

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various symbols including a crown, a castle, and a lion. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACADÉMIA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS REBUS CONSPICUA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ESCASA PROTECCIÓN JURÍDICA A LAS MADRES SOLTERAS QUE EJERCEN EL
SERVICIO DOMÉSTICO EN CASA PARTICULAR, EN EL DEPARTAMENTO DE
GUATEMALA, DURANTE LOS AÑOS DE 1987 A 2012**

JACQUELINE MARIBEL VÁSQUEZ FLORES

GUATEMALA, DICIEMBRE 2012

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

**ESCASA PROTECCIÓN JURÍDICA A LAS MADRES SOLTERAS QUE EJERCEN EL
SERVICIO DOMÉSTICO EN CASA PARTICULAR, EN EL DEPARTAMENTO DE
GUATEMALA, DURANTE LOS AÑOS DE 1987 A 2012**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JACQUELINE MARIBEL VÁSQUEZ FLORES

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, diciembre 2012

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López Díaz
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Secretario:	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal:	Lic. Héctor Raúl Orellana Alarcón

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Secretaria:	Licda. Edna Maryflor Irungaray Lopez
Vocal:	Lic. Cruz Armando Choc Subuyuc

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



Guatemala, 24 de Julio 2012

BUFETE PROFESIONAL

11 CALLE 0-48 ZONA 10
EDIF. DIAMOND OF. 404 4to. NIVEL
TELEFONOS: 2339-3967,
2339-3968, 2339-3972
GUATEMALA, C.A.

47 CALLE 14-13
PRADOS DE MONTE MARIA III
ZONA 12 • TELEFONO: 2477-3381
GUATEMALA, C.A.

Doctor

Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho

24 JUL 2012

Handwritten signature: *M*

Estimado Doctor Mejía:

Por este medio me dirijo a usted respetuosamente para de informarle que por resolución de fecha dieciséis de abril del año dos mil diez, se me designó Asesora del trabajo de tesis de la estudiante JACQUELINE MARIBEL VÁSQUEZ FLORES Intitulado: "ESCASA PROTECCIÓN JURÍDICA A LAS MADRES SOLTERAS QUE EJERCEN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN CASA PARTICULAR, EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, DURANTE LOS AÑOS DE 1987 A 2010". Nombre que fue modificado por la suscrita, el plazo que abarca la investigación, por lo que el nombre actual es el siguiente: "ESCASA PROTECCIÓN JURÍDICA A LAS MADRES SOLTERAS QUE EJERCEN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN CASA PARTICULAR, EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, DURANTE LOS AÑOS DE 1987 A 2012" En tal virtud emito dictamen. En relación al tema investigado permítame hacer de su conocimiento que la investigación en mención, se realizó bajo mi inmediata dirección y se orientó a la estudiante sobre las fuentes de información y bibliográficas a utilizar aplicables al tema en estudio é investigación, habiendo analizado las contenidos existentes sobre el tema en estudio é investigación, habiendo analizado los contenidos existentes sobre el tema y la aplicación de las técnicas adecuadas para el correcto desarrollo del trabajo de tesis por lo cual emito el dictamen siguiente:

- a) Considero que el tema investigado por la estudiante Jacqueline Maribel Vásquez Flores, es de suma importancia respecto a su contenido práctico social, además de ser de actualidad; por lo que puede llegarse a la conclusión que el mismo no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente sino que además se presenta con una temática para que los profesionales del derecho se informen acerca de la figura de La



BUFETE PROFESIONAL

11 CALLE 0-48 ZONA 10
EDIF. DIAMOND OF. 404 4to. NIVEL
TELEFONOS: 2339-3967,
2339-3968, 2339-3972
GUATEMALA, C.A.

47 CALLE 14-13
PRADOS DE MONTE MARIA III
ZONA 12 • TELEFONO: 2477-3381
GUATEMALA, C.A.

- b) Escasa protección jurídica a las madres solteras que ejercen el servicio doméstico en casa particular, en el departamento de Guatemala.
- c) La bibliografía empleada por la estudiante Jacqueline Maribel Vásquez Flores, fue la adecuada al tema elaborado e investigado, sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada, habiendo empleado en la investigación el método analítico al tener contacto con la información bibliográfica de los diferentes autores, el método sintético al resumir la información que realmente se consideró importante, el método deductivo al tener contacto con la realidad actual, posteriormente especificando el tema que ocupa la presente investigación; finalmente se aplicó el método inductivo durante el desarrollo de la tesis.
- d) La investigación refleja la realidad socio-cultural y la necesidad de la aprobación y actualización de leyes vigentes así como la ratificación de convenios y tratados internacionales en materia de Derecho Laboral y especialmente en materia de protección a madres solteras que ejercen el trabajo doméstico en casa particular para la obtención de la verdadera protección laboral a tan importante segmento de la población trabajadora en nuestro país.
- e) El trabajo de investigación realizado hace notar que hay un aporte sustancial en materia de Derecho del Trabajo en nuestra Nación.
- f) En definitiva, el contenido de trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación es por ello que al haber cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis considerando conveniente la revisión y posterior impresión, para que puede ser discutido en el correspondiente examen público.



BUFETE PROFESIONAL

11 CALLE 0-48 ZONA 10
EDIF. DIAMOND OF. 404 4to. NIVEL
TELEFONOS: 2339-3967,
2339-3968, 2339-3972
GUATEMALA, C.A.

47 CALLE 14-13
PRADOS DE MONTE MARIA III
ZONA 12 • TELEFONO: 2477-3381
GUATEMALA, C.A.

Sin más que agradecer la consideración al encomendarme tan honroso trabajo de Asesora.
Aprovecho la oportunidad para manifestarle muestras de mi más alta estima.

Respetuosamente,


Licda. Eloisa Mazarlegos Herrera

Asesora de Tesis

Colegiada activa 3,749

Eloisa Ermila Mazarlegos Herrera
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 27 de agosto de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO RICARDO ANTONIO ALVARADO SANDOVAL, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante JACQUELINE MARIBEL VÁSQUEZ FLORES, intitulado: "ESCASA PROTECCIÓN JURÍDICA A LAS MADRES SOLTERAS QUE EJERCEN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN CASA PARTICULAR, EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, DURANTE LOS AÑOS DE 1987 A 2012".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.



Ricardo Alvarado Sandoval

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado

2259

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, 17 de septiembre de 2012

Doctor

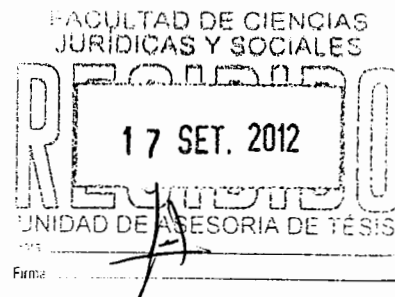
Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho



Estimado Doctor Mejía:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona procedí a **REVISAR** el trabajo de tesis de la estudiante **JACQUELINE MARIBEL VÁSQUEZ FLORES**, titulado **“ESCASA PROTECCIÓN JURÍDICA A LAS MADRES SOLTERAS QUE EJERCEN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN CASA PARTICULAR, EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, DURANTE LOS AÑOS DE 1987 A 2012”**. Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

Procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller, Jacqueline Maribel Vásquez Flores, mencionado anteriormente, en el que se integra la metodología y técnica necesaria para este tipo de investigaciones, el cual me pareció aceptable, reuniendo todos los requisitos necesarios de forma y fondo que establece la reglamentación interna de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

En relación a los requisitos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se establece lo siguiente:

4 a avenida 3-70 zona 1 Guatemala, Guatemala

Tel/ Fax (502) 2232-1429 Tel:2251-8855



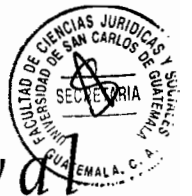
Ricardo Alvarado Sandoval

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado

2259

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



1. Contenido Científico y Técnico de la Tesis: considero que el tema investigado por la bachiller Jacqueline Maribel Vásquez Flores, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión que el mismo, no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, sin o además se enfoca desde la perspectiva social, doctrinaria y legal para impulsar la protección de las madres solteras que ejercen el servicio doméstico en casa particular, en el departamento de Guatemala.
2. La Metodología científica, deductiva, sintética implementada dentro del presente trabajo y las técnicas de Investigación utilizadas consistente en bibliografía, investigativas, jurídicas y documentales para el efecto tiene como base una estructura formal realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, la cual se ajusta a la redacción utilizada según se desprende de la bibliografía utilizada.
3. Redacción: La estructura formal de tesis está compuesta por cinco capítulos, en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, reuniendo las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión de tal forma que sea comprensible al lector.
4. Contribución científica: La Bachiller brinda un valioso aporte jurídico y doctrinario enfocándose desde el punto de vista de la problemática social, determinando que la escasa protección jurídica a las madres solteras se debe a la falta de voluntad política que impulse una legislación en pro de este sector que ejerce labores domésticas, misma que debe adecuarse a los cambios producidos por el desarrollo económico mundial contribuyendo a mejorar la calidad de condiciones laborales en Guatemala.

4 a avenida 3-70 zona 1 Guatemala, Guatemala

Tel/ Fax (502) 2232-1429 Tel:2251-8855



Ricardo Alvarado Sandoval

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado

2259

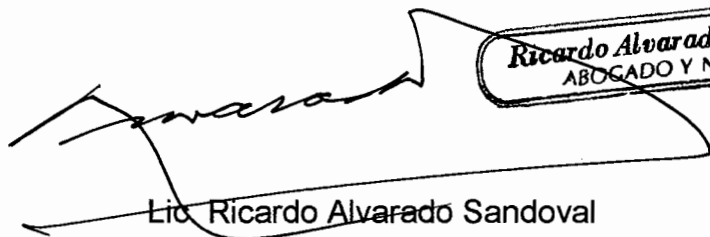


LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

5. Conclusiones y recomendaciones: Son acertadas y oportunas, reflejan el conocimiento del tema investigado, y que al acatarlas se espera obtener resultados positivos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales del régimen especial del servicio doméstico.
6. Bibliografía utilizada: Cabe destacar que la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación realizada.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo de usted muy cordialmente.


Lic. Ricardo Alvarado Sandoval

Colegiado 2259

4a avenida 3-70 zona 1 Guatemala, Guatemala

Tel/ Fax (502) 2232-1429 Tel:2251-8855



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JACQUELINE MARIBEL VÁSQUEZ FLORES, titulado ESCASA PROTECCIÓN JURÍDICA A LAS MADRES SOLTERAS QUE EJERCEN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN CASA PARTICULAR, EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, DURANTE LOS AÑOS DE 1987 A 2012. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

A DIOS:

Mi Padre Celestial, me dio una oportunidad, confía y esta siempre junto a mí. Gracias a Él por la fortaleza que me brindo en momentos de debilidad. Me ha bendecido.

A MI MADRE:

Por su amor, apoyo incondicional y por las noches de desvelo en la que me animaba en silencio a no desistir de luchar por un sueño que ahora se hace realidad. Dios la bendiga por siempre.

A MI FAMILIA:

Por creer en mí y considerarme un ejemplo de perseverancia a seguir por su descendencia. Con todo el amor.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

Con quienes compartí el anhelo de ver nuestros sueños realizarse. Con mucho aprecio.

A MIS MAESTROS:

Por su enseñanza sin egoísmo. A los Abogados y Notarios que sembraron la semilla del conocimiento y motivaron mi espíritu de lucha: Licda. Eloísa Hermila Mazariegos Herrera y el Lic. Ricardo Alvarado Sandoval.

A MI CASA DE ESTUDIOS:

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser manantial de sabiduría, con mucho aprecio.



Ana Maribel Flores Yanes, es testimonio de una madre soltera que desde su juventud ha ejercido el trabajo doméstico en casa particular...Mi madre.

Dios la bendiga.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo doméstico	1
1.1. Antecedentes	2
1.1.1. Época Primitiva	3
1.1.2. Época Medieval	7
1.2. Definición	9
1.2.1. Doctrinaria.....	9
1.2.2. Legal	9
1.3. Características del trabajo doméstico	10
1.4. Aspecto social del trabajo doméstico	15
1.5. Derechos sociales mínimos laborales respecto al trabajo doméstico	15
1.6. Convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala respecto a la labor doméstica	17

CAPÍTULO II

2. Madres solteras que ejercen el servicio doméstico en casa particular	21
2.1. Antecedentes históricos sociales y culturales	21
2.2. Concepto social de madre soltera.....	23
2.3. Necesidades que impulsan a las madres solteras a ejercer el servicio Doméstico	23
2.4. Beneficios otorgados por los patrono a las madres solteras y a sus hijos	24
2.5. Descanso pre y post natal respecto al trabajo doméstico	25
2.5.1. Clasificación especial de los descansos pre y post natal.....	27
2.6. Prohibición de trabajar durante los periodos pre y post natal.....	29



Pág.

2.7. Afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) de las trabajadoras domésticas, Programa Especial de Protección a empleadas de Casa Particular	31
2.7.1. Prestaciones relativas al riesgo de maternidad para las empleadas de casa particular	33
2.7.2. Prestaciones en dinero para las empleadas de casa particular	34
2.7.3. Cuota mortuoria para las empleadas de casa particular	34
2.7.4. Protección relativa a la cobertura del control de niño sano	34
2.7.5. Prestaciones relativas al riesgo de accidentes	35
2.7.6. Primeros auxilios y asistencia médica	35
2.7.7. Prestaciones en dinero, subsidio por incapacidad temporal	36
2.7.8. Prestación ulterior	37
2.7.9. Cuota mortuoria	37

CAPÍTULO III

3. Derecho comparado	39
3.1. Legislación de Costa Rica	39
3.2. Legislación de El Salvador	43
3.3. Legislación de Honduras	45
3.4. Legislación de Nicaragua	48
3.5. Legislación de Panamá	50
3.6. Legislación de República Dominicana	53
3.7. Trabajo doméstico en los estados de El Mercado Común del Sur (MERCOSUR)	56

CAPÍTULO IV

4. De las jornadas de trabajo y el pago del salario a las trabajadoras domésticas ...	65
4.1. Jornadas que se establecen para el trabajo doméstico	72



	Pág.
4.2. El pago del salario a las trabajadoras domésticas	74
4.3. Inobservancia en el otorgamiento de prestaciones laborales de Ley.....	76

CAPÍTULO V

5. Escasa protección jurídica a las madres solteras que ejercen el servicio doméstico en casa particular en el departamento de Guatemala, durante los años de 1987 a 2012.....	79
5.1. Contenido del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala	80
5.2. Análisis legal y doctrinario del régimen especial del servicio doméstico.....	82
5.3. Análisis legal y doctrinario de la protección jurídica a las madres solteras que ejercen el servicio doméstico en casa particular	85
5.4. Contenido de los Artículos 161 al 166 en relación a la Constitución Política de la República de Guatemala, los principios constitucionales y las características ideológicas del Código de Trabajo.....	88
5.5. Análisis legal y doctrinario del proyecto de ley número 3467, Ley de Protección al Trabajador de Casa Particular.....	93
5.6. Supremacía de la Constitución sobre las leyes ordinarias	97
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	105



INTRODUCCIÓN

El servicio doméstico como empleo trae consigo violaciones a derechos humanos, a la dignidad humana y laboral de las mujeres y madres trabajadoras. Al estudiar la legislación nacional, cabe destacar la ausencia de normas que protejan a la madre soltera.

En cuanto a la definición del problema es encontrar la causa de la escasa protección jurídica a las madres solteras que ejercen el servicio domestico en casa particular en el departamento y municipio de Guatemala, durante los años de 1987 a 2010.

La hipótesis planteada es porqué a la presente fecha, el organismo legislativo, no ha dislumbrado la necesidad de aprobar leyes que protejan el trabajo doméstico y mejorar la calidad de vida de dicho sector laboral.

En cuanto a los objetivos propuestos, al determinar la existencia de la escasa protección jurídica a las madres solteras que ejercen el servicio doméstico en casa particular, se establece que la normativa constitucional no se cumple ni se plasma en la ley ordinaria que es el Código de Trabajo y deja de manifiesto el desinterés por parte de los legisladores respecto a la labor doméstica al no impulsar la aprobación de proyectos de ley que beneficien a la mujer trabajadora.

Los supuestos de la investigación consisten en la inobservancia e inaplicabilidad de los derechos sociales mínimos constitucionales laborales respecto a las madres solteras que ejercen el servicio domestico en casa particular.

Al no ser positiva la protección jurídica se viola las garantías mínimas laborales de las trabajadoras. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece de manera taxativa los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo.

La investigación se desarrolla en cinco capítulos, en el primero, se dan a conocer los antecedentes, definición doctrinaria y legal, características, aspecto social y derechos que tutelan a la trabajadora doméstica

En el segundo, se estudian las causas de que impulsan a las madres solteras a ejercer el servicio doméstico en casa particular, los beneficios que el Estado promueve en pro de este sector, su protección en su estado de gestación así como la necesidad de ampliar el programa de seguridad social.

El derecho comparado, se estudia en el tercero, los países de Centroamérica y los estados de El Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

De las jornadas y el pago de los salarios a las trabajadoras domésticas así como el incumplimiento de las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala se analiza en el cuarto.

Y en el quinto, se enfatiza en la aprobación de una ley específica que proteja a este sector laboral en base a la primacía constitucional.

Respecto a la metodología en la presente investigación, el método analítico-sintético fue empleado en la consulta de bibliografía básica; se aplicó la síntesis para iniciar con la documentación del marco teórico. Se aplicó el método inductivo-deductivo para comprobar la hipótesis y se determinó: Que el Estado de Guatemala debe crear legislación que impulse la protección de las madres solteras que ejerzan el servicio doméstico, para aunar a ello mayores logros se debe lograr concatenar los objetivos con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y proceder a la aprobación de la Iniciativa 3,467 Ley de Protección Social a la Trabajadora de Casa Particular.

En cuanto a las técnicas empleadas en la investigación, se utilizó la observación indirecta, se consultaron a activistas conocedores de la materia, instituciones y agrupaciones que colaboran con las mujeres trabajadoras y las asesoran.

El marco de la presente propuesta de investigación se realizó a partir de considerar la tendencia de la Constitución Política de la República de Guatemala a preceptuar los principios de protección a la persona, libertad e igualdad y la tutelaridad de las leyes de trabajo siendo garantías constitucionales rectoras.



CAPÍTULO I

1. El trabajo doméstico

El trabajo, se define como el esfuerzo desarrollado para asegurarse ciertos beneficios económicos. El capital y la tierra constituyen los tres factores de la producción. El trabajo se ha ido organizando de diversas formas, y comúnmente en masa a partir de la revolución industrial. Pero ello ha traído aparejados muchos problemas relacionados con la explotación e inobservancia respecto de los derechos del trabajador, los que hoy se encuentran tutelados mediante la Organización Internacional del Trabajo y las legislaciones laborales de cada nación.

Particularmente la responsabilidad laboral de las mujeres ha evolucionado en cuanto a su capacidad y desarrollo a lo largo del tiempo, desde la prehistoria en la que hombres y mujeres practicaban la caza hasta la época moderna. Con el surgimiento de la agricultura, tal trabajo quedó a cargo de los hombres, delegando a la mujer las actividades domésticas.

Con el tiempo las mujeres han demostrado que son capaces para ejercer labores que comúnmente realizan los hombres y sin descuidar la crianza de los hijos y la actividad doméstica. Es preciso reconocer que en varios países el trabajo de la mujer comenzó a causa de la necesidad de ayudar al esposo para la manutención familiar, hoy puede



decirse que en la mayoría de las familias la mujer se ocupa de su subsistencia o posee mayor ingreso económico.

1.1. Antecedentes

Doméstico, es el criado que sirve en una casa. El amo es el jefe de la casa o de la familia; el dueño de cualquier cosa y especialmente el tiene gente que le sirva, con respecto a los cuales se le da este nombre. Amo, en este último sentido, es el que usa o se vale de los servicios de otro para su propia utilidad o bienestar. Tal el caso del hijo que trabaja con el padre y la mujer que ayuda al esposo, se estima que es parte de la prestación filial y en la conyugal prevalecen el afecto y la colaboración familiar. Ahora bien, nada impide que entre los parientes más íntimos pueda estipularse un contrato de trabajo, en que una de las partes asume la posición de patrono y la otra la de trabajador.

En España en el contrato de trabajo, no están comprendidos en la regulación del contrato establecido en la misma los contratos de carácter familiar donde solamente estén ocupados personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajen no se consideren asalariados.

La llamada industria familiar, donde el concepto familia tiene la extensión gramatical que a la palabra se le da, señala las relaciones que no constituyen patronato; no se

producen diferencias de lucro a favor del jefe de la industria, por razón de que los beneficios se incorporan al patrimonio familiar. Por esa causa, la legislación laboral, como norma, no aborda los problemas derivados de la industria familiar.

En íntima conexión con el círculo familiar, los domésticos, mayordomos, criados y criadas, porteros, jardineros y otros que prestan sus servicios en el domicilio de la familia y sin realizar tareas que supongan lucro para quienes los emplean, no se consideran sujetos de un contrato de trabajo. Cuando las actividades se desenvuelven fuera del domicilio de un amo de casa y encuadran dentro de una explotación lucrativa, la relación laboral se regula como contrato de trabajo especial.

1.1.1. Época Primitiva

En los pueblos primitivos, se carece históricamente de un desarrollo económico o modernidad, pero si es relevante en el contexto de fuerza de trabajo, desempeñados por las mujeres. Se refleja en el progreso jurídico del hombre, el matriarcado se prolonga como tecnicismo para afirmar la preferencia por la línea materna, tanto así que la mayor de las hijas heredaba la totalidad de un patrimonio. Las madres tendían a la vida sedentaria, en torno de una vivienda más o menos rudimentaria. El hombre unido a la esposa se ocupaba de la caza, pesca, representando esto la subsistencia del hogar.

Y es en esta época en que se desarrollo una cultura matriarcal, y un matriarcado es una

sociedad en la que las mujeres, en especial las madres, desempeñan una función de liderazgo moral, autoridad, se inician en actividades políticas dentro de su contexto histórico. Este fenómeno tiene su auge en los pueblos indígenas de Asia, África y Europa. El matriarcado, es antónimo al patriarcado, y se deriva del griego mater que significa **madre** y archein **para gobernar**, en términos más amplios es un gobierno precedido por las madres y el poder en manos de las mujeres. Aquí es donde surge la mujer como fuerza laboral, ya que ella es cabeza de la familia y cuenta con una posición dominante en ella.

Alrededor del siglo XVIII, se dio origen a la Confederación Iroquesa o denominada simplemente Liga, que era la combinación de cinco o seis naciones americanas o tribus de los Estados Unidos de América, en el cual las mujeres tenían participación activa en la toma de decisiones políticas, incluida la de decidir si debe proceder la guerra contra otras naciones y ejercían labores que eran calificadas de iguales a las de los hombres.

Las mujeres en esta sociedad podían tener propiedades, y sus bienes adquiridos antes del matrimonio seguían en su poder sin ser compartido con el marido. También se les asignan la iniciación agrícola en el huerto próximo a la vivienda, la cría de algunos animales para alimentación familiar, la preparación de las pieles para vestimenta, el condimento y la conserva de las carnes, la elaboración rudimentaria de algunos recipientes caseros y hasta el descubrimiento de los hilados y tejidos más sencillos. En diversos pueblos asiáticos, y en la India, la mujer se consideró como un instrumento de procreación; al grado de que, si el matrimonio era estéril por impotencia del marido,

éste podía disponer que su esposa se uniera sexualmente con algún pariente o amigo. En el siglo XIX, se busca la reivindicación de la mujer en el poder, verbigracia de ello en las tierras comunes y la labranza en participación conjunta produciría ascenso en el desarrollo de las familias. Algunas mujeres arraigadas a sus hogares, se suministraban con productos adquiridos en tiendas comunes.

Y es la decadencia de este siglo en que los hombres iniciaron a reclamar el vínculo paternal, con el objetivo de monopolizar a la mujer y el patriarcado comenzó con la desigualdad de derechos y justicia para la mujer en todos los aspectos de la vida. Cuando se instaura la monogamia, de manera forzosa, la cooperación masculina se inclina a generar la prole, el hombre, inicia a tener una función procreadora, reivindica la propiedad y la potestad sobre los hijos que le arrebatara a la madre en otra manifestación más de voluntad y fuerza varonil. Esto represento un retroceso familiar y social de la mujer, relegada a la función casera y casi a la reclusión hogareña, como garantía material de la fidelidad.

“En sociedades conservadoras como Israel, la mujer era sometida a la potestad del marido. Los esponsales eran administrados por el marido. El hombre era el jefe de la casa y la mujer la compañera, pero lo relevante es que ambos trabajaban y se dedicaban a distintas labores. La Biblia integra un testimonio fehaciente de que la mujer, aun sometida a la potestad marital, estaba asociada a la vida conyugal”¹. El

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. pág. 514.

cristianismo fue un etapa y sus efectos aún perduran hasta nuestra época, un acontecimiento que vino a renovar los pensamientos tradicionales de una sociedad. La mujer en este caso alcanzó ser dignificada.

Dentro de una civilización más antigua se encuentra Egipto, reconocida por sus invaluables aportes a la arquitectura, agricultura y astronomía. Durante el reinado de faraones la mujer gozo de una situación privilegiada. Aun teniendo prerrogativas diferenciadas ante la sociedad, no se registra que esto haya sido una barrera para cuando se quería variar. Reconoce a la mujer como un complemento del hombre.

De la sociedad patriarcal, se destaca la antigua Grecia. En el cual se establecieron grupos sociales que excluyeron a los extranjeros, a los esclavos y a las mujeres. Así mismo se constituía en el sector social más alejado de la posibilidad de participar al poder político y no podía convertirse nunca en ciudadana. Los deberes de la mujer giraban alrededor de la casa. En el clasicismo helénico, la mujer carecía de derechos políticos y se encontraba sujeta a la potestad marital.

La mujer de Atenas, era considerada como una menor, la cual no poseía derechos. Durante su existencia debía permanecer bajo la autoridad de un tutor, primero su padre, luego su marido, su hijo en el caso fuera viuda o su más próximo pariente. Su existencia no tenía sentido más que para el matrimonio. Su rol principal era dar nacimiento a hijos legítimos que pudieran heredar los bienes paternos. Las mujeres del

pueblo aportaban a la economía familiar un complemento de recursos vendiendo su superproducción agrícola o artesanal: aceitunas, frutos, hortalizas, hierbas y tejidos. En Esparta se distingue del resto de ciudades griegas, sitúa a las mujeres más o menos en pie de igualdad con los hombres; todas estaban sometidas al Estado y su fin primero era la reproducción de soldados vigorosos y disciplinados. También tenían acceso a la educación.

En Roma, en el caso de las familias ricas, la mujer debía llevar una vida de obediencia. El trabajo le era ajeno, excepto hilar y tejer. El crimen más grande que podía cometer era el adulterio, lo cual era considerado un traición para los dioses tutelares. En Países germánicos, la mujer se hallaba en situación de igualdad con el hombre desde la adolescencia. En el caso del matrimonio, el padre, sin consultar la voluntad filial vendía a su hija al pretendiente. El marido, que para casarse sólo necesitaba medios materiales, podía reiterar ese contrato, con lo cual se legalizaba la poligamia.

1.1.2. Época Medieval

También denominado la Edad media o Medioevo, el cual es un período histórico de la civilización occidental comprendido entre el siglo V y el XV. Su comienzo se sitúa convencionalmente en el año 476 con la caída del Imperio Romano de Occidente y su fin con el descubrimiento de América ó en 1453 con la caída del Imperio Bizantino.



Fue un período dominado por el aislamiento, ignorancia, superstición, violencia y brutalidad a causa de las guerras e invasiones sumándose epidemias apocalípticas. Inició con fuertes migraciones de pueblos enteros, integrado por muchas mujeres y madres que se alejaban de la destrucción y hambre hacia poblaciones que pudieran brindarle mejoras a las condiciones de vida. La iglesia católica tiene una gran intervención en esta época, influye mucho en la condición y posee criterio propio acerca de la mujer a la cual considera creación divina y compañera del hombre en igualdad con él. La somete a la potestad marital, por el deber de obediencia, y por establecer una autoridad en el matrimonio, y más con la llegada de los hijos que la amplían y completan. Establece la monogamia más severa, protege la dignidad femenina y se opone drásticamente al divorcio.

En el caso del patrimonio llega a tener vínculos con inclinación hacia la masculinidad sucesoria, por lo regular a favor del primogénito de los varones, esto significó un retroceso patrimonial para las mujeres. Se estableció la preferencia por los varones y solamente, a falta de ellos, o de sucesores masculinos, se dio paso a las mujeres. Quienes pertenecían a la clase alta, su vida giraba en torno a castillos y vidas acomodadas, se mantenían recluidas en sus aposentos. “Con todo, la mujer sigue desempeñando sus dos papeles principales, a los que la naturaleza y su alma la impulsan: el de esposa y el de madre”².

² Cabanellas Torres, Guillermo y Zamora y Castillo, Luis Alcalá. **Tratado de Político Laboral y Social**. 1984.pág.140



1.2. Definición

Doméstico proviene del latín **domus**, que significa casa, se define como el servicio doméstico relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa. Tradicionalmente se le ha denominado criado o sirviente. Históricamente el desempeñarse en labores domésticas está vinculado a la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. Se diferencia de los términos siervo y esclavo porque reciben un salario, puede ser en especie lo cual es regulado en distintas legislaciones.

1.2.1. Doctrinaria

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

1.2.2. Legal

De acuerdo al Artículo 161 del Código de Trabajo de la República de Guatemala establece: "Son trabajadores domésticos los que se dedican en forma habitual y

continúa 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”.

1.3. Características del trabajo doméstico

El trabajo doméstico guatemalteco cuenta con las características siguientes:

a) La convivencia

El acto de la relación, supone correspondencia. Se define la convivencia como el vivir en compañía de otro u otros, cohabitar. Jurídicamente, el término convivir en el campo laboral se define como; el vínculo generador de una relación interpersonal por medio de la cual se comparten distintas y determinadas actividades que conllevan a la consecución de un fin, el cual deviene provechoso para ambos sujetos en el hogar. Específicamente en este régimen especial, servicio doméstico, el empleador convive con el empleado doméstico de tal manera que se llega a crear la base de toda relación: la confianza.

b) La continuidad carente de horario, ya que desde la mañana hasta la noche el trabajador doméstico está a las órdenes del dueño de la casa

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso g),

establece: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada de trabajo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador”.

Finalmente se hace énfasis en el Artículo 124 del Código de Trabajo, el cual contiene a quienes no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo y hace mención de: “Los representantes del patrono, los que laboren sin fiscalización superior inmediata los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia, los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores, los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo”.

No obstante, en el Artículo 164 del Código de Trabajo establece: “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo”. El Código de Trabajo se manifiesta contraria a lo preceptuado por la Constitución Política de la República de Guatemala, contraviniendo todo interés jurídico de protección al

trabajador. Para que el régimen especial del trabajo doméstico no se encuentre sujeto a horario da lugar a distintas violaciones de ley y explotación laboral.

Los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

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

c) Predominio de la prestación del servicio por mano de obra femenina y dentro de ellas, las solteras y las jóvenes

El trabajo doméstico es una de las pocas oportunidades de empleo abiertas a las mujeres de escasos recursos.

Existe una gran demanda de contratar un servicio doméstico debido a diversos factores demográficos, sociales y tendencias de empleo. En Europa Oriental, un gran porcentaje de mujeres trabaja fuera del hogar, mientras que la provisión pública de servicios domésticos declina.

Las personas muchas veces no pueden apoyar a su familia en este aspecto y por lo tanto se ha incrementado la necesidad de contratar a alguien que ayude en las labores del hogar en el cuidado de los niños y ancianos.

d) En lugares donde existen razas diferentes, el desempeño del trabajo doméstico es realizada por la raza menos apreciada

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

"El principio constitucional de igualdad, no pretende la igualdad de los seres humanos entre sí, lo cual es imposible e inconcebible; al contrario, pretende la desigualdad de trato para resolver con justicia situaciones desiguales. Ante la ley obliga a los Organismos del Estado a que reconozcan a los habitantes o seres humanos, ubicados en el territorio del Estado o en la parte de dicho territorio en que se ejercite competencia o jurisdicción, igualdad de oportunidades, equivalente a la no-igualación y no-uniformación ante la ley. Este principio elimina la desigualdad arbitraria, injusta e irrazonable ante la ley. Algunos juristas afirman que la igualdad ante la ley equivale a



igualdad ante cualquier norma jurídica. Esta afirmación sirve de base en Guatemala para declarar la igualdad ante los Decretos del Congreso, los Acuerdos Gubernativos y los Reglamentos administrativos³.

e) Variación e indeterminación en la tareas, ya que los domésticos realizan toda clase de servicios

Sobre este aspecto no se necesita saber cuáles son los oficios desempeñados en el oficio doméstico, ya que va desde atender el hogar hasta el cuidado de niños y ancianos. Esto da lugar a una interminable cantidad de labores realizadas en el día.

f) La no persecución de lucro por el dueño de casa

En el servicio doméstico predomina la dependencia familiar sobre una genuina subordinación al patrono. El patrono se caracteriza por utilizar el trabajo ajeno en su propio beneficio, o en el de su familia, sin deseo a ánimo de lucro, aunque sí con el de aprovechamiento.

³ Castillo González, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala**. pág. 24.

1.4. Aspecto social del trabajo doméstico

Después de las guerras mundiales, se intensificó la industria y el servicio doméstico insinuó una declinación numérica que para algunos podría ser el principio de la desaparición de esta actividad.

A lo anotado hay que agregar como otras razones para la reducción del trabajo doméstico, la fijación de horarios, extralimitados para realizar las tareas domésticas, la imposibilidad de tener un descanso semanal, los bajos salarios que hasta hoy devengan estas trabajadoras y el trato inhumano que muchos de ellos reciben.

1.5. Derechos sociales mínimos laborales respecto al trabajo doméstico

Basados en la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 102, que “Los derechos sociales mínimos laborales son los siguientes:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y su familia una existencia digna.
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

- d. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.
- e. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará la forma de pago. A los trabajadores que tuviere menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.
- f. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

g. Obligación del empleador de pagar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea”.

1.6. Convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala respecto a la labor doméstica

Existen varios convenios internacionales de trabajo que se refieren a la mujer trabajadora los cuales establecen respeto, igualdad, jornadas y salarios que les brindan protección de manera específica en cuanto a la labor doméstica.

La Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, en apoyo y coordinación con organizaciones sociales de mujeres y entidades gubernamentales, se pronuncia en el año 2009 sobre la investigación que desarrolló la Organización Internacional de Trabajo en referencia al trabajo decente para los trabajadores domésticos y en el año 2010 solicita a los estados partes que en la Conferencia de Ginebra de la Organización Internacional de Trabajo se declare El Convenio sobre el Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. El 5 de julio de 2011, la instancia de jefes de bloque, miembros de la Comisión Permanente y el Presidente del Congreso



de la República de Guatemala, diputado Roberto Alejos, atendieron la visita que realizaron mujeres trabajadoras de casa particular agrupadas en distintas organizaciones civiles entre ellas el Sindicato de Trabajadoras Domesticas de Guatemala, quienes en el marco de la política de puertas abiertas que impulsó este Organismo de Estado logran apoyo para la ratificación del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo y la recomendación número 201 sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos.

La petición realizada a la instancia de jefes de bloque, tenía como propósito que el Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala, enviara al Congreso de la República de Guatemala, el documento de la Organización Internacional de Trabajo suscrito en Ginebra, Suiza, que busca por primera vez en la historia, normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo, para que sea conocido y discutido. Ante, dicha solicitud y debido a que el convenio no llegó al Congreso de la República de Guatemala, el presidente de comisión permanente de ese año, Licenciado Roberto Alejos, manifestó la buena voluntad que se tendría para remitir de inmediato el Acuerdo a la Comisión de Relaciones Exteriores para que allí los legisladores dictamen lo correspondiente.

El 25 de enero de 2012, el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco, inició un proceso de diálogo con la Vice Presidencia de la República de Guatemala y con el Ministro de Trabajo y Previsión Social con el objeto de promover la aprobación,

ratificación y registro del Convenio número 189 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre las trabajadoras domésticas, el cual fue aprobado con el voto favorable del Estado de Guatemala durante la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, Suiza en el mes de junio del año 2011.

El Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco, hizo entrega al Gobierno del Presidente Otto Pérez Molina una propuesta de iniciativa de ley para que sea sometida a conocimiento del pleno del Congreso de la República de Guatemala y se apruebe el Convenio número 189 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre el Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Tanto el Licenciado Allan Castro, Secretario Privado de la Vice Presidencia como el Doctor Carlos Doménico Ulban López, Tercer Vice Ministro de Trabajo y Previsión Social manifiestan la voluntad política en darle seguimiento a este proceso que busca beneficiar a las trabajadoras domésticas.

El 4 de julio de 2012, el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco lanzó junto al Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular de Guatemala la primera de muchas acciones a celebrarse en el marco de la campaña mundial por el trabajo decente. Ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Han exigido al Gobierno de la República de Guatemala la aprobación del Convenio número 189.



Para ratificar dicho convenio, el primer paso es que tres instituciones del Estado de Guatemala emitan una opinión, si las tres son favorables se le envía al Ministro de Relaciones Exteriores para su aprobación quien lo remite al Presidente de la República de Guatemala y él al Congreso de la República de Guatemala. De momento dos de las tres instituciones emitieron ya su visto bueno: el Procurador de Derechos Humanos y La Secretaria Presidencial de la Mujer. Solo falta la opinión del Ministro de Trabajo de Guatemala. Mientras él no emita su visto bueno el proceso se encuentra detenido.

Las trabajadoras domésticas de casa particular inician una lucha de llamado y apoyo a las autoridades del Gobierno de Guatemala para la aprobación del Convenio número 189 de la Organización Internacional de Trabajo, lo que reduce que este sector sea un blanco fácil de la discriminación y violación a sus derechos laborales.

CAPÍTULO II

2. Madres solteras que ejercen el servicio doméstico en casa particular

Hay una clasificación de actitudes por parte de las madres solteras. La madre célibe, quien es independiente, financiera y moralmente, que después de una relación infructuosa conserva a su hijo y prescinde del hombre. Esta mujer a menudo ha hecho todo lo posible para no correr el riesgo de algún tipo de dominación por causa de un hijo. Ha elegido su propia suerte, al menos conscientemente y reivindica altiva su derecho a criar sola a su hijo.

En el caso de la mujer mal denominada **débil** que, en un momento de abandono y confusión, por desconocimiento o por obra de las circunstancias descubre que es madre sin conservar el apoyo con el que contaba. Y la madre de escasos recursos cuyas posibilidades mentales, afectivas y profesionales son limitadas. Carece de toda autonomía real y socialmente está a la merced de todas las influencias.

2.1. Antecedentes históricos, sociales y culturales

A partir de la mitad del siglo XX, se da un fenómeno conocido como la liberación femenina, y progresivamente ha llegado con matices más suaves, al islam. La mujer se dio cuenta de que en ocasiones, el hombre no era un factor predominante para

mantener un hogar, y ella misma podía procurarse de medios para subsistir con sus hijos. En ocasiones se ha atribuido a este fenómeno el aumento de los divorcios a finales del siglo pasado. Sin embargo, se presentan ciertos desafíos como las condiciones económicas y emocionales, entonces es allí cuando las madres deben afrontar más dificultades y una doble carga de responsabilidad.

Al final la maternidad sigue siendo maravillosa en la vida, aunque represente un reto en soledad. Lo ideal es encontrar la ayuda necesaria, aceptarla y hacer un esfuerzo de previsión y organización. La psicología considera que es importante la figura paterna en la educación del niño y en su ausencia se busca lo que pueda compensar la carencia afectiva del niño. En el aspecto social, se considera a la mujer al afrontar el reto cuando se disuelve el vínculo matrimonial. La sobrecarga es una característica de la madre soltera, ella debe asumir funciones domésticas, educativas, económicas, mismas que no tiene con quien compartir por que ocupan casi todo su tiempo libre y no dispone de un momento para su vida personal y social, originando un alejamiento de amistades y el consiguiente sentimiento de soledad y abandono.

Desde el punto de vista cultural y sociológico las opiniones sobre las madres solteras han cambiado mucho en los últimos tiempos. Ahora una madre con la responsabilidad de su hijo provoca admiración en contraposición a la vergüenza que en otras épocas las acompañaba.



2.2. Concepto social de madre soltera

Se define el término madre, como la mujer que vive en su casa honestamente o es de buenas costumbres, aunque no tenga hijos; concepto éste sostenido antiguamente. Cabeza de familia. Soltera, Dícese de aquella persona que no ha contraído nupcias o que habiéndolas contraído, se declaran nulas. Son varias las causas que llevan a una mujer a enfrentar la maternidad responsable sin una pareja, en algunos casos por elección propia y en la gran mayoría porque las circunstancias se dan.

En muchas sociedades actuales existe un cuerpo legal que elimina la discriminación hacia las madres solteras y sus hijos, e incluso algunos gobiernos nacionales (inclusive países del tercer mundo) cuentan con programas de ayuda institucionalizada para hogares donde las mujeres son las jefas, que incluyen ayuda estatal, créditos bancarios para que las mujeres inicien pequeñas y medianas empresas.

2.3. Necesidades que impulsan a las madres solteras a ejercer el servicio doméstico

Una combinación de factores orillan a las mujeres a entrar a esta rama laboral, ya sea en sus propios países o en el extranjero. Algunas de las razones son el incremento de la pobreza en muchos países debido a programas de ajuste estructural, la destrucción del sector agrícola y las crisis económicas.

Con pocos trabajos disponibles y al tener que enfrentar discriminación de género aunada a la discriminación por clase social, raza, etnicidad o casta, al final las opciones de trabajo decente para las mujeres son muy limitadas. De igual manera, debido a que la mayoría de estas mujeres son de estratos económicos muy humildes, tienen poca educación y cuentan con escasas habilidades fuera de las necesarias para llevar a cabo labores domésticas.

Las estadísticas indican que las madres solteras ascienden a cerca de 880,000 mujeres. Alrededor de nueve de cada 10 tienen hijos menores de 18 años, y seis de cada 10 viven en el hogar de su padre o madre. Casi todas trabajan (71.8%), y aunque tres de cada diez viven en condiciones de pobreza, esta proporción es ligeramente menor al promedio nacional de madres con hijos en el hogar (35.4%).

2.4. Beneficios otorgados por los patronos a las madres solteras y a sus hijos

El beneficio se define como el bien que se hace o recibe, utilidad o provecho. Al adentrar en los beneficios que les puedan ser otorgados a los hijos de las madres solteras, es necesario conocer nuestra legislación la cual no regula nada al respecto a pesar de ser una realidad latente en nuestro país.

En la ciudad de Guatemala, específicamente en zonas exclusivas o donde reside la

clase alta que contrata el servicio de mujeres para que hagan las distintas labores y oficios domésticos muchas de ellas son recibidas con sus hijos. En el plano nacional, hay distintas asociaciones en pro de la mujer trabajadora doméstica pero no hay ninguna que se pronuncie a este respecto.

2.5. Descanso pre y post natal respecto al trabajo doméstico

El descanso, en su definición más amplia es la pausa en el trabajo. La maternidad eventual, próxima, actual o reciente es objeto de protección de la madre y sus hijos. Un antecedente importante es el Convenio 3º de la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en 1919 en Washington declaró: “la palabra mujer significa en el texto toda persona del sexo femenino, cualesquiera sean su edad y nacionalidad, casada o no; y por niño se designa a todo hijo, legítimo o no. Cuatro aspectos se consideran en el convenio:

1. Licencias antes y después del parto, que requieren la presentación por la obrera de un certificado médico acreditativo del embarazo y donde se declare la fecha probable del parto; tal licencia debe ser de seis semana antes del alumbramiento, y otras seis después del parto; con la diferencia de que el descanso previo es facultativo, mientras el posterior a la maternidad es obligatorio.
2. Garantía del empleo: por cuanto la obrera o empleada no puede ser despedida durante su ausencia por razón del parto, ni en fecha en que el preaviso caduque

durante su ausencia legal, más un lapso prudencial por enfermedad derivada del embarazo o resultante del parto.

3. Servicio de maternidad: consiste en el derecho a una prestación en especie y a una indemnización. El importe de ésta se fija por la autoridad de cada país, ya con cargo al Tesoro público o según un sistema de seguro. Además, la mujer tiene derecho a la asistencia gratuita de un médico, o de una comadrona o partera.
4. Facilidades durante la lactancia: como el derecho a dos reposos, de media hora cada vez y cada día, para poder alimentar a su hijo”.

Por período prenatal, se entiende el tiempo anterior al alumbramiento de la mujer, y por el período postnatal, todo el tiempo que ésta ha dedicado a su recuperación y lactancia del recién nacido. En el Artículo 152 del Código de Trabajo establece: “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período”.

Lo anterior está en contra de una dolosa actuación patronal, que procedían a despedir a la mujer que se presumía iba a ser madre, así se evitaba el pago de una temporada sin

prestación de tareas o un menor rendimiento en la mujer que se encuentra en avanzado estado de gestación. A ello se suma la reserva del puesto durante el lapso legal.

2.5.1. Clasificación especial de los descansos pre y post natal

En el caso de Guatemala, se clasifica de la forma siguiente:

-En el caso de parto prematuro o aborto no intencional

Se llama parto prematuro, cuando las contracciones causan que el cuello uterino se adelgace y se abra, antes de tres semanas de la fecha estimada de nacimiento. Más de seis contracciones uterinas en una hora es una señal de advertencia de parto prematuro. En el caso del aborto, se define como la interrupción del embarazo antes de la viabilidad del feto o la muerte del producto de la concepción antes de los 180 días de gestación. El aborto no intencional sucede de una manera natural y por algún accidente no querido.

Distintas legislaciones han contemplado el caso del aborto terapéutico o de lo complicado que el alumbramiento normal de la mujer trabajadora pueda tener por consecuencias que hagan peligrar la vida del hijo y que provoquen que pueda nacer muerto, estimando que debe preverse un descanso para que la madre pueda recuperarse de aquellas circunstancias trágicas.

Estos casos se presentan, cuando por razones que son ajenas a la voluntad de la madre trabajadora se produce un aborto no intencional o bien el alumbramiento de manera prematura, lo que implica que el período post natal se reduzca únicamente a un período de veintisiete días, tanto en el aborto no intencional como ya se señaló. El caso del parto o alumbramiento prematuro no viable, sobrevenga para la mujer enfermedad que la incapacite para trabajar tendrá derecho para que su período post natal se amplíe por un período máximo de tres meses con goce de salario.

-En el caso de adopción

A la madre imposibilitada de procrear se le ha conferido el mismo derecho al descanso posterior al alumbramiento, puesto que se estima, indispensable un período de adaptación con el hijo adoptivo. El Artículo 152 del Código de Trabajo, literal f), establece: "Se modificará el goce de los descansos pre y post natal, en el sentido de que se le conferirá un período de descanso idéntico al del plazo del período post natal, es decir de cincuenta y cuatro días, con el objeto de que busque adaptarse con el menor. El goce de este período inicia al día siguiente de aquel en el que se le haya entregado al hijo adoptado".

El Artículo 2º, literal a) de la Ley de Adopciones, Decreto número 77-2007, establece: "La adopción, es una institución social de protección y de orden público tutelada por el Estado, por la cual una persona toma como hijo propio al hijo biológico de otra

persona”. También es un acto jurídico mediante el cual se crea un vínculo de parentesco entre dos personas, de forma tal que establece entre ellas relaciones análogas o muy similares a las que resultan jurídicamente de la paternidad. Como requisito para el otorgamiento de este descanso post natal especial, el que la mujer trabajadora deba presentar los documentos con los que acredite el trámite de la adopción.

2.6. Prohibición de trabajar durante los periodos pre y post natal

Es importante resaltar lo que establece el Artículo 151 literal c) y d) del Código de Trabajo, el cual establece: “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 de este código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal”.

En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. Para gozar de la protección relacionada con el



inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva. Dentro de las prohibiciones a los patronos esta el exigir a la mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

La protección regulada más significativa para la madre trabajadora es el derecho a gozar de un descanso retribuido con el cien por ciento de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes, los días que no puedan disfrutarse antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goza de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese período; la madre trabajadora sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale.

La madre trabajadora a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que

guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia. El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

Dentro de las obligaciones patronales, se encuentra en aquel que tenga a su servicios más de 30 trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

2.7. Afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) de las trabajadoras domésticas, Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa Particular

El objetivo que promueve la actuación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es el de otorgar beneficios a la clase trabajadora, para lo cual goza de una amplia libertad de acción a fin de ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen, a la población de Guatemala, así como para decidir el orden y época en que de deba

asumir, total o parcialmente, cada uno de los diferentes riesgos y para fijar la mayor o menor extensión que en cada caso proceda dar a los respectivos beneficios o a las diversas clases de éstos, de acuerdo con el nivel de vida, necesidades, posibilidades económicas y demás características de los distintos grupos de la población. La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social emitió un Acuerdo, número 1235, de fecha 7 de julio de 2009, en el cual se emitió el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, PRECAPI, por sus siglas. Es un programa de cobertura especial con carácter progresivo y obligatorio, para trabajadoras domésticas, norma la protección relativa a los riesgos siguientes: maternidad, control de niño sano y accidentes.

Esta protección abarca en calidad de afiliada, a la trabajadoras domésticas que se dediquen en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador. Se exceptúa de la incorporación al régimen especial de protección para las trabajadoras domésticas, las personas siguientes:

- a) El cónyuge o conviviente del empleador;
- b) Las parientes del empleador, dentro de los grados de ley;
- c) Las hijas adoptivas del empleador;
- d) Las menores de 14 años de edad; y
- e) Las que prestan servicios menos de tres días a la semana, para el mismo empleador.

2.7.1. Prestaciones relativas al riesgo de maternidad para las empleadas de casa particular

Dentro de este programa especial, se otorgan exclusivamente las prestaciones siguientes:

- a) Asistencia médico-quirúrgica, general y especializada, preventiva y curativa, durante las fases prenatal, natal y postnatal;
- b) Hospitalización;
- c) Asistencia farmacéutica;
- d) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios;
- e) Servicio Social;
- f) Transporte de ambulancia en caso de emergencia;
- g) Ayuda de lactancia; y
- h) Salud reproductiva.

Esta cobertura, incluye además, la atención por enfermedades inducidas o provocadas por el embarazo, no así la atención a enfermedades que surjan previa, simultánea o posteriormente al embarazo que no deriven de dicho estado, salvo aquellas que afecten el embarazo y únicamente durante el tiempo que dure el mismo, sin que esto implique pago de subsidio alguno por este tipo de enfermedades.



2.7.2. Prestaciones en dinero para las empleadas de casa particular

El subsidio de maternidad, es la suma de dinero que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga a la trabajadora doméstica afiliada, durante el período que abarca la incapacidad temporal para el trabajo, producida por maternidad.

2.7.3. Cuota mortuoria para las empleadas de casa particular

La cuota mortuoria es una prestación que contribuye a cubrir los gastos de entierro de la fallecida y es pagadera mediante una cantidad global. El monto de la cuota mortuoria, es igual a dos y media unidades de beneficios pecuniarios, en caso de ser pagadera a un miembro de la familia de la fallecida. Cuando se le deba pagar a otra persona, es igual al monto de los gastos que demuestre haber efectuado, sin exceder de dos y media unidades de beneficios pecuniarios.

2.7.4. Protección relativa a la cobertura del control de niño sano

La protección relativa al control de niño sano, la otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a los hijos de las trabajadoras domésticas afiliadas hasta los cinco

años, y para el efecto es necesario que se proceda a la inscripción de los mismos en el registro del Instituto.

2.7.5. Prestaciones relativas al riesgo de accidentes

En el caso de accidente, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga protección a las trabajadoras domésticas afiliadas, de conformidad con las disposiciones del reglamento. Se define que accidente, es toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa.

En caso de accidente, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga:

- a) Prestaciones en servicio; y,
- b) Prestaciones en dinero.

2.7.6. Primeros auxilios y asistencia médica

Los empleadores deben suministrar los medios para que se presten los primeros auxilios a la víctima de un accidente, que sea su trabajadora domestica afiliada y quedan obligados a mantener un botiquín de emergencia. De la protección relativa a accidentes, comprende los beneficios en servicio siguientes:

- a) Asistencia médico-quirúrgica general y especializada, dentro de las posibilidades técnicas y financieras del Instituto;
- b) Asistencia odontológica;
- c) Asistencia farmacéutica;
- d) Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos;
- e) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios;
- f) Trabajo social;
- g) Transporte de ambulancia en caso de emergencia; y,
- h) Hospitalización.

La asistencia médica, en caso de accidente, se concede a la trabajadora doméstica afiliada, siempre que a la fecha del accidente, haya realizado el pago de los tres meses durante los cuales ocurrió el riesgo y hasta por un máximo de seis; meses contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.

2.7.7. Prestaciones en dinero, subsidio por incapacidad temporal

El subsidio por incapacidad temporal, es la suma de dinero que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga a la trabajadora doméstica afiliada, por la incapacidad temporal para el trabajo, producida por accidente. Dicho subsidio es igual a dos tercios del salario mínimo diario fijado para la actividad no agrícola.



El subsidio en caso de accidente, se concede a la trabajadora doméstica afiliada, siempre que a la fecha del accidente se encuentre inscrita en el registro correspondiente a este programa especial y haya realizado el pago de los tres meses durante los cuales ocurra el riesgo y se encuentre al día en sus pagos. Se reconoce a partir del segundo día de ocurrido el accidente y hasta por dos trimestres contados a partir de la fecha del accidente. El salario correspondiente al día del accidente debe pagarlo completo el empleador.

2.7.8. Prestación ulterior

En caso de mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional debido a un accidente, debidamente calificado por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social concederá a las trabajadoras domésticas afiliadas, que cumplan el requisito de haber pagado la contribución trimestral establecida, las siguientes unidades de beneficios pecuniarios, por concepto de prestación ulterior, que serán pagados a la trabajadora.

2.7.9. Cuota mortuoria

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga en caso de muerte por accidente de una trabajadora doméstica afiliada, que tenga derecho a prestaciones de



conformidad con el respectivo reglamento, una cuota mortuoria para gastos de entierro, equivalente a dos y media unidades de beneficios pecuniarios, en caso de ser pagada a un familiar de la fallecida. Cuando se deba pagar esta prestación a otra persona individual o jurídica, será igual al monto de los gastos que demuestre haber efectuado.

El esfuerzo de los movimientos a favor de la trabajadora doméstica se ha plasmado con la integración de la trabajadora doméstica al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social lo que ha representado un logro para este sector. El propósito es otorgar cobertura a las mujeres trabajadores que se dedican a labores de aseo, asistencia y demás actividades de un hogar.

CAPÍTULO III

3. Derecho comparado

La situación anterior, demuestra que el derecho comparado siendo una disciplina que estudia diversas instituciones jurídicas o sistemas de derecho de lugares y épocas diversas influyen en las decisiones legislativas de cada país que buscan mejorar el sistema de justicia como objetivo primordial. Su finalidad es investigar la esencia del derecho y leyes o su evolución, realizando contrastes con los conceptos jurídicos, categorías de conceptos, sistemas jurídicos o grupos de sistemas.

En este capítulo se desarrollan distintos sistemas de legislación laboral por toda América Latina, lo cual es un eslabón menos que contribuye a la unificación del derecho y logra un entendimiento internacional que mejora el conocimiento del derecho nacional en pro de la mujer trabajadora de casa particular.

3.1. Legislación de Costa Rica

En toda América Latina el trabajo doméstico esta principalmente a cargo de mujeres jóvenes, con un bajo nivel educativo, frecuentemente inmigrantes de países vecinos o del interior de sus propios países.

“El trabajo doméstico remunerado se ubica en la frontera entre el trabajo y el afecto, entre lo público y lo privado, entre una mera ocupación y una estrategia para conciliar vida familiar y laboral. En otras palabras, constituye un eslabón crítico entre mercados laborales, familias, responsabilidades femeninas y políticas públicas”⁴. Para Guatemala esto es una característica singular para el régimen del servicio doméstico. La trabajadora llega a establecer un vínculo de confianza hacia la familia del patrono.

“La concentración de personal que se da en el país de Costa Rica, en la categoría de trabajo doméstico es a la falta de especialización que se le atribuye, a el cual se considera como capaz de ser realizado sin dificultad. Gran mayoría de las personas que laboran en el servicio doméstico tienen escasa educación formal. Esta situación indica la incapacidad del mercado laboral para absorber a personas costarricenses mejor calificadas, así como la presencia de migrantes nicaragüenses calificadas”⁵.

En el año de 1933 en Costa Rica se estableció que ningún trabajador adulto podía tener un salario inferior a un colón. Por lo tanto esta legislación aplicó al trabajo doméstico, dado que no se excluía ninguna actividad laboral de la normativa.

⁴ La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la desigualdad: **El Trabajo Doméstico Remunerado**. Resúmenes de la Región Centroamericana y República Dominicana. UNIFEM. pág. 14.

⁵ La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la desigualdad: **El Trabajo Doméstico Remunerado**. Resúmenes de la Región Centroamericana y República Dominicana. UNIFEM. pág. 19.



En el año de 1943 se aprobó el Código de Trabajo de Costa Rica, el cual establece las condiciones labores del trabajo doméstico. En el caso de jornadas laborales: la población trabajadora obtuvo las ocho horas diarias, el trabajo doméstico se mantuvo en descanso mínimo de 10 horas diarias, permitiendo así jornadas de hasta 14 horas. Se estableció un descanso semanal para la población trabajadora en general, pero no para las trabajadoras domésticas en particular, a quienes no se incluyó en el disfrute de los días de asueto.

Se aprobaron reformas al Código de Trabajo de Costa Rica, en el año de 1964, el cual fue promovido por un sindicato de servidoras domésticas. Definiéndose así para este sector así; el período de prueba, que hasta entonces era de 15 días, aumento a 30, la jornada laboral ordinaria dejó de ser de 14 horas y se estableció en 12 horas y la jornada extraordinaria en cuatro horas. Así mismo se aprobó el medio día de descanso semanal y 15 días de vacaciones anuales remuneradas.

Respecto a la salud ocupacional y el seguro de riesgos del trabajo, en 1982 se reformó el Código de Trabajo, esta reforma extendió y se universalizó a todas las personas trabajadoras asalariadas, incluyendo a las trabajadoras domésticas. En 1986 se reguló la licencia por maternidad pre y post parto, y se creó un régimen de estabilidad en el empleo para las trabajadoras asalariadas embarazadas y lactantes, incluyendo las trabajadoras domésticas.

De la reforma legal aprobada en junio de 2009, el periodo de prueba tiene una ampliación a tres meses, esto tiende a vulnerar antes que proteger derechos, dado que durante este lapso de tiempo el despido se realiza sin previo aviso. Lo anterior es la síntesis de la lucha de este sector para promover la mejora de sus condiciones.

Como tendencia el trabajo doméstico radica un cambio de mercado laboral. Las crisis económicas y las reorganizaciones de las economías son un gran punto de partida para el auge de este sector. Por las crisis políticas y económicas que han afectado a Guatemala en distintos periodos gubernamentales se deja a un lado la protección a un sector vulnerable que es la mujer trabajadora y esta situación forma parte de discursos de campaña política cada cuatro años para las elecciones presidenciales.

En Costa Rica se aborda el tema de la tutelaridad del derecho laboral de la mujer trabajadora, se define quiénes son, las condiciones laborales y los desafíos que enfrentan las madres solteras, quienes son contratadas para cuidar y hacer oficio. Debido al apoyo gubernamental a este sector en Costa Rica para Guatemala representa un reto, en el cual debe definir características socio demográficos de quienes desempeñan esta labor, las condiciones sociales y un estudio de los hogares que las contratan.

Los sectores en pro de la mujer junto al Gobierno de Guatemala deben de promover o implementar programas que promuevan el cambio en contra de la discriminación laboral contra las trabajadoras domésticas.



3.2. Legislación de El Salvador

El Salvador cuenta un hecho histórico, el conflicto armado interno y cualquier sector requiere reformas económicas y estructurales y actualmente los procesos de flexibilización del mercado laboral. Opera un modo de producción capitalista patriarcal, el cual permite la explotación del ser humano por el ser humano.

Guatemala, se caracterizó en la década de los años 80 por el conflicto armado interno donde únicamente la población en conflicto y el ejército sabían de la situación. El resto de los guatemaltecos ignoraban lo que estaba aconteciendo. La guerra en sus inicios no abarcaba la vida del país como ocurrió en El Salvador y Nicaragua. Se hizo notable la ausencia de información oficial y la desinformación predominó la cual se debió a una política llena de secretos ante las acciones del gobierno, que se dirigían hacia el movimiento social que se estaba gestando en la población explotada y cuyo fin era tomar el poder por la vía armada.

En la actualidad las estadísticas de El Salvador, indican que el trabajo doméstico remunerado es desempeñado, principalmente, por mujeres jóvenes, más del 80.0% entre las edades de 15 a 44 años. Es evidente que hay menos oportunidad de empleo para aquellas mujeres de 45 años en adelante en relación al resto de ocupadas. En el caso de los hombres la opción de incorporarse al trabajo doméstico parece aumentar si

pasan de los 44 años. La anterior situación se presenta en Guatemala, donde la mayoría que ejerce el servicio doméstico inician desde la minoría de edad, siendo su pago inferior al salario mínimo, esta violación al derecho social mínimo no es supervisado por las autoridades del Ministerio de Trabajo en Guatemala.

“A las trabajadoras domesticas remuneradas se les requieren para ser “limpiadoras”, “lavanderas y planchadoras manuales”, justamente el tipo de ocupaciones que no requieren ninguna calificación. Esto limita las posibilidades de mejorar laboralmente, así como su desarrollo personal como ciudadanas”⁶.

En el caso del Seguro Social en El Salvador se estructuró un régimen en el cual el seguro social es obligatorio y que se aplica a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule, y la forma que se haya establecido la remuneración, así mismo el régimen del seguro social no es aplicable: A los trabajadores domésticos, trabajadores eventuales y los trabajadores agrícolas.

En la lucha generada en Guatemala el logro respecto a la seguridad social es la afiliación de la trabajadora domestica al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por medio del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular,

⁶ La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la desigualdad: **El Trabajo Doméstico Remunerado Resúmenes de Estudios de la Región Centroamericana y República Dominicana.** pág. 47.



PRECAPI, por sus siglas. En este aspecto nuestro país ha tenido un avance notable referente a su país vecino El Salvador. En la práctica la resolución de conflictos en temas de servicio domestico, por parte del Ministerio de Trabajo de El Salvador, se limita a atender consultas personales o telefónicas de trabajadores y trabajadoras del servicio domestico sobre sus derechos, principalmente en casos de despidos; y a gestionar la resolución de demandas presentadas contra empleadores por la vía de la conciliación.

Respecto a la pieza fundamental que es la mujer trabajadora en Guatemala, no se puede ocultar el papel de la mujer en el desarrollo de la sociedad, ya que ejerce un trabajo productivo dentro del mercado laboral y reproductivo dentro del hogar. Dentro del contexto familiar la mujer se identifica en función de la familia y sus prioridades es respecto a los demás. El Salvador es una muestra de información sobre la evolución y situación actual del trabajo doméstico remunerado respecto de Guatemala de la cual se busca generar recomendaciones y propuestas que puedan aportar a la formulación de un estructura de protección laboral.

3.3. Legislación de Honduras

La oferta de trabajo doméstico en Honduras se trata de trabajadoras mujeres. Son personas jóvenes entre los 15 y 24 años. El rango de edad está vinculado al hecho de

que es el único espacio donde las mujeres pueden trabajar siendo menores de edad y donde no se les exige documentos. Dentro de las condiciones labores que se dan en Honduras es el derecho de la trabajadora doméstica, el más notorio es el que se realiza bajo condiciones de inequidad social, al estar regulado por un régimen laboral distinto al resto de los ocupados; desde allí ya es excluyente y violatorio.

En Honduras “El Código de Trabajo reconoce los siguientes derechos específicamente para las y los trabajadores domésticos:

- a) Oportunidad para asistir a la escuela nocturna (Artículo 155)
- b) Vacaciones remuneradas (Artículo 156)
- c) Derecho de preaviso e indemnización (Artículo 161)
- d) Derecho a que, en caso de enfermedad u hospitalización, el patrono gestione los gastos y el asilo de la trabajadora en un hospital o centro de beneficencia y costee los gastos y atenciones de emergencia (Artículo 165)”⁷.

En contradicción con la legislación de Guatemala no existe una norma específica que regule sus derechos laborales ni sociales, tal es el caso de la educación de la mujer trabajadora doméstica. En la Constitución Política de la República de Guatemala

⁷ La institucionalización Sociocultural y Jurídica de la desigualdad: **El Trabajo Doméstico Remunerado**. pág. 96

establece en su Artículo 71: “Derecho a la educación... Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna...”

Dentro de la legislación vigente de Honduras que tutela el derecho a la igualdad de las trabajadoras domésticas se encuentra, “La Ley de Igualdad de Oportunidades: este instrumento puede ser el marco que vuelva la mirada al trato igual de las mujeres en el ámbito laboral, tomando en cuenta que el trabajo doméstico remunerado incorpora a más mujeres que hombres”⁸.

El derecho a la igualdad en Guatemala está regulado en la norma constitucional y en el Código de Trabajo, ambos establecen que los habitantes son iguales, no importa su condición tienen iguales derechos y obligaciones. En la realidad laboral guatemalteca la discriminación es evidente en cuanto a la idea de que un hombre puede ejecutar un trabajo mejor que una mujer, lo cual es erróneo desde el punto de vista de capacidades, actitud y aptitud para desempeñar una labor.

Como un factor positivo es que el trabajo doméstico ofrece a las mujeres empleadas en este sector, la posibilidad de generar un ingreso para apoyar económicamente a su familia y cubrir gastos personales, contribuyendo de esa forma a obtener un cierto nivel de autonomía económica.

⁸ La institucionalización Sociocultural y Jurídica de la desigualdad: **El Trabajo Doméstico Remunerado**. pág. 97.

3.4. Legislación de Nicaragua

En Nicaragua, La edad de inicio laboral en la ocupación de trabajo doméstico remunerado tiene muchas implicaciones en la vida de las mujeres. “Dos de cada diez se integra al trabajo doméstico con menos de 15 años, el 44.01%, antes de los 18 años y casi ocho de cada 10 mujeres inician su trabajo con 24 años menos. La incorporación temprana a este tipo de trabajo se asocia a las tareas que son aprendidas desde niñas, se les paga menos que a una adulta y tienden a ser más sumisas”⁹.

Dentro del marco jurídico, en las condiciones especiales de trabajo del servicio doméstico, contenidas en el Código del Trabajo de Nicaragua, fue objeto de reformas aprobadas por la Asamblea Nacional en septiembre del año 2008. “En la Ley número 666, Artículo 147, establece: La duración de la jornada laboral y valora una jornada más extensa para las empleadas domésticas que la establecida legalmente para el resto de trabajadoras y trabajadores, lo cual es inconstitucional y violenta los compromisos internacionales del Estado de Nicaragua con el Convenio número 111 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la no discriminación en el empleo”¹⁰.

Para las trabajadoras domésticas en Guatemala, la jornada laboral también es sujeto de

⁹ La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la desigualdad: **El Trabajo Doméstico Remunerado**. pág. 116.

¹⁰ *Ibid.* pág. 121.

violación a un derecho constitucional ya que resulta en la discriminación en el empleo y va en contra de los principios que fundamentan los derechos humanos. Las autoridades guatemaltecas se deben centrar en el análisis del trabajo doméstico remunerado en lo que se refiere a la oferta, demanda y condiciones socio-laborales. Establecer vínculos con la participación de las mujeres en actividades económicas y las condiciones de vida personal y familiar de la trabajadora doméstica y el patrono.

En el caso del trabajo doméstico en Nicaragua no existe acotación alguna que haga referencia a las tareas que caben para este empleo, trabajadores y trabajadoras del servicio del hogar son quienes prestan servicios propios del hogar. Las condiciones estructurales de la sociedad nicaragüense con una débil economía, insuficiente generación de empleo, una mano de obra escasamente calificada, altos porcentajes de su población en situación de pobreza, es el terreno abonado para que el 20.02% de la población económicamente activa femenina ocupada en el trabajo doméstico.

En el ámbito económico, para la sociedad guatemalteca el trabajo doméstico representa dos condiciones: la remuneración en dinero o en especie y el tipo de tareas que se le asignan a la trabajadora. Los cuatro agentes que representan la autoridad en cuanto al respecto de las leyes laborales en Guatemala son: El Estado, el mercado laboral, los hogares y la sociedad. Los entes anteriores son los encargados de velar por el respecto de la mujer trabajadora doméstica.

3.5. Legislación de Panamá

La entrada al siglo XXI representó para Panamá un crecimiento económico. En medio de una coyuntura económica internacional de expansión de capital y del comercio, diversos factores han incidido en el desarrollo de la economía panameña de los últimos años, entre los principales está la reversión del Canal de Panamá, que ha generado condiciones propicias para atraer inversiones extranjeras, expandir la producción y el sector de los servicios.

El trabajo doméstico remunerado en Panamá ha sido objeto de preocupación en leyes y políticas del Estado, ha suscitado el interés contrario a lo que sucede en Guatemala. Con el propósito de contribuir a un estudio del trabajo doméstico guatemalteco se debe generar información relacionada a este régimen remunerado y las condiciones de vida en el país para crear la necesidad de cambios legislativos.

“Dentro de los objetivos específicos que se plantea la sociedad panameña para la valorización de las trabajadoras domésticas son:

1. Dimensionar y caracterizar el trabajo doméstico remunerado y sus implicaciones en la vida y autonomía de las mujeres, en general, y sobre las mujeres ocupadas en esta actividad particular.

2. Dimensionar y caracterizar el trabajo doméstico no remunerado y la relación entre ambos (trabajo doméstico remunerado y no remunerado) en cuanto a categorías como autonomía y relaciones de poder.
3. Determinar la relevancia del trabajo doméstico remunerado no sólo como alternativa de empleo para mujeres sino en el marco más amplio de contextos nacionales con una creciente participación femenina en el mercado de trabajo; una creciente feminización de los flujos migratorios; y la prevalencia marcada de la subvaloración social del trabajo doméstico.
4. Identificar las relaciones entre trabajo, Estado y familia, mediante el análisis de las principales políticas vigentes, tanto en materia económica como social.
5. Identificar y priorizar recomendaciones en la normativa y en la política pública para la superación de los problemas detectados, en particular las políticas relacionadas con los ámbitos priorizados: jornada laboral, ingresos, seguridad social y organización”¹¹.

En Panamá, al igual que en otros países de la región, no se han realizado esfuerzos para cuantificar el aporte del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres al producto interno bruto. Tampoco se ha medido el aporte de las mujeres a la creación de la riqueza y al crecimiento de la economía nacional a través de la reposición que su trabajo realiza de la fuerza de trabajo, tanto masculina como femenina, así como su contribución a través de la economía del cuidado.

¹¹ La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la desigualdad. **El Trabajo Doméstico Remunerado**. pág. 142.

“En el caso de previsión de servicios de cuidado para las personas proviene de tres fuentes: el mercado (servicios privados), el Estado (servicios públicos) y las familias u hogares (el trabajo no remunerado, principalmente realizado por mujeres”¹².

En relación a los hogares en Panamá, los factores que más inciden para que una familia contrate trabajadoras domésticas son: que la mujer jefa de familia o cónyuge del jefe de familia trabaje fuera del hogar, tener un salario familiar medio o alto, tener hijos pequeños o adultos dependientes. “Los salarios devengados para la mayoría de las TDR tiempo completo están entre 101 y 150 dólares mensuales, sólo una pequeña parte (0.8%) recibe más de 200 dólares”¹³.

En el marco legal vigente y el acceso de las trabajadoras domésticas a la justicia, el actual derecho laboral de Panamá reformó las disposiciones existentes sobre el trabajo doméstico remunerado. Dentro de las medidas positivas recientes que inciden en la situación legal del trabajo doméstico panameño es la prohibición total del trabajo doméstico infantil bajo la consideración de que se trata de un trabajo peligroso. En concordancia con el Convenio número 182 de la Organización Internacional de Trabajo del que Panamá es signataria.

¹² La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la desigualdad. **El Trabajo Doméstico Remunerado**. pág. 144.

¹³ **Ibid.** pág. 150

Respecto al trabajo doméstico infantil, Guatemala no es la excepción. Se define a este trabajo el realizado por niños y niñas menores de 18 años en hogares de otras personas. Muchos de ellos trabajan jornadas agotadoras, expuestos a golpizas, abuso sexual, amenazas y no se les paga lo correspondiente al salario, vacaciones y días festivos. Para contrarrestar este flagelo, la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, fue ratificada por Guatemala el 26 de enero de 1990. El Estado de Guatemala debe desarrollar acciones que contribuyan a disminuir la pobreza aumentando la inversión pública a este sector, incentivar el acceso a la educación y su mejora.

3.6. Legislación de República Dominicana

Durante los 31 años de la dictadura de Rafael L. Trujillo Molina, la denominada Era de Trujillo, se dictaron leyes aisladas, enmarcadas en la Constitución de la República Dominicana, intencionadas a la protección de los trabajadores dominicanos. En el año de 1942 se reguló el derecho al descanso y las vacaciones a los servidores domésticos. En el año de 1951 se dicta el Código Trujillo del Trabajo que fue el marco legal que unificó y modernizó todas las leyes decretadas con anterioridad, cuyo contenido estaba relacionado con el escenario laboral vigente en la República Dominicana.

“En los Artículos 279 al 288 de dicho código se estipulaba que las trabajadoras

domésticas tenían una jornada de trabajo indeterminada, sin goce de salario mínimo ni de la mayoría de las prestaciones sociales a que sí tenía derecho el resto de los(as) trabajadores(as)”¹⁴.

Del Código de Trabajo de República Dominicana, “En el artículo 258 de este código se definía como trabajadores domésticos a aquellas personas que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continua a labores de cocina, 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 empleador o sus parientes”¹⁵.

La jornada de trabajo en República Dominicana es indeterminada pero las personas ocupadas en el trabajo doméstico deberían gozar entre dos jornadas de trabajo de un reposo mínimo. “El descanso semanal se igualó al de los demás trabajadores contemplados en el Artículo 163 del Código de Trabajo de la República Dominicana. Es en el año de 1999 cuando se realiza una modificación al código laboral que incluyó elementos más favorables a las trabajadoras del servicio doméstico”¹⁶.

Se excluye a las trabajadoras domésticas remuneradas del derecho a licencia o

¹⁴ La institucionalización Sociocultural y Jurídica de la desigualdad. **El Trabajo Doméstico Remunerado**. pág. 169

¹⁵ **Ibid.** pág. 170

¹⁶ **Ibid.**

descanso pre y postnatal que rige para todas las otras trabajadoras dominicanas. República Dominicana cuenta con legislación e instituciones de seguridad social cuyo objetivo es regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y de los ciudadanos en lo concerniente al financiamiento para la protección de la población contra los riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada, sobrevivencia, enfermedad, maternidad, infancia y riesgos laborales.

Dentro de las jornadas de trabajo semanales y diarias, la mayoría de las trabajadoras domésticas dominicanas trabaja cinco días y medio por semana, observándose poca diferenciación por rango de edad. Al aumentar la oferta de empleo femenino en República Dominicana y ser mejor la oferta salarial en el trabajo doméstico que en las zona francas, se produce un desplazamiento de mujeres de los trabajos industriales de maquila al trabajo doméstico.

Al igual que en la legislación laboral Guatemalteca en República Dominicana el trato hacia la trabajadora doméstica es indiferente para las autoridades. No establecen beneficios a favor de la mujer trabajadora, aun siendo un requisito esencial respecto de sus funciones de atender una necesidad de las empleadas. Cualquiera que ejerza este oficio tiene derecho a ser tratado en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

De la comparación realizada de ambas legislaciones, Guatemala y República Dominicana es necesario que se establezcan salarios mínimos para la trabajadora doméstica y regular sus condiciones de aplicación. Respecto a la protección a la maternidad en ambas legislaciones debe ser incluida la trabajadora doméstica como en cualquier otro trabajo. Excluir las de este derecho es ofensivo. En Guatemala se debe divulgar los beneficios adquiridos al afiliarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de manera que las trabajadoras domésticas tengan conocimiento de los beneficios que les corresponde por derecho.

3.7. Trabajo doméstico en los estados de El Mercado Común del Sur (MERCOSUR)

El trabajo doméstico en el área sur de América, es el empleo uniforme que más mano de obra femenina ocupa, con una participación masiva en la estructura del empleo no agrícola de mujeres, con una tendencia al crecimiento, particularmente en Brasil y Paraguay donde el trabajo doméstico llega a ocupar a la mayoría de mujeres.

“El trabajo doméstico pareciera ser el empleo que encuentran las mujeres en los tiempos crisis”¹⁷.

¹⁷ Milena Pereira, Hugo Valiente. **Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del MERCOSUR.** pág. 5

“las dimensiones étnico-raciales son relevantes en la conformación de la masa de trabajadoras domésticas en Brasil, Uruguay y Bolivia, así como el origen nacional resulta de importancia en Chile y Argentina, donde se concentra buena parte de la mano de obra migrante femenina boliviana y paraguaya respectivamente”¹⁸.

Es relevante la adhesión generalizada de todos los Estados del bloque a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, principal instrumento jurídico de derechos humanos de las mujeres, en su Artículo 1º define: “La expresión discriminación contra la mujer, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

En 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en la cual se reconoció la urgente necesidad de establecer un mínimo de estándares compatibles con el respeto a la dignidad humana que es esencial para el logro de la justicia social en el sector del empleo doméstico, para lo cual se llamaba a los Estados parte de la Organización

¹⁸ Milena Pereira, Hugo Valiente. **Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del MERCOSUR.** pág. 5



Internacional del Trabajo a que introdujeran medidas de protección adecuadas y se adoptaran medidas para revelar información con vistas a la adopción de un instrumento convencional específico para el sector.

Tras la creación de la Organización de Naciones Unidas y la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, se aprueban los primeros instrumentos convencionales en el seno de la Organización Internacional de Trabajo con miras a promover la igualdad y eliminar la discriminación en el ámbito del trabajo. En 1951 se aprueba el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo número 100 Sobre Igualdad de Remuneración, y su Recomendación número 90, cuyo objetivo se limitaba a la promoción de mecanismos que garanticen la igualdad de salarios entre hombres y mujeres.

Con el fin de ampliar la cobertura de la prohibición de discriminación a otros patrones de diferenciación humana, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó en 1958 el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo número 111 Sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, y su Recomendación número 111, cuyo ámbito de aplicación material es más amplio y protege específicamente a los trabajadores contra las discriminación. Obliga a los Estados parte a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Entre los



métodos adecuados para la promoción de la política de igualdad, el Convenio obliga a derogar las leyes y modificar las prácticas administrativas discriminatorias, y a sancionar la legislación necesaria para garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación.

Dentro de las legislaciones de los países integrantes de El Mercado Común del Sur (MERCOSUR), excepto Uruguay, contienen normas que definen el trabajo doméstico. Se encuentra como criterio generalizado del trabajo doméstico el ámbito físico dentro del cual el servicio es prestado, residencia particular, así como el carácter habitual de los servicios, siendo Brasil el único país que no incluye este requisito en forma expresa. La finalidad no lucrativa de las labores es otro elemento que se repite expresamente en las definiciones, a excepción de Chile.

En Argentina se excluye de la aplicación de las disposiciones legales relativas al trabajo doméstico a quienes presten servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. La legislación boliviana no considera trabajo asalariado del hogar a aquel desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.

En Paraguay se excluye del régimen de contratación especial a aquellas personas que

prestan servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos; a los trabajadores domésticos que además de sus labores, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y a los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

“En las legislaciones de El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) el trabajo doméstico se define:

- a) Argentina. Decreto Ley 326 del 30 de enero de 1956. Las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo haga por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.
- b) Brasil. Ley que regula el trabajo doméstico número 2,450 del año 2003. Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están consideradas en este sector, las que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.
- c) Chile. Código de Trabajo. Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al

servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar. Con todo son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

- d) Paraguay. Código del Trabajo. Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular. Son considerados trabajadores domésticos, entre otros: choferes del servicio familiar; amas de llave; mucamas; lavanderas y/o planchadoras en casas particulares; niñeras; cocineras de la casa de familia y sus ayudantes; jardineros en relación de dependencia y ayudantes; cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos; mandaderos; y, trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.
- e) Uruguay. El ordenamiento jurídico uruguayo no contempla una definición del trabajo doméstico”¹⁹.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 100 sobre la Igualdad de Remuneración, en su artículo 1º establece: “Que la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en

¹⁹ Milena Pereira, Hugo Valiente. **Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del MERCOSUR.** pág. 14



especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en del empleo de este último”.

Respecto al régimen de trabajo doméstico, solo Bolivia y Brasil han consagrado el derecho de las trabajadoras y trabajadores domésticos al salario mínimo obligatorio vigente para los trabajadores dependientes en general, sin diferenciaciones en razón del tipo de labor.

El Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, número 132 sobre las vacaciones pagadas, establece: “obligaciones de adopción de medidas legislativas de cumplimiento progresivo para garantizar el derecho a vacaciones anuales pagadas a todas las personas empleadas por cuenta ajena. También dispone la nulidad de toda convención o acuerdo por el cual el trabajador renuncie a las vacaciones a cambio de una indemnización”. En los regímenes laborales de carácter general de los países de El Mercado Común del Sur (MERCOSUR), excepto Chile, se consagra la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias.

En las legislaciones de cada país que integra El Mercado Común del Sur (MERCOSUR), excepto la uruguayana, se establece el derecho que tienen las partes dentro de una relación laboral a recibir aviso de la voluntad de terminación del contrato

de trabajo por la otra parte, dentro de un plazo de tiempo que permita la previsión correspondiente.

Todas las legislaciones de los Estados de El Mercado Común del Sur (MERCOSUR), con excepción de Brasil, consagran el derecho a indemnización por despido injustificado para las trabajadoras domésticas. En Brasil, las personas que se dedican al trabajo doméstico no tienen derecho a la indemnización del 40.1% sobre los aportes al fondo de garantía por tiempo de servicio prevista para las trabajadoras en general. Además la inclusión de las trabajadoras domésticas es opcional.

De los Estados que integran El Mercado Común del Sur (MERCOSUR), Uruguay, el 25 de abril de 2012 se convirtió en el primer país de América Latina en ratificar el Convenio número 189 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Trabajo Decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas.

Del estudio comparativo de la legislación en materia de trabajo doméstico remunerado en los países de Centroamérica, República Dominicana y los Estados miembros del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) se analiza el régimen laboral abarcando condiciones generales de trabajo y los mecanismos que controlan e inspeccionan el trabajo doméstico. Para Guatemala resulta beneficioso el estudio del derecho comparado ya que se aborda la regulación del trabajo doméstico. Se demuestra que existe una regulación diferenciada y desfavorable para las guatemaltecas ya que en los



Estados del bloque del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) las autoridades si velan por la protección de este sector desvalorizado y lo realizan a través de propuestas legislativas que mejoran la tutela de este régimen.

En Guatemala, los ínfimos avances en materia laboral del régimen especial del trabajo doméstico resultan poco beneficiosos para la trabajadora doméstica ya que se traduce en la falta de reconocimiento de sus derechos sociales. Por lo que es necesario que las autoridades gubernamentales propongan una legislación específica en la materia, ampliar el acceso a la seguridad social, regulación de procedimientos de inspección e incorporación de beneficios para promover la formalización del empleo doméstico.



CAPÍTULO IV

4. De las jornadas de trabajo y el pago del salario a las trabajadoras domésticas

La limitación de la jornada es un principio básico del derecho del trabajo. Históricamente, la limitación de la jornada existió basada entre la salida y la puesta del sol, esto se dio por razones climáticas y económicas. Dentro de la época del Medioevo esta limitación se debió a concepciones impuestas por la iglesia católica.

“Se consideraba que la protección al obrero se basó en la legislación aunque esta representara ser perjudicial, pues los patronos se verían obligados a rebajar jornales y aumentarían las consecuencias negativas indirectas, traducidas en conflictos y desocupación, limitar el tiempo de trabajo operaría en contra del trabajador ya que entre más tiempo laborara, más remuneración traducida en una mejor vida. Laborar menos tiempo era ir contra su economía y reducirle su nivel de vida”²⁰.

En la época industrial, entra en auge el sistema capitalista, la oferta y la demanda toman su repunte y los trabajadores se ven en la necesidad de ampliar sus jornadas para la conservación de sus empleos. Esto fue el causante de la reducción de la vida

²⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Guatemala. pág. 349.



útil de la fuerza de trabajo lo que trajo consigo las primeras limitaciones a las jornadas. Se concibe el argumento de la división tripartita de la jornada, ocho horas para trabajar, ocho horas para descansar y ocho horas para esparcimiento y el descanso reparador del desgaste ocasionado con motivo del trabajo. Bélgica es el primer país en establecer sus jornadas de ocho horas diarias y fija también una norma expresa de protección al trabajo de mujeres y menores. La primera guerra mundial fue precedente ya que el Tratado de Versalles el punto final, determina la creación de la Organización Internacional de Trabajo.

La primera Convención de la organización Internacional de Trabajo se da en 1919 en Washington y a los representantes de todos los países, adherentes a la Sociedad de naciones, acordando la reglamentación de horas de trabajo y fijación de una duración máxima de la jornada diaria y semanal. Es ratificada por la gran mayoría de las naciones y establece el principio de una jornada de trabajo de ocho horas diarias y 48 horas semanales como prestación máxima, como así también en la distinción a esos efectos de establecimientos industriales, comerciales y agrícolas. El Convenio número 30 fija la semana de 48 horas con la posibilidad de una desigual distribución que no supera las 10 horas diarias.

En el año de 1947 se crea el primer Código de Trabajo, impulsado por el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo.

“Existen varios fundamentos en los cuales descansa la disminución de la jornada de trabajo:

- a. Del orden fisiológico, ha demostrado que el trabajador sometido a largas jornadas de labor sufría, en cortos lapsos, afecciones desde el agotamiento físico a la disminución de su productividad.
- b. Del orden económico, La mano de obra ha alcanzado conquistas sociales por ello es más caro y aumenta su incidencia en el porcentaje total, pero que es imprescindible disminuir costos frente a los Estados competidores.
- c. Fundamento de orden sociológico, después de la segunda guerra mundial, se da la necesidad de regular y aprovechar el tiempo libre de los trabajadores a fin de lograr que estos participen en una vida socio comunitaria.
- d. Y del orden psicológico, a mediados del siglo XIX, se produce una vigorosa reacción, generada por la Escuela alemana, la influencia de Martín Lutero y el auge del protestantismo, que obliga a que se reformen las ideas aristotélicas y que se amplíen con un concepto relevante: el hombre es más hombre cuando crea, para crear requiere del ocio; todo el tiempo dedicado al trabajo y más aún si el trabajo es dependiente, es período que debe restarse de su propia vida”²¹.

Históricamente, el primer antecedente de la jornada laboral lo constituye la Real Provisión de la Audiencia de los Confines, que con fecha 25 de junio de 1548, autorizó al Ayuntamiento de Guatemala para que tasara los precios de las manufacturas de los

²¹ Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. pág. 354.



artesanos y el precio de los jornales, por cometerse con ellos excesos y abusos. Posteriormente, por medio de Real Cédula emitida el 24 de noviembre de 1601, dirigida al Presidente de la Audiencia de Guatemala, se dispuso que los indígenas, españoles serviles y mulatos debían salir libremente a la plaza pública para ser contratados en trabajos, sin que para ello se les pudiera obligar y debería de dárseles un jornal justo y alimentación.

En el mes de noviembre de 1872, el Jefe de la Capitanía General, Martín de Mayorga, acordó reglamentar las horas de trabajo en las fábricas, especialmente de los albañiles, peones y carpinteros, tanto indígenas como ladinos, por los muchos abusos y fraudes que en ellos se cometían. Esto originó que las horas de trabajo en la ciudad, se reglamentaran mediante toques de las campanas del Ayuntamiento del reino. La hora para la ingesta de los alimentos o del almuerzo, se indicaría a la una de la tarde con doce campanazos.

Por otro lado, siempre de la misma época existen las disposiciones legales denominadas **bandos** dictadas por la Capitanía General de Don José de Estachería, que tuvieron vigencia hasta los primeros años del Siglo XIX y que son las que establecen reglas como el cierre de los talleres los días domingos y días festivos, las medidas para evitar la embriaguez de aprendices y oficiales los días lunes, la obligación de los alcaldes de barrio para evitar la holganza de los artesanos el día lunes y la prohibición de los bailes de disfraces y máscaras que acostumbraba el pueblo con

motivo de las festividades por la posibilidad que esto se prolongara hasta quince días, dando lugar a que se pudiera abandonar las ocupaciones.

Posteriormente, se trato de imponer el trabajo diurno en las panaderías contra la costumbre de amasar el pan de noche. El impedir el trabajo nocturno en las panaderías y la implantación del trabajo diurno, destaca que tuvo su origen en una iniciativa del ayuntamiento de la ciudad y para ello la historia relata que se tomo en cuenta que a consecuencia de trabajar desde las ocho de la noche hasta el amanecer, los panaderos quedaban ociosos el resto del día, dedicándose al robo, la vagancia y los vicios. La jornada laboral que se les imponía comprendía desde las cinco de mañana hasta las siete de la noche, debiendo amasar pan aún en los días festivos, especialmente en la época de pascua y en la Semana Santa.

A principios del siglo XX, se dispuso para los empleados públicos, que las horas de asistencia de éstos a las oficinas públicas, fueran de las once de la mañana a las tres de la tarde imponiendo a los jefes velar por el estricto cumplimiento de aquella disposición, para evitar el retraso del servicio a los administradores. En el año de 1911, se dispuso imponer a los empleados públicos una jornada laborable de las ocho de la mañana hasta la cinco de la tarde. En 1921 se acuerda el descanso sabatino a los empleados públicos, estableciéndose que se cerrarían las oficinas públicas todos los sábados a las doce del día. Se regula para los empleados públicos de los tribunales del país labores durante cinco horas diarias, imponiéndoles un horario que comprendía de



las diez a las doce de la mañana y de las dos a las cinco de la tarde, dotando a los jueces de aquellas regiones geográficas en donde existiera clima cálido de la facultad de disponer la hora de inicio y de terminación de la jornada de trabajo, siempre y cuando ésta no excediera de cinco horas diarias.

Las jornadas laborales se clasifican en la forma siguiente:

- a) Jornada de Trabajo efectivo diurna. Esta es la más común, se desarrolla en el día, comprende un total de ocho horas diarias laborables para totalizar por disposición de la Constitución Política de la República, 48 horas laborables a la semana, y 48 para los efectos del pago del salario. Es decir, que solo deberán laborarse 44 horas a la semana, aunque para efectos del cobro del salario, sí se computen las 48 horas semanales.
- b) Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturna. Esta es la que se desarrolla durante la noche y comprende un total de seis horas diarias de labores y 36 a la semana, en esta jornada es donde se presenta la mayor protección para la trabajadora.
- c) Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixta. Esta tiene la particularidad que desarrolla parte del tiempo laborable en el día y otra parte en la noche, comprende un total de siete horas al día y 42 a la semana.



De acuerdo al Artículo 122 del Código de Trabajo, establece: “Ningún trabajador en Guatemala, puede laborar en concepto de jornada ordinaria y extraordinaria más de doce horas al día, sumadas las horas de ambas jornadas”.

La definición del salario se encuentra contenida en el Artículo 88 del Código de Trabajo, el cual establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

Existe una obligación del patrono de pagar el salario mínimo y es una medida protectora que tiene como propósito impedir que el patrono pretenda pactar con el trabajador el pago de un salario inferior al mínimo que se encuentre vigente. Los antecedentes del salario mínimo se remontan al momento histórico en que los trabajadores unieron sus esfuerzos y lograron la reivindicación, mediante la exigencia de nuevas y mejores condiciones de trabajo. Se concibe como un instrumento al servicio de la justicia social, que permita la distribución de la riqueza que el patrono obtiene producto de la inversión de la fuerza de trabajo de los trabajadores.

El Tratado de Versalles, en su Artículo 427 establece: “Fundándose en el descontento, la miseria y la injusticia social, es necesario garantizar en todas las legislaciones, un salario que asegure condiciones decorosas de existencia para los trabajadores”. El

objeto del salario mínimo es, por un lado, evitar la explotación del patrono hacia el trabajador, mediante impedir que el primero pueda pagar en concepto de salario, cantidades ínfimas, que se constituyen en práctica de explotación del trabajador.

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, surge de la deliberación convocada en Ginebra Suiza, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949, en donde se dispuso adoptar con fecha uno de julio de ese mismo año, el Convenio sobre la protección del salario.

Por otro lado, en Guatemala el salario constituye un medio alimentario y de subsistencia que permita con suficiencia al trabajador satisfacer las necesidades normales de un trabajador como jefe de familia, en el orden material; alimentación, habitación, vestido, menaje de casa, educación, salud y transporte y en el orden cultural garantizar la educación de sus hijos.

4.1. Jornadas que se establecen para el trabajo doméstico

Basados en una norma suprema que vela por el bien común, aun así se creó una norma ordinaria que va en contra de las garantías mínimas protectoras de los trabajadora doméstica. Específicamente, en el Artículo 164 del Código de Trabajo

establece que: “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a limitaciones de la jornada de trabajo... Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

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

Establecer límites en la jornada significa una preocupación para el derecho, debido a las obligaciones que existen en una relación laboral, como el pago del salario a cambio de la fuerza de trabajo siendo su fundamento la aplicación de normas específicas que lo regulen. Estos aspectos brindan certeza a las trabajadoras domésticas al desempeñar una labor de esta índole.

Con la jornada laboral se hace referencia a la actividad ejecutada durante el día por la trabajadora doméstica, las que se pueden computar en horas ya sean semanales o mensuales. A partir del mínimo de horas laborables la trabajadora sigue en sus oficios, siendo obligada en forma tácita ya que en la mayoría de los casos no se puede fijar



como una condición contractual un horario que exceda los límites establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.2. El pago del salario a las trabajadoras domésticas

Salario deriva del latín **salarium**, que significa pago de sal o por sal. Su origen se remonta al antiguo imperio egipcio, se pagaba a los soldados con sal.

El salario es la suma de bienes o dinero que paga el patrono por un período de trabajo que recibe en forma periódica un trabajador.

Es una contraprestación en dinero, puede contar con una parte en especie lo cual es opcional. El salario mínimo es una remuneración contenida en una norma jurídica, para cada sector laboral o período, el cual debe pagar el patrono a su trabajador.

Establecido por los australianos y neozelandeses en el siglo XIX. Al establecer un salario mínimo sus consecuencias son positivas ya que reduce el trabajo que es mal remunerado que puede convertirse un explotación laboral.

Fundamentado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, establece “en sus literales:

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; y
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

“Durante muchos años, la discusión se ha centrado en cuanto a si el trabajador doméstico tiene o no derecho a que su salario parta del salario mínimo establecido en la ley para todos los trabajadores, pues se aduce que el empleador por la habilitación y la alimentación que proporciona al trabajador no está obligado a pagar el salario mínimo, pudiendo retribuir al trabajadora con menos de él”²².

Del Acuerdo Gubernativo 520-2011, vigente a partir del 1 de enero de 2012, en su Artículo 1º establece: “Para las Actividades Agrícolas se fija el salario mínimo de SESENTA Y OCHO QUETZALES EXACTOS (Q.68.00) DIARIOS, equivalente a OCHO QUETZALES CON CINCUENTA CENTAVOS DE QUETZAL (Q.8.50) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, a partir del uno de de enero del año dos mil doce.

²² Franco López, César Landelino. D.S.I.T. pág. 622.

El Artículo 2º del Acuerdo Gubernativo 520-2011 establece: Para las Actividades No Agrícolas se fija el salario mínimo de SESENTA Y OCHO QUETZALES EXACTOS (Q.68.00) DIARIOS, equivalente a OCHO QUETZALES CON CINCUENTA CENTAVOS DE QUETZAL (Q.8.50) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil doce.

Debido al nombre salario mínimo, se cree que cuando el Gobierno establece un nivel de salario lo que sucede es que a los trabajadores que devengan un salario bajo ganarán más por la prohibición de pagárseles menos. Es contradictorio, en la vida moderna la satisfacción de necesidades su costo es superior al salario. La situación de devengar un salario mayor o menor es relativa a la productividad marginal del trabajador. Por eso la Organización Internacional de Trabajo, recomienda que los salarios mínimos se pongan lo suficientemente bajos para no crear desempleo.

4.3. Inobservancia en el otorgamiento de prestaciones laborales de ley

Las prestaciones laborales es el beneficio complementario al salario que el patrono otorga a su trabajador. El término prestación se refiere a un servicio que se debe prestar como una condición a determinado sujeto. Y laboral es la situación vinculada a una actividad que recibe a cambio una remuneración. Las relaciones entre trabajadores

y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyos artículos 101,102, se establecen las prestaciones laborales mínimas.

Las prestaciones que todo patrono debe cumplir a favor del trabajador son las siguientes:

- a) Bonificación incentivo
- b) Aguinaldo
- c) Bonificación Anual (Bono 14)
- d) Vacaciones

La mayoría de los patronos incumplen con el otorgamiento del pago efectivo del salario mínimo así como del aguinaldo y distintas prestaciones que otorga el Estado.

La protección relativa que se le brinda a la mujer trabajadora doméstica se pone de manifiesto con la poca regulación legal existente, ya que no hay un órgano fiscalizador inmediato que se encargue de supervisar el trato a las trabajadoras domésticas que prestan su fuerza de trabajo en casas particulares.

Actualmente, solo existe un programa que cubre maternidad y accidentes para la trabajadora doméstica pero no es la totalidad de prestaciones a las que tienen acceso



el resto de trabajadores en Guatemala que están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La inconstitucionalidad manifiesta en la labor doméstica es un problema que se manifiesta día a día, el salario que devengan es inferior al mínimo establecido, la jornada laboral es extenuante hasta de dieciséis horas al día más la indiferencia de las autoridades que no buscan una solución a esta problemática.

CAPÍTULO V

5. Escasa protección jurídica a las madres solteras que ejercen el servicio doméstico en casa particular en el departamento de Guatemala, durante los años de 1987 a 2012

El servicio doméstico, está vinculado a la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. Es un fenómeno mundial, que se basa en la raza, el origen étnico, la pertenecía a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad.

El incremento en la demanda de servicios domésticos se debe a la emancipación de la mujer quien se ha incorporado a la fuerza laboral, la dificultad que representa su vida laboral y familiar, la ausencia de servicios públicos y sociales gubernamentales que cubran la necesidad doméstica.

Se caracteriza por la conveniencia en la comunidad familiar la cual se distingue de la familia estrictamente considerada y el concepto de familiares. Cuando se refiere al servicio doméstico, para el derecho laboral se concreta a las prestaciones realizadas sin dependencia económica en forma continuada, de vida hogareña bajo el mismo techo, donde la trabajadora sirve a un dueño de casa y no empresario.

5.1. Contenido del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución, es la norma suprema de un estado soberano u organización, establecida o aceptada para regirlo. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del estado y de estos con sus ciudadanos, estableciendo las bases para su gobierno y la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. Busca garantizar a los pueblos sus derechos y libertades.

La Constitución Política de la República de Guatemala, se rige todo el estado y sus leyes. La creación de la constitución se hizo con el único objetivo de organizar al estado en su forma jurídica y política, misma que contiene los derechos fundamentales de cada guatemalteco.

Respecto a la trabajadora doméstica, en el Artículo 102 establece: “Los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de Salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de 36 a la semana. La jornada ordinaria de trabajo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de 42 a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y de ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de 48 horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semana. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.
- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a 10 días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No debe establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

De la remuneración y la igualdad de salario, debe ser determinado por parte del patrono y la trabajadora, pero no puede ser menor al salario mínimo; puesto que existe un principio fundamental en la fijación de los salarios.

Para la trabajadora doméstica su jornada laboral se extiende del mínimo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, en la mayoría de los casos supera las 14 horas diarias. Así mismo tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones por cada año laborado, situación que no se cumple ya que el patrono exige su disposición en todo tiempo por la tareas u oficios domésticos. Lo anterior evidencia la necesidad de aprobar normas legales específicas que sean eficaces en la protección sus derechos respecto a la jornada laboral.

5.2. Análisis legal y doctrinario del régimen especial del servicio doméstico

El logro de la igualdad laboral para las mujeres se da cuando se resuelve la carga de trabajo no remunerado y de cuidado que recae históricamente sobre ellas,

manifestándose en el tiempo de trabajo total que es mayor para las mujeres que para los varones. La población femenina supera a los hombres en materia de desempleo y aunque la brecha salarial entre los géneros ha disminuido, las mujeres siguen estando en ocupaciones con menor nivel de remuneración y sin ocupar posiciones de alto nivel jerárquico.

Uno de los cambios más llamativos que en materia de trabajo doméstico se ha observado en los últimos 30 años ha sido la creciente participación de trabajadores migrantes, es la proporción más elevada de trabajadores domésticos que laboran para más de un empleador o que trabajan sólo para un empleador sin alojarse en la residencia de este último.

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

Respecto a la residencia de la trabajadora doméstica, el lugar de trabajo es al mismo tiempo el lugar en que vive de forma permanente. Residir y trabajar en el domicilio del empleador repercute en la movilidad y la autonomía personal del trabajador y puede

influir en las decisiones a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia. Una de las consecuencias de esta situación es que al alcanzar la edad de la jubilación los trabajadores domésticos pueden no tener los hijos que les proporcionen un apoyo humano o financiero.

Las trabajadoras domésticas que se alojan en el domicilio del empleador están particularmente expuestas a diversas formas de malos tratos en el lugar de trabajo como gritos e insultos a la trabajadora reprochándole su nacionalidad u origen racial utilizando términos impropios. Se han identificado diversas formas de malos tratos físicos infligidos en algunos casos con total impunidad y delante de otras personas, con objeto de humillar a la trabajadora o de exigir su sumisión. El acoso y el abuso sexual tienen graves repercusiones a corto y largo plazo en la salud emocional y física de la trabajadora, especialmente cuando las víctimas son niñas.

El trabajo doméstico no constituye una actividad productiva del mercado de trabajo, Adam Smith lo calificó inicialmente de servicios de cuidado personal no productivos. Finalmente el trabajo doméstico requiere de leyes que permitan lograr efectivamente el trabajo decente y la protección social. Las ventajas legislativas para las trabajadoras domésticas son precarias, por lo que es necesario incentivar la protección de las trabajadoras domésticas concatenada a una observancia rigurosa de las disposiciones legales por parte del Estado guatemalteco.

5.3. Análisis legal y doctrinario de la protección jurídica a las madres solteras que ejercen el servicio doméstico en casa particular

En el siglo XX, se da el fenómeno de la familia monoparental, es aquella familia nuclear compuesta por un solo progenitor, sea hombre o mujer con uno o más hijos. Puede constituir por sí sólo una familia independiente o puede convivir con otras personas emparentadas.

La monoparentalidad puede derivar de circunstancias muy diversas, y puede ser resultado de la voluntad o una circunstancia no deseada. Sus causas pueden ser las siguientes:

- a) Fallecimiento de uno de los progenitores.
- b) El divorcio o separación de los padres.
- c) El nacimiento de un hijo con una madre sin pareja.
- d) El rechazo de otro progenitor a asumir su papel.
- e) Adopción por una sola persona.

Uno de los efectos de las familias monoparentales es la pobreza y la dificultad que enfrentan en el sector laboral. En primer lugar, hacer frente en solitario al cuidado de los hijos supone una sola fuente de ingresos.

En la década de los años 70, con la revolución sexual y los cambios en la familia, se inició a cuestionar la idea del hombre como jefe de la familia quien tuvo que empezar a compartir con la madre el poder sobre el hijo.

Entonces apareció la noción de parentalidad en oposición a la anterior de paternidad. La familia pasa de ser coparental, porque ambos padre y madre comparte derechos y obligaciones a parental que se refiere a padre o madre. En ocasiones se utiliza la expresión monomarental, para enfatizar el hecho de que la inmensa mayoría de las familias monoparentales están encabezadas por mujeres. En sociedades actuales existe un cuerpo legal que elimina la discriminación hacia las madres solteras y sus hijos.

En el Artículo 1º de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común". El Artículo 3º establece: Derecho a la vida. El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona".

"La Convención Americana sobre Derechos Humanos, vigente desde 1969, reconoce el derecho a la vida y el respeto a la vida, desde el momento de la concepción; reconoce el derecho a la integridad física, psíquica y moral; prohíbe la tortura y tratos crueles, inhumanos o degradantes; prohíbe la esclavitud y la servidumbre; y en cuanto a la



suspensión de garantías constitucionales, declara que tal suspensión no autoriza la suspensión del derecho a la vida”²³.

Actualmente en Guatemala no existe una legislación específica que proteja a la madre soltera trabajadora. A grandes rasgos contempla derechos para la mujer trabajadora en la ley ordinaria que es el Código de Trabajo. Guatemala tiene la tercera tasa más alta de fecundidad de Centroamérica.

Como madre soltera con uno o varios hijos viene a constituir una familiar monoparental. En el año 2010, se llevó a cabo el encuentro nacional de empleadas de casa particular, las participantes demandaron modificaciones al Código de Trabajo para que se incluyan mejores condiciones laborales dirigidas a este sector, así como más cobertura en programas de seguridad social. Con la participación de representantes de asociaciones de empleadas domésticas, del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (Unifem) y de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República de Guatemala.

Entre los planteamientos está que norme la jornada de ocho horas de trabajo, ya que muchas empleadas de casa lo hacen de 15 a 17 horas. La cancelación del salario mínimo establecido, pues en la provincia se pagan hasta Q.300.00 por mes. En el interior de la República de Guatemala, niñas y mujeres laboran sin sueldo, o solo por

²³ Castillo González, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala**. Sexta Edición. pág. 15

recibir comida y un lugar para vivir, lo cual es una especie de esclavitud moderna que debe erradicarse.

5.4. Contenido de los Artículos 161 al 166 en relación a la Constitución Política de la República de Guatemala, los principios constitucionales y las características ideológicas del Código de Trabajo

Se establece una relación armónica entre quien tiene la fuerza de trabajo y los propietarios de los medios de producción por medio de la Constitución Política de la República de Guatemala ya que establece las garantías sociales mínimas que resguardan los derechos fundamentales de todo trabajador frente a su patrono. La legislación ordinaria, contempla al trabajo doméstico dentro de un régimen especial contenido en el capítulo IV del Código de Trabajo de la República de Guatemala.

El Código de Trabajo, en el Artículo 161 establece: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”. La definición anterior es específica al indicar que la característica de lucro debe estar ausente en la relación laboral e indica cual es la función del trabajador doméstico en el hogar del patrono. Cabe resaltar que en este artículo no se menoscaban los derechos de la mujer respecto al esclavismo o servidumbre.



Del pago del salario a la trabajadora doméstica el Artículo 162 del Código de Trabajo establece: “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprenden, además, del pago en dinero el suministro de habitación y manutención”.

Efectivamente, a la trabajadora doméstica que labora con dormida dentro o por mes, el patrono le proporciona de una habitación la que comúnmente se le denomina **cuarto de servicio** o en forma despectiva como el **cuarto de la muchacha**. Se le proporciona acceso a los servicios básicos del hogar (servicio sanitario, ducha, luz, alimentación, etc.) en el entendido que es parte de la retribución de la trabajadora.

Cuando el patrono contrata los servicios de la trabajadora doméstica como principio de protección de su familia se debe cerciorarse de que la trabajadora goza de buena salud. En el Artículo 163 del Código de Trabajo, establece: “El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita”.

Lo anterior con el fin de evitar el contagio de cualquier enfermedad que este en perjuicio de la familia del patrono. Aunque no se regula el derecho que la trabajadora tiene de saber de la salud del patrono y su familia es necesario que se asegure de ello con el único fin de resguardar su vida.

Las enfermedades adquiridas en el lugar de trabajo por la trabajadora doméstica deben ser motivo o incluidas para el derecho de cobro de indemnizaciones. Para ello debe existir una agente causal que sea potencialmente lesivo para la salud y una exposición que como consecuencia del contacto entre la trabajadora y el agente se gesta la enfermedad. Debe demostrarse con pruebas científicas que existe un vínculo entre la enfermedad y la presencia en el trabajo.

En el Artículo 165 del Código de Trabajo establece: “Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

- a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen medidas de prevención. Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infectocontagiosa.
- d) ... si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo se debe hacer.
- e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo de trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y

demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos.

- f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación”.

En todos los casos enumerados queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

Las causas justas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidades de su parte está contenido en el Artículo 166 del Código de Trabajo, el cual establece: “... la falta de respeto o de maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones”.

Es una conclusión de la relación laboral las causas justas de despido, es una liberalización de la contratación laboral en la que se faculta al patrono a despedir al trabajador con motivo, previo pago de indemnización.

El Estado al establecer las causas en una norma legal se brinda la adecuada protección contra el despido arbitrario que se base en los principios constitucionales que rigen a la legislación guatemalteca.

Las características ideológicas están contenidas en el IV considerando del Código de Trabajo, establece: “Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquel, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores...
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales...
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo...
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo...
- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público...
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático...”

El derecho laboral tiene como finalidad mantener la armonía en la relación de trabajador y patrono o de aquellos que se benefician de la relación laboral. La finalidad se alcanza mediante la norma legal acorde la cual debe de regirse por principios en pro del bienestar y la justicia de la trabajadora doméstica.

La adecuada aplicación de las características ideológicas contenidas en el Código de Trabajo es indispensable para un correcto manejo de las leyes en la sociedad guatemalteca ya que resulta ser la directriz que inspira la legislación de normas a favor de un sector laboral desprotegido.

5.5. Análisis legal y doctrinario del proyecto de ley número 3,467, Ley de Protección al Trabajador de Casa Particular

El 25 de abril del año 2006, la iniciativa de ley que pretende aprobar la Ley de Protección al Trabajador de Casa Particular, es dirigida a la Directora Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, Licenciada Ana Isabell Antillon para que sea conocida por el pleno y se apruebe. El 25 de mayo del mismo año es conocida por el Honorable Pleno del Congreso de la República de Guatemala. En el año 2012, la iniciativa de ley en pro de los trabajadores domésticos no ha sido aprobada.

Debido a la pobreza y extrema pobreza en que transcurre la vida de la mayoría de familias en Guatemala, principalmente en localidades postergadas del área rural del país, cada año emigran a la ciudad capital y otras ciudades departamentales, hombres y mujeres en búsqueda de opciones laborales para aumentar sus ingresos económicos y así mejorar sus condiciones de vida, este es uno de los motivos que se expone en el ante proyecto de ley referido.

Alrededor de los años de 1980 a 1990, se experimentó una masiva afluencia de mujeres jóvenes provenientes del interior de la república, específicamente del área del oriente del país, en busca de una oportunidad laboral. Sin conocimiento ni experiencia más que la actitud de disposición de servir a cambio de una retribución, se aventuraron en busca de una oportunidad laboral.



Sin embargo, la ciudad de Guatemala no resulta ser la mejor opción para la trabajadora doméstica, desprovista de capacitación para el trabajo, ya que por presentar bajos o ningún nivel de escolaridad no es una elección para el desempeño de trabajo calificado, ubicándose en el sector informal de la economía. Sin embargo no saber barrer, trapear, lavar o hacer cualquier otra actividad de aseo en el hogar implica que la casa esta sucia. Es acá cuando el trabajo asignado denota importancia. Dentro de este sector poblacional migrante se encuentran mujeres que se emplean en el servicio doméstico en casas particulares. De acuerdo a investigaciones realizadas se ha determinado que la situación laboral de estas mujeres es, por lo general, de suma vulnerabilidad, debido a las condiciones bajo las cuales son contratadas, para la prestación de sus servicios, la poca valoración que se da a su trabajo, la legislación actual del Código de Trabajo que establece condiciones desventajosas para quienes trabajan en el servicio doméstico.

Se agregan los riesgos a los que puede quedar sometida, menores de edad, de sexo femenino, que no habla o entiende el idioma español, no conoce el lugar en el que se encuentra trabajando, ni tiene persona de confianza a quien acudir, cuya integridad y seguridad psíquica y física queda a la buena voluntad de las personas violación, es así como el ante proyecto de ley enfatiza la condición de la mujer en la sociedad guatemalteca.

Las trabajadoras tienen que estar disponibles las 24 horas del día para cualquier orden o requerimiento por parte del patrono. Desde las cuatro o cinco de la mañana para preparar el desayuno hasta que todos los habitantes hayan ingerido los alimentos en la cena, pendiente de que todas las puertas y ventanas estén cerradas, incluso es quien se retira de último a descansar. Lo positivo del trabajo doméstico, es la oportunidad que brindan algunos patronos de recibir a madres solteras con sus hijos menores de edad para que vivan dentro del hogar. Así la madre desempeña sus actividades, recibe a cambio una remuneración, habitación y alimentación junto a su hijo. Esta situación es común en familias de clase media alta o alta, específicamente en las zonas 14, 15, 16 de la Ciudad de Guatemala.

Otro elemento importante, en relación a las condiciones de trabajo de este sector laboral es que los salarios que perciben están por debajo del salario mínimo fijado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para actividades similares, y esa categoría laboral no se encuentra clasificada para los efectos de fijarse un salario mínimo. En el ante-proyecto de Protección al Trabajador de Casa Particular, en el Artículo 3º establece: “La remuneración deberá estar comprendida dentro de lo establecido en el Régimen del Salario Mínimo en Actividades no Agrícolas en el pago de prestaciones laborales, para cuyo cálculo, en ese caso, se tomará como base el tiempo laborado o la tarea realizada y el promedio mensual del salario”.

Respecto a la forma del contrato, en el Artículo 6º del ante-proyecto relacionado, considera que: “El contrato de trabajo de casa particular es por tiempo indefinido. De la

jornada máxima de trabajo de las personas que prestan sus servicios en casa particular”. El Artículo 9º del referido ante-proyecto, establece: “Es de 10 horas, incluidas en la jornada dos horas para ingesta de alimentos. La jornada efectivamente laborada no deberá exceder de ocho horas diarias ni de 45 a la semana, en jornada mixta. El trabajo de casa particular no deberá realizarse en jornada nocturna, salvo con carácter excepcional, en forma frecuente y previo acuerdo con la parte empleadora para la reposición de tiempo o pago del mismo en calidad de pago de horas extras”.

Actualmente, es una minoría de patronos que reconocen el pago del aguinaldo y de la bonificación anual a sus trabajadoras domésticas, en los Artículos 11 y 12 de la iniciativa 3,467, Protección al Trabajador de Casa Particular, establece que: “Las personas que laboran en casa particular, tendrán derecho a percibir el aguinaldo y bonificación anual equivalente al cien por ciento del salario mensual, después de un año de servicio ininterrumpido, o a la parte proporcional por el tiempo laborado”.

Así como el establecen los Artículos 126, 127 y 130 del Código de Trabajo que se refieren a descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se plantean en los Artículos 13 y 14 del ante-proyecto de Protección al Trabajador de Casa Particular a favor de este sector. Los derechos son irrenunciables por excelencia y por el ámbito de aplicación general constitucional ampara a la madre trabajadora, independiente si labora o no en el servicio doméstico en casa particular ya que goza de los mismos derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales que incluyen su estabilidad laboral.

5.6. Supremacía de la constitución sobre las leyes ordinarias

“El vocablo se conforma de la raíz latina st-extraordinariamente prolífica, se recoge la idea de estabilidad, que significa estar de pie, quieto y la de pararse (estación); de ahí se pasa al sustantivo statua (estatua) y al verbo statuo (establecer), y del statutum derivamos la idea y la palabra “estatuto”. Al añadirle el prefijo a la raíz stat se modifica en stit (restituo, constituo, instituo, substituo, destituo, prostituo). Constitutio, que en español nos da Constitución, está formada por el prefijo con, que cuando no es de compañía (y en esta caso no lo es) sirve para reformar el significado de la raíz a la que acompaña, mas la sustantivación del verbo statuo/statutum que nos da statutio (establecimiento, fijación) y que con el prefijo con, nos da constitutio que se transcribe como constitución y significa establecimiento firme y sólido de algo”²⁴.

El derecho constitucional como disciplina autónoma y sistemática nace hasta entrado el siglo XIX. La elaboración de las leyes fundamentales como concepto jurídico tiene lugar en Francia y constituyen un cuerpo específico de derecho, pues se refieren exclusivamente al ejercicio y transmisión de la prerrogativa real, como por su carácter forma, pues, a diferencia de las demás leyes, tiene un carácter inmutable, no pudiendo ser abolidas ni abrogadas por la decisión real.

²⁴ XVIII Congreso Jurídico guatemalteco. Ponencia noviembre 2004. **La Constitución del siglo XXI**. pág. 291.

“En el caso particular guatemalteco, la norma fundamental no es otra que la propia Constitución, la validez del sistema jurídico depende de su conformidad con la Constitución. Esta es considerada como la ley suprema emanada del poder constituyente del pueblo cuya finalidad es la creación de los órganos fundamentales del Estado y la regulación de su funcionamiento, así como el reconocimiento de los derechos fundamentales del individuo frente al poder estatal. La validez de la Constitución Guatemalteca se apoya en los principios objetivos de justicia que, informando su contenido, consagran a la persona como valor supremo, y que, por consiguiente, su suprema obligatoriedad es base y condición de un correcto funcionamiento del sistema político que orienta y organiza por medio de sus prescripciones”²⁵.

La supremacía constitucional es un principio teórico del derecho constitucional que postula, originalmente, ubicar a la constitución jerárquicamente por encima de todo el ordenamiento jurídico de ese país, considerándola como ley suprema del Estado y fundamento del sistema jurídico. Es fundamental para la consolidación del estado de derecho. La constitución o carta magna es la norma suprema, escrita o no, de un estado soberano u organización, establecida o aceptada para regirlo. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del estado y de estos con sus ciudadanos, estableciendo así las bases para su gobierno y para la organización de las

²⁵ XVIII Congreso Jurídico guatemalteco. Ponencia noviembre 2004. **La Constitución del siglo XXI**. pág. 220.

instituciones en que tales poderes se asientan. Busca garantizar al pueblo sus derechos y libertades.

En la jerarquía de las normas jurídicas, la norma jurídica constitucional, ocupa la cúspide piramidal asignada por el estado para regular la conducta entre los ciudadanos dentro de una sociedad. Son normas constitucionales o fundamentales, aquellas creadas por el órgano extraordinario y temporal de creación de las normas jurídicas, denominado Asamblea Nacional Constituyente, y cuya máxima expresión es la Constitución Política de la República de Guatemala, que agrupa en su seno las normas que contiene la esencia, los principios fundamentales del resto del ordenamiento jurídico de un estado. “Asimismo son normas de carácter constitucional en nuestro país: (por su origen ya que fueron creadas por la Asamblea Nacional Constituyente) Ley de Orden Público, Ley Electoral y de Partidos Políticos, Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y Ley de Emisión del Pensamiento” ²⁶.

La Constitución Política de la República de Guatemala es superior a la norma ordinaria. El Código de Trabajo constitucionalmente contradice algunos aspectos de la carta magna los cuales representan las garantías mínimas por las cuales el Estado tiene que velar por que se respeten y se cumplan. Desde Aristóteles hasta nuestros días, con el pensamiento de Herman Heller y Hans Kelsen, predomina el dogma o principio de la supremacía constitucional y la Teoría General del Proceso. Pero ese arraigo se

²⁶ López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al Estudio del Derecho I**. pág. 133.



manifiesta a nivel teórico y práctico, en el sentido de que todas las constituciones de los países consignan su superioridad sobre las leyes ordinarias.

El Estado subordinado a la Constitución Política de la República de Guatemala como norma suprema genera un estado de derecho y vincula jurídicamente a los detentadores del poder estatal como a los destinatarios del mismo. Por lo tanto el Estado es responsable de generar políticas de protección hacia las madres solteras que ejercen el servicio doméstico.

CONCLUSIONES

1. La mayoría de las mujeres que laboran en oficios domésticos desconocen sus derechos, lo anterior por falta de políticas que permitan el acceso a informarse de sus derechos laborales y la falta de interés por parte de los patronos en conocer sus obligaciones laborales. Aunado a ello la escasa legislación nacional que tutela los derechos de las trabajadoras domésticas y de las madres solteras.
2. Ser madre soltera, es un fenómeno social, derivado de distintas causas socio culturales, las cuales son motivo de prejuicios y discriminación contra la mujer lo que no permite que se valore su fuerza de trabajo. Actualmente en Guatemala se inicia con los programas de educación y planificación sexual para detener un flagelo de irresponsabilidad por parte de la figura paterna.
3. El derecho comparado realizado dentro de los países de Centroamérica y de El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) regulan dentro de sus legislaciones el trabajo doméstico. El país de Bolivia es un ejemplo de la lucha predominante del sector laboral femenino que se desempeña en la labor doméstica siendo el logro la aprobación de una norma específica que las protege.
4. Realizar el servicio doméstico en casa particular, en las últimas dos décadas se acrecentó debido al desarrollo económico de las familias y empleos calificados que impulsaron a la mujer salir de casa a trabajar. Labor que requiere la

presencia de la trabajadora doméstica de forma permanente, excediéndose en la mayoría de los casos de los horarios mínimos establecidos.

5. Es manifiesta la escasa legislación nacional que tutela los derechos de las trabajadoras domésticas más aun de las madres solteras. De la ley ordinaria existente se cumple el enunciado **vigente pero no positiva** ya que varias de las disposiciones no son observadas por los patronos y la norma constitucional regula los derechos mínimos laborales de todos los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de la República de Guatemala es el responsable de velar por que se cumplan sus fines constitucionales, fomentando la protección de los trabajadores a través de normas específicas que regulen junto con la norma suprema las garantías mínimas laborales de las trabajadoras domésticas y las madres solteras que laboren en este sector.
2. La sociedad guatemalteca debe de hacer conciencia sobre la situación socio cultural de la gran mayoría de las mujeres que son objeto de prejuicios al ser madres solteras lo cual debe de iniciar en cada ciudadano , creando empleos dignos al contratar el servicio doméstico, con mejora salarial, cumplimiento de prestaciones y condiciones laborales.
3. Las distintas agrupaciones que existen en Guatemala en pro de la mujer trabajadora, deben de crear campañas para informar a las mujeres sobre sus derechos laborales e instituciones que las protegen asi como la aprobación del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo que establece condiciones a favor del trabajador domestico.
4. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el programa especial de protección para las empleadas de casa particular debe de promover las distintas prestaciones que otorga con el fin de aumentar el número de afiliadas. También

de promover este programa a los patronos quienes inciden directamente en el bienestar de la trabajadora.

5. El Congreso de la República de Guatemala, debe de aprobar la iniciativa que contiene la Ley de Protección al Trabajador en Casa Particular, misma que conoció el Honorable Pleno del Congreso de la República de Guatemala el 25 de mayo de 2006 y desde esa fecha ha pasado a engrosar la lista de iniciativas que han quedado en el olvido.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y M. V. Russomano. **Tratado de política laboral y social, regímenes especiales-seguridad social plano internacional**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1984. 675 págs.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social, instituciones laborales y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1984. 733 págs.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la Republica de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretación jurídica, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad**. 6ta. Ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Impresiones Graficas, 2007. 708 págs.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Madrid, España: Ed. Impresos y Revistas, S.A. (IMPRESA), 1993. 313 págs.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2007. 692 págs.

Informe de la Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: El Trabajo Doméstico remunerado: resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana. Realizado por la Agenda Económica de la Mujer, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y el Sistema de la Integración Centroamericana. (s.l.i). (s.e). (s.f.).

Informe sobre las mujeres en empleo informal: globalizando y organizando enfocándonos en las trabajadoras informales: empleadas domésticas. Secretaria de la WIECO, Universidad de Harvard. (s.l.i). (s.e). (s.f.).

Informe sobre los regímenes jurídicos sobre trabajo domestico en los estados del Mercosur. (s.l.i). (s.e). (s.f.).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2008. 189 págs.

LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I**. 5ta. ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Lovi, 2006. 178 págs.



NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2005. 143 págs.

GIL, Rosario y Carlos Paíz. **Sociología**. Guatemala, Guatemala; Ed. Estudiantil Fenix, 2007, 379 págs.

Legislación:

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

Convenio 189 trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Adoptado el 16 de junio de 2011 por la Organización Internacional del Trabajo.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330, 1971.

Ley de Protección al Trabajador de Casa Particular. Iniciativa de ley, número de registro 3,467, 2006.