular es una profesión antigua en Guatemala. En este 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

---

<sup>28</sup> *Ibid*, pag, 3



todo el país<sup>29</sup>. El servicio doméstico no solo corresponde a la clase alta, también la clase 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 profesión 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 de casa particular, como categoría de trabajadores, disfrutan 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 manejar automóviles). 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 tiene lugar en el hogar, lo realizan mujeres y no suele estar remunerado, el trabajo doméstico se considera no cualificado y de baja categoría. Esta situación devaluada se traduce en salarios más bajos y menos garantías para las mujeres que realizan 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 1999, los datos más recientes disponibles señalan que “la mitad de los trabajadores domésticos de

---

<sup>29</sup> **Ibid.**



Guatemala son indígenas”<sup>30</sup>. Las organizaciones que trabajan con trabajadoras de casa particular insisten en que la cifra real es mucho más alta, y quizá llegue al 70 por ciento.<sup>177</sup> En la imaginación colectiva, las mujeres mayas están tan identificadas con el servicio doméstico que una intelectual guatemalteca explicó: "se asocia con frecuencia que toda mujer maya es o ha sido 'sirvienta' o tratada o vista como tal."<sup>178</sup> La mayoría de las trabajadoras de casa particular emigran de aldeas rurales para trabajar en casas particulares urbanas. 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. El padre Julián Oyeles, director del Proyecto Conrado de la Cruz, una organización que ofrece servicios directos y educación a trabajadoras de casa particular, explicaba: “Cuando una muchacha de catorce 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 patrón de esta muchacha definirá el salario que gana, el trabajo que hace, el horario de trabajo, los días que puede salir, dónde puede ir e incluso que lengua debe hablar en la casa y como debe vestirse”<sup>31</sup>. Las trabajadoras de casa particular no tienen un sindicato propio en Guatemala, ni ningún sindicato existente realiza trabajo alguno de organización entre trabajadores domésticos.<sup>180</sup> En cambio, estas trabajadoras 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 de la República para que apruebe una ley especial a favor

---

<sup>30</sup> **Ibid**, pag. 4

<sup>31</sup> **Ibid**.



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. Todos los años, 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 en casas particulares, 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.

#### **4.4. Regulación legal**

El trabajo doméstico se encuentra regulado en el Artículo 161 del Código de Trabajo y establece que “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono y, algunas de sus características de conformidad con dicha norma legal son las siguientes:



- La retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.
- El trabajador doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo.
- Gozan del derecho de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas. Durante los días domingos y feriados deben disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.
- En el artículo 27 del Código de Trabajo se establece que el contrato puede ser verbal cuando se refiera al servicio doméstico, en este caso el patrono está en la obligación de proporcionar una tarjeta o constancia que debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado.
- Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, este debe costear los gastos razonables de inhumación.





## CAPÍTULO V

### **5. Evaluación de la situación actual en el contrato de trabajo doméstico.**

#### **5.1. Las normas internacionales y las leyes guatemaltecas**

En virtud de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a los derechos humanos. Los acuerdos internacionales del trabajo establecen los derechos mínimos de los que disfrutarán los trabajadores en Guatemala. El gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción puedan disfrutar y ejercer sus derechos humanos. Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de jure, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquéllos que padecen los abusos. Para cumplir estos compromisos, Guatemala tiene el deber, entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales sean compatibles con el derecho internacional de derechos humanos. La investigación realizada por Human Righth Wach, descubrió que se violan habitualmente, en la ley y en la práctica, los derechos de las mujeres que trabajan en los sectores del servicio doméstico y la maquila. El derecho a la no discriminación. Todos los instrumentos internacionales de derechos humanos destacan una disposición contra la discriminación que declara que el disfrute de todos los derechos enumerados en el documento corresponde a todas las personas sin distinción de ningún tipo. La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) -denominados en conjunto los derechos fundamentales internacionales-comparten la prohibición general de distinciones por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión,



opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. En el PIDCP también se establece el derecho a la igualdad: el Artículo 26 afirma que “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley”. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación... Según el experto en el PIDCP Manfred Nowak, este artículo impone a los Estados Partes la obligación de garantizar una igualdad substantiva por medio de la legislación. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFDM) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CEDR), desarrollan, respectivamente, las prohibiciones específicas de las distinciones por motivos de sexo o de raza, color u origen étnico. Ambos tratados prohíben toda distinción, exclusión, restricción basada en motivos de sexo o raza, respectivamente, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales. El Comité de la CEDR, establecido para supervisar la implementación de la convención, ha aclarado que sus disposiciones se aplican a los pueblos indígenas tales como los Mayas de Guatemala. Al haber ratificado ambos tratados a principios de los ochenta, Guatemala no solo tiene que abstenerse de practicar la discriminación basada en el sexo o la raza, sino que también tiene que prevenir y castigar esta conducta cometida por personas particulares dentro de su jurisdicción. En concreto, Guatemala tiene que adoptar todas las medidas adecuadas... para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, y revocar leyes y reglamentos que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista. Aunque la CEDR no se ocupa directamente de la discriminación por motivos de género y la CEFDM solo trata la discriminación racial en su preámbulo, existe un



consenso creciente en que estas dos convenciones se complementan. Así, en 1999, el Comité de la CEDR modificó las directrices para la presentación de informes de Estados Partes y pidió que en futuros informes se describan, en la medida de lo posible en términos cuantitativos y cualitativos, los factores y las dificultades que se encuentran a la hora de asegurar que las mujeres disfruten en pie de igualdad y libres de discriminación racial los derechos protegidos por la Convención. En 2000, El Comité de la CEDR emitió una recomendación general, o una interpretación autorizada, sobre las dimensiones de género de la discriminación racial en la que reconocía que determinadas formas de discriminación racial pueden dirigirse contra las mujeres en calidad de tales... [y] algunas formas de discriminación racial repercuten únicamente sobre las mujeres. El comité se comprometió a examinar la relación entre género y discriminación racial prestando especial atención a: a) la forma y manifestación de la discriminación racial; b) las circunstancias en que se produce la discriminación racial; c) las consecuencias de la discriminación racial; y d) la disponibilidad y accesibilidad de remedios y mecanismos de denuncia en casos de discriminación racial. El movimiento internacional de derechos humanos de la mujer lleva tiempo adelantando la necesidad de examinar la intersección entre género y raza. Los documentos finales tanto de la Cuarta Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer en Beijing, China, en 1995, como de la sesión especial de la Asamblea General de la ONU sobre Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI, conocida como Beijing y celebrada en Nueva York, Estados Unidos, en 2000, reconocieron los obstáculos basados en la raza, la lengua, la etnia y la cultura, entre otros, que impiden la obtención de poder y la plena igualdad de la mujer. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención de Belem do Pará, el único tratado regional de derechos humanos dedicado a la violencia contra la mujer, señala que la situación de vulnerabilidad a la



violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada.

## 5.2. Normas internacionales

El derecho internacional de derechos humanos reconoce que la discriminación no es siempre intencional. Leyes, reglamentos, políticas y prácticas aparentemente neutrales pueden tener un impacto discriminatorio. Como se explicó anteriormente, la CEFDM prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de sexo. El Comité de la CEFDM ha afirmado claramente que la definición de la discriminación en el Artículo 1 de la Convención cubre la discriminación tanto directa como indirecta por parte de actores públicos y privados. Sin embargo, hasta la fecha no ha articulado su entendimiento del impacto discriminatorio. El Comité de la CEDR, no obstante, ha argumentado que las distinciones que tienen consecuencias injustificables distintas para un grupo que se distingue por su raza, color, linaje, u origen nacional o étnico, y que tienen como consecuencia el impedir el disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, son discriminatorios dentro del sentido contemplado por la CEDR. Por analogía, se podría argumentar que una ley o política con consecuencias injustificables distintas para un grupo que se distingue por su sexo, que tenga además el efecto de limitar su disfrute de los derechos humanos, podría interpretarse como una discriminación dentro del sentido de la CEFDM. Esta lectura sería compatible con la interpretación del Comité de la CEFDM de la violencia por motivos de género como una forma de discriminación. En su recomendación general XIX, el Comité de la CEFDM sostuvo que la violencia basada en el género es la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. El Comité de la CEDR no ha desarrollado el significado preciso de las consecuencias injustificables distintas. Sin embargo, el Tribunal de Justicia Europeo (TJE), cuyos fallos no son vinculantes para Guatemala, ha expresado una



opinión instructiva. En su aplicación de la directiva del Consejo Europeo por la que el principio de igualdad de trato implica que no haya ningún tipo de discriminación por motivos de sexo ya sea de manera directa o indirecta, el TJE concluyó que la discriminación indirecta se produce cuando una medida nacional, a pesar de haberse formulado en términos neutros, funciona en desventaja de muchas más mujeres que hombres y esa medida no es atribuible a factores que están objetivamente justificados.

Para estar objetivamente justificados, estos factores no pueden estar relacionados con ningún tipo de discriminación basada en el sexo. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), prohíbe la conducta, las prácticas o las leyes que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La Comisión de Expertos (CDE) de la OIT, un panel creado para aportar interpretaciones autorizadas de los convenios y las recomendaciones de la OIT, ha declarado que la discriminación indirecta dentro del sentido del Convenio No. 111 incluye la que está basada en nociones arcaicas y estereotipos respecto a los roles que deben desempeñar hombres y mujeres... que varían según los países, las culturas y las costumbres, [y] dan lugar a discriminaciones fundadas en el sexo. Guatemala ratificó el Convenio No. 111 el 11 de octubre de 1960. El Convenio No. 111 solo permite las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. La CDE ha instado además a que se interpreten estrictamente las excepciones para evitar ... una limitación indebida de la protección que tiende a asegurar el Convenio. Entre las protecciones que contempla el Convenio se encuentran la no discriminación en el disfrute de los derechos sobre la jornada laboral, los períodos de descanso, los días festivos pagados y las medidas de seguridad social relacionadas con el empleo. 24 Utilizando los criterios generales antes citados, se podría considerar que las



leyes o políticas laborales aparentemente neutras que tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer y que no están justificadas por los requisitos inherentes del empleo tendrían consecuencias injustificables distintas. Las exclusiones dentro del Código de Trabajo de Guatemala con respecto a los empleados domésticos tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer, que constituye el 98 por ciento de los trabajadores domésticos asalariados. No hay razones legítimas que justifiquen la diferencia de las normas que regulan el trabajo doméstico. En cambio, el trato distinto a los trabajadores domésticos parece estar basado en nociones estereotipadas del papel y las funciones de la mujer en la sociedad guatemalteca.

### **5.3. Legislación guatemalteca**

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. Los 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. Estos trabajadores están efectivamente excluidos del disfrute de protecciones laborales clave de las que gozan la mayoría de los trabajadores guatemaltecos. Los trabajadores domésticos no tienen: Derecho a una jornada de ocho horas. Se les puede obligar legalmente 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; ni derecho a un contrato de empleo por escrito, ni sus empleados 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 Oscar 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<sup>32</sup>. No existe un historial legislativo sobre el código, un estudio de la OIT 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, el trabajo doméstico se realiza en casas particulares. Segundo, el trabajo doméstico 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, los trabajadores domésticos no disfrutaban de derechos laborales fundamentales reconocidos nacionalmente. La razón parece ser que el trabajo doméstico 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 públicos. En muchos aspectos, los habitantes de residencias privadas disfrutaban de fuertes derechos a la intimidad. “Amanda Pop Bol, una psicóloga social que ha investigado el trabajo doméstico en Guatemala, alega que el Código de Trabajo se escribió de tal modo porque estar dando derechos a las trabajadoras

---

<sup>32</sup> **Ibid**, pág. 10



domésticas era atender contra la misma familia<sup>33</sup>. 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 dado 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

---

<sup>33</sup> **Ibid.** Pag. 12



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 OIT 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 con la atención a la salud de las trabajadoras. Las trabajadoras de casa particular no son miembro de la familia. Existen 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. Finalmente, 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 miembro femeninas 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 OIT 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 ésta 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.

#### **5.4 Análisis de los conflictos de trabajo entre patronos y trabajadores domésticos y su relación con el contrato individual de trabajo.**

Como quedó señalado en líneas anteriores, debido a las condiciones de desventaja y desigualdad en que quedan los trabajadores domésticos, por la falta de protección que les brinda el Código de Trabajo, así como el carácter personal de la relación entre empleador y trabajadora doméstica se cita para justificar, por ejemplo, el derecho que tienen los empleadores 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, y el problema básico resulta cuando la trabajadora doméstica acude a un órgano jurisdiccional a solicitar que mediante juicio ordinario se le declare que le asiste un derecho y se le otorgue sus prestaciones laborales y generalmente la indemnización por despido injustificado, sin embargo en virtud de no existir contrato laboral escrito, y por la facultad que se le otorga a los patronos, esta no puede probar las condiciones en que fue contratada y el Juzgado al solicitar el contrato al patrono, este simplemente se escuda al tenor de lo estipulado en el Artículo 27 del Código de



Trabajo en la que establece que en el trabajo doméstico el contrato puede ser verbal por lo que los empleadores alegan en su defensa que no tienen obligación de presentar contrato laboral y que las condiciones que pactaron en el contrato laboral por ser verbal son las que dichos empleadores señalan, ante tal situación los jueces a falta de una prueba plena al resolver, si bien es cierto resuelven a favor de los trabajadores domésticos al ordenar a los empleadores a pagar las prestaciones laborales y la indemnización correspondiente en su caso, favorecen a los empleadores porque sobre las condiciones que estos indiquen, se hace efectivo el pago de las prestaciones laborales, los cuales en la mayoría de los casos son condiciones inferiores a las realmente pactadas o a los derechos que las leyes laborales otorgan.

De acuerdo a la opinión de abogados litigantes y jueces, en Guatemala el contrato laboral es parte fundamental para llegar a una sentencia justa en los conflictos suscitados entre empleadores y trabajadores, toda vez que es obligación del empleador presentar el contrato laboral o de lo contrario se tendrán por cierto lo señalado por los demandantes, y este contrato al presentarlo de manera escrita hace plena prueba dentro de un proceso; sin embargo en el caso de los contratos laborales en las relaciones del trabajo doméstico, al habersele facultado a los patronos la realización de contratos verbales, al darle valor probatorio a este contrato, y de conformidad con el artículo 30 del Código de trabajo, “El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”, en este caso debe apreciarse a conciencia, de conformidad con el Artículo 361 del mismo cuerpo legal y por regla general los trabajadores al servicio de un mismo patrono, por temor a perder su trabajo, no quieren ser testigos y menos testificarían en contra de su patrono, lo que deja en un estado de indefensión a quien reclama o demanda un derecho laboral, por tal razón considero que el



contrato laboral realizado en forma verbal, no puede apreciarse ni valorarse adecuadamente, pues existe el problema de que el trabajador al no tener los suficientes medios de prueba, no puede probar las condiciones pactadas en el contrato laboral, toda vez que el patrono puede señalar que pactaron condiciones distintas a las que alega el trabajador doméstico y que está contemplado en un contrato verbal, mismo que no se puede presentar por escrito, pues no tiene la obligación de elaborar dicho contrato.

Ante tal situación la mayoría de juristas coinciden que al no elaborar contratos individuales de trabajo escritos en las relaciones laborales del régimen del trabajo doméstico, no se está cumpliendo con el principio de tutelaridad, ya que no se protege a la parte más débil de esta relación, y la desventaja existente en esta relación, inclina la balanza a la clase empleadora, dejando completamente desprotegida a esta grupo de trabajadores.

#### **5.5 Motivos que llevaron al legislador a permitir que en el Código de Trabajo, el contrato de trabajo individual de servicio doméstico pudiera ser verbal**

La conciencia de que el género y la raza o el origen étnico son motivos de discriminación que suelen agravarse y reforzarse mutuamente es especialmente relevante en el caso de las trabajadoras de casa particular de Guatemala. El origen étnico fue un factor que se tuvo en cuenta al redactar las disposiciones del Código de Trabajo: el hecho de que el trabajo doméstico remunerado ha estado tradicionalmente a cargo de mujeres indígenas en Guatemala influyó directamente en los derechos que el Código de Trabajo otorgara a las trabajadoras de casa particular. El impacto desigual de la discriminación.



Según el autor del código, el costarricense Oscar 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”<sup>34</sup>.

“Amanda Pop Bol, una psicóloga social que ha investigado el trabajo doméstico en Guatemala, alega que el Código de Trabajo se escribió de tal modo porque 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”<sup>35</sup>.

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 OIT consideraron que esta disposición del Código de Trabajo de Guatemala tenía connotaciones feudales.

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, sostienen 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. En una comunicación con Human Rights Watch, Barahona, el autor del Código de Trabajo, explicó:

---

<sup>34</sup> **Ibid.**, pág. 15

<sup>35</sup> **Ibid.**



“Fue necesario incluir en el Código de Trabajo 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”<sup>36</sup>. 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 se asocia específicamente con la mujer indígena parece haber desempeñado también un papel importante. Barahona sugirió que la discriminación racial limitó los derechos que pudo haber reflejado para los trabajadores domésticos. Describió la Guatemala de 1947 como: Un país con una mezcla indígena muy grande, y al trabajo doméstico y a las indígenas se las veía muy de menos... los indios se vendían por 10 centavos la camioneta, los trataban como animales. Eso era el ambiente de ese entonces... con un ancestro cultural, con una situación política muy compleja, y con una polarización económica como había en Guatemala, uno tiene que ser realista. Bauer Paiz, su contemporáneo, dijo que 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, bajo patrones culturales de servidumbre. Pop cree que las trabajadoras de casa particular se vieron excluidas del disfrute de derechos fundamentales dentro del Código de Trabajo en gran parte porque ese trabajo está vinculado eminentemente con lo étnico.

En conclusión, puedo afirmar que los motivos que llevaron al legislador a permitir que en el Código de Trabajo, el contrato de trabajo individual de servicio doméstico pudiera ser

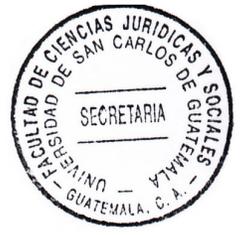
---

<sup>36</sup> **Ibid.** Pág. 8



verbal son básicamente discriminación de género y de raza, toda vez que consideraron que al haber regulado que el contrato de trabajo individual de servicio doméstico hubiera sido escrito, le hubieran dado mayor protección a la mujer, que hubiera desembocado en reclamaciones sus de derechos con mayor certeza y con prueba documentada, sin embargo y debido a que actualmente se lucha en contra de la discriminación de toda índole, es necesario y urgente reformar el apartado en el Código de Trabajo que contiene el régimen del trabajo doméstico y darles a las trabajadoras domésticos mayor protección y exigir a los empleadores que los contratos individuales de trabajo del servicio doméstico sea por escrito, con todos los requisitos que la misma ley establece.





## CONCLUSIONES

1. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

2. El principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual, incluyendo en esta rama a los trabajadores domésticos ya que la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral.

3. Desde un inicio se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, se debe destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace cincuenta años, no es la misma que la actual, el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

4. La **inversión de la carga de la prueba** es un beneficio que se otorga al trabajador, ya que en cualquier otra acción procesal, quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone el caso ante el tribunal pero no



necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado. Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio, sin embargo en la relación laboral del servicio doméstico en virtud de que el contrato es verbal, no puede implementarse completamente este principio.

5. Las ventajas contractuales (acuerdos colectivos, pactos o convenios) se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la Constitución Política de la República, (Artículo 106); adicionalmente, por la categoría que tienen los Pactos Colectivos de ley profesional entre las partes (Artículo 49 del Código de Trabajo), si bien se dan, es como consecuencia del contrato de trabajo, pero estas ventajas no puede probarse en los contratos verbales, pues no existe nada escrito y queda únicamente con lo que indican las partes.

6. De la ley deriva todo derecho que está consignado en su texto; estos derechos son generales y aplicables a todos los contratos, aunque no se hayan detallado en el mismo, En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgue a los trabajadores la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de previsión social, asimismo del contrato de trabajo se derivan las cláusulas contractuales que no están consignadas en la ley y que por lógica deben superar a las normas legales.

7. El trabajo doméstico, también llamado de casa particular es una profesión antigua en Guatemala, ya que en este 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

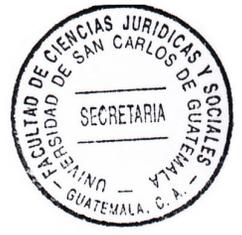


trabajadores domésticos es bastante alta y generalizada, aunque está sujeta a fluctuaciones en función del estado general de la economía, actualmente el dos por ciento de la población económicamente activa de Guatemala participa en el trabajo doméstico remunerado.

8. Los 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, estos trabajadores están efectivamente excluidos del disfrute de protecciones laborales clave de las que gozan la mayoría de los trabajadores guatemaltecos, ya que no tienen derecho a una jornada de ocho horas, se les puede obligar legalmente a trabajar catorce horas al día; no tienen derecho a un día de descanso completo los domingos y los días feriados; no tienen derecho al salario mínimo; ni derecho a un contrato de empleo por escrito, ni sus empleados tienen la obligación de registrarlos en el Ministerio de Trabajo.

9. 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, pues se asocia específicamente con la mujer y generalmente con la mujer indígena, estos motivos discriminatorios fueron los que desempeñaron un papel importante al regular condiciones inferiores a los trabajadores domésticos e influyeron a que el contrato individual de trabajo en esta relación sea verbal.





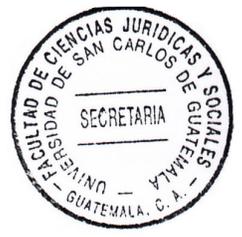
## RECOMENDACIONES

1. Organismo ejecutivo, debe revisar la legislación laboral para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, promulgar leyes para proteger los derechos de las mujeres que trabajan como empleadas en casas particulares y crear mecanismos para garantizar que éstas se implementan en la práctica, asimismo, tomar medidas para garantizar la coordinación efectiva entre los organismos oficiales encargados de supervisar las políticas oficiales sobre género y responder a las violaciones de los derechos de la mujer, con las aportaciones y la supervisión de la Secretaría Presidencial de la Mujer, y asegurar que se dé prioridad a la protección de los derechos de la mujer.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe revisar los procedimientos de la Inspección General de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad social para fortalecer su autoridad en la aplicación de la ley, mejorar la eficiencia y garantizar la protección de la seguridad en el empleo y la confidencialidad de los trabajadores.
3. El Congreso de la República debe reformar el Código de Trabajo para que las normas relativas a las trabajadoras de casas particulares sean compatibles con las normas internacionales y garantizar a las mujeres trabajadoras, que gocen de los mismos derechos que otros trabajadores guatemaltecos con respecto a la jornada laboral de ocho horas, el salario mínimo y las horas extras, los períodos de descanso, las fiestas nacionales, las vacaciones, los contratos por escrito y la seguridad social.
- 4 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe investigar enérgicamente todas las denuncias de prácticas discriminatorias por motivos étnicos y de sexo en el empleo y



sancionar a los responsables de las mismas, asimismo realizar visitas no anunciadas oportunas y periódicas a los lugares de trabajo para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones laborales.

5 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe garantizar que todos los inspectores y otros funcionarios de ese Ministerio reciban formación oportuna y periódica sobre asuntos relacionados con cuestiones étnicas y de género dentro de los derechos laborales, así como técnicas de investigación y fortalecer el papel y la capacidad supervisora de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y poner en marcha una campaña pública para informar a las trabajadoras sobre servicios que ofrece.



## BIBLIOGRAFÍA

- BARBAGELATA, Hector-Hugo, **Formación y legislación del trabajo**, Montevideo, Uruguay: Ed. Cinterfor, reimpresión 1997.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid: España 1969.
- BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. 7<sup>a</sup>. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.
- CABAÑELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t., 3<sup>a</sup>. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).
- CABAÑELLAS, Guillermo **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).
- Coordinadora de Análisis y Selección Informativa de CIMAC, 2006  
<http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>. (26 de marzo de 2007)
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2<sup>a</sup>. ed., México: Ed. Porrúa, 1943
- Dirección General de la Mujer, **Trabajo y participación económica. La actividad de las mujeres madrileñas**, Madrid. Ed. Escape, 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- GARCÍA SÁINZ, Cristina, **Revisión de conceptos en la encuesta de población activa**, Madrid, Ed. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 1993.
- HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México: (s.e.), 1988.
- Human Rights Watch Guatemala, **Del hogar a la fábrica- Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca**, 2006, <http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>. (26 de marzo de 2007)
- OSSORIO, Manuel **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.
- PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho**. Guatemala: Ed. Serviprensa C.A. (s.f.).



PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 3<sup>a</sup>. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

Villalobos, Gabriela, “**Derecho individual de trabajo**” 2005,  
<http://wwwfcen.uba.ar/pasantia/indez.htm> (8 de agosto de 2006)

### **Legislación:**

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

**Convenio número 111** sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado el Estado de Guatemala el 11 de octubre de 1960

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto 1441, 1947