

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

**LA CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A  
LA TRABAJADORA DOMÉSTICA DENTRO DE LA SECCIÓN DE PROMOCIÓN Y  
CAPACITACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

**SINTIA LISBET CANO GARRIDO**

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**LA CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A  
LA TRABAJADORA DOMÉSTICA DENTRO DE LA SECCIÓN DE PROMOCIÓN Y  
CAPACITACION DE LA MUJER TRABAJADORA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

TESIS

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

Por

**SINTIA LISBET CANO GARRIDO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, septiembre de 2013

**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 I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Enexton Emigdio Gómez Menéndez
Vocal:	Lic. Marco Antonio Quiñónez Flores
Secretario:	Lic. Eloiza Mazariegos Herrera

**Segunda Fase:**

Presidenta:	Licda. Dora Renée Cruz Navas
Vocal:	Licda. María Del Carmen Mansilla
Secretario:	Lic. Saulo de León Estrada

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

*LICDA. DINA MARISOL ROBLEDO ORDÓÑEZ*



*ABOGADA Y NOTARIA*

Guatemala, 26 de julio de 2012.

Doctor

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Su despacho:

De la manera más atenta y respetuosa me permito comunicarle que atendiendo a la providencia emanada por la unidad a su cargo, he cumplido con la función de asesor de tesis de la estudiante **SINTIA LISBET CANO GARRIDO**, cuyo trabajo intitulado “**LA CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE MUJER TRABAJADORA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**”. Para lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, mismas que consideré oportunas para una mejor comprensión del tema abordado por la estudiante **SINTIA LISBET CANO GARRIDO**; cabe destacar que la redacción de la misma es clara, adecuada y con el léxico jurídico correcto.

Considero además que el trabajo relacionado constituye un aporte de contenido científico y técnico como consecuencia de la importancia de crear una división dentro del Ministerio de Trabajo que se especialice en una atención especializada y de ayuda hacia la trabajadora de casa particular.

16 calle 8-24 Zona 21 Condominio Jardines de Loma Blanca

Guatemala Guatemala

5556-0596



**LICDA. DINA MARISOL ROBLEDO ORDOÑEZ**

**ABOGADA Y NOTARIA**

---

Así mismo cabe señalar que la metodología utilizada para la elaboración de la tesis fueron el método analítico, deductivo e inductivo y las técnicas de investigación fueron la documental y comparativa. Es de mencionar que la bibliografía consultada fue suficiente a mi criterio integrada por autores nacionales e internacionales expertos en la materia.

Las conclusiones y recomendaciones a las que arribo la bachiller, son congruentes con el contenido de la investigación, con lo cual se logro obtener los objetivos planteados en su plan de investigación y determinar la hipótesis formulada en el mismo, y como ya lo mencione la bibliografía utilizada es acertada y actualizada. Por lo tanto es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión en el examen público de tesis. En virtud de lo anterior y habiéndose cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular;

  
**Licda. Dina Marisol Robledo Ordoñez**

**Abogada y Notaria**

**Colegiada 8515**

Licenciada  
*Dina Marisol Robledo Ordoñez*  
Abogada y Notaria

---

16 calle 8-24 Zona 21 Condominio Jardines de Loma Blanca

Guatemala Guatemala

Tel: 5556-0596



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, 17 de septiembre de 2012.

Atentamente, pase a el LICENCIADO SERGIO LEONEL GAROZ MARTÍNEZ , para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante SINTIA LISBET CANO GARRIDO, intitulado: "" LA CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE MUJER TRABAJADORA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL"".

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/iyr.



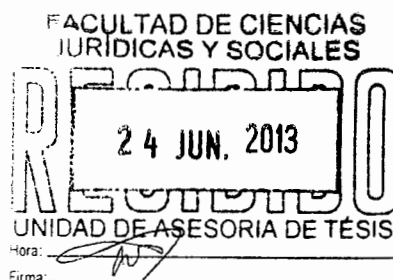


**LIC. SERGIO LEONEL GAROZ MARTÍNEZ**

6ta. Avenida "B" 19-73 zona 5 Villa Nueva  
Residenciales Fuentes del Valle II  
Teléfono: 54906384

Guatemala, 20 de junio de 2013

Doctor  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Su despacho:

En cumplimiento de la resolución de fecha diecisiete de septiembre de dos mil doce, de esa unidad académica, procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante: **Sintia Lisbet Cano Garrido**, intitulado: **"La Conveniencia de la Creación de la División de Atención a la Trabajadora de Casa Particular dentro del Departamento de Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social"**. En virtud de lo cual procedo a emitir opinión al respecto:

- a. El trabajo presentado por la bachiller Cano Garrido, desemboca en el estudio y análisis de un tema de gran trascendencia social; toda vez, que el trabajo doméstico, por sus características particulares se encuentra regulado en el Código de Trabajo, como un régimen especial de trabajo. Sin embargo, en observancia de este aspecto no fue creada una entidad específica de atención a la trabajadora doméstica.
- b. Para la elaboración de este estudio se utilizaron los siguientes métodos: cualitativo, inductivo, deductivo, analítico y dialéctico; partiendo de la documentación de temas de carácter universal o genéricos, con la ayuda de las técnicas bibliográficas, documentales, estadísticas y de observación, con el fin de analizar independientemente cada una de las partes que la componen y obtener solamente los elementos fundamentales de cada tópico; dando como resultado un juicio crítico al respecto.
- c. Esta tesis se redactó con base al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española y cumple con los tecnicismos fundamentales y reglas ortográficas para la correcta comprensión y lectura de la misma.



**LIC. SERGIO LEONEL GAROZ MARTÍNEZ**

6ta. Avenida "B" 19-73 zona 5 Villa Nueva

Residenciales Fuentes del Valle II

Teléfono: 54906384

d. Como resultado del análisis de la presente tesis se puede concluir que la contribución científica se manifiesta cuando queda en evidencia la inoperancia de las entidades gubernamentales de apoyo a las trabajadoras domésticas.

e. En cuanto a las conclusiones y recomendaciones se redactaron en forma clara y debidamente fundamentadas, en congruencia con el tema investigado por lo cual brindan una valiosa contribución para el derecho.

f. Los temas abordados en cada capítulo son amparados por una bibliografía actual y abundante de autores nacionales y extranjeros; haciendo debido acopio tanto en la cita de pie de página como en el apartado bibliográfico.

g. En cuanto al tema intitulado objeto de investigación, por consideraciones legales de forma, se determinó que las denominaciones de: "trabajadora de casa particular" y "Departamento de Mujer Trabajadora", debían ser sustituidas por sus respectivos términos jurídicos, como lo son: "trabajadora doméstica" y "Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora". Por lo que el tema quedó en definitiva con el siguiente título: "La Conveniencia de la Creación de la División de Atención a la Trabajadora Doméstica dentro de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social".

Por lo anterior, se aprueba el trabajo de tesis; toda vez, que reúne y cumple los requisitos necesarios que establece el Artículo 32 del Normativo de Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en razón de lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente,

Lic. Sergio L. Garoz Martínez  
Revisor de Tesis

Lic. Sergio Garoz Martínez





**USAC**  
**TRICENTENARIA**

Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

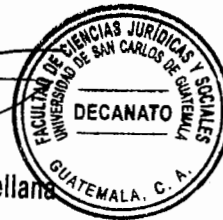


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SINTIA LISBET CANO GARRIDO, titulado LA CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA DOMÉSTICA DENTRO DE LA SECCIÓN DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 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/sllh

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
**DECANO**



Boa  
  
Circular stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, SECRETARIA, GUATEMALA, C. A.



## DEDICATORIA

- A DIOS: Mi padre celestial, por darme la vida, sabiduría, entendimiento y haberme permitido tan grande realización.
- A MIS PADRES: Aurelio René Cano Tello Q.E.P.D. y Miriam Estela Garrido Hernández, por sus valiosos consejos y ser luz en mi camino.
- A MIS HERMANOS: Sadii René Cano Garrido y Jorge David Cano Garrido, por su cariño y ayuda incondicional.
- A MIS TÍOS, SOBRINOS Y DEMÁS FAMILIA: Con cariño y respeto.
- A MIS AMIGOS: Por su valiosa ayuda y apoyo.
- A La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Trabajo doméstico.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1. A nivel mundial.....	4
1.1.2. En América Latina.....	5
1.1.3. En Guatemala.....	7
1.2. Definición.....	14
1.2.1. Definición doctrinaria.....	14
1.2.2. Definición legal.....	16
1.2.3. Elementos de la definición.....	16
1.3. Características del trabajo doméstico en Guatemala.....	18
1.4. Diferentes denominaciones de trabajador doméstico en Guatemala.....	19
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Aspectos relativos a la prestación del servicio doméstico.....	23
2.1. Relación laboral en el trabajo doméstico.....	23
2.2. Contrato individual de trabajo doméstico.....	24
2.3. Retribución.....	26
2.3.1. Salario.....	26
2.3.1.1. Aguinaldo.....	29
2.3.1.2. Bonificación incentivo.....	30
2.3.1.3. Bonificación anual.....	31
2.4. Indemnización.....	31
2.5. Jornada de trabajo, descansos y feriados.....	35
2.5.1. Descanso pre y post natal.....	39
2.5.2. Descanso por período de lactancia.....	41
2.6. Vacaciones.....	42
2.7. Seguridad social.....	44



	Pág.
2.8. Iniciativas de ley.....	46
2.8.1. Iniciativa de Ley 2857.....	47
2.8.2. Iniciativa de Ley 4075.....	49
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Movimiento sindical en el trabajo doméstico.....	53
3.1. Sindicato.....	53
3.2. Sindicalismo.....	55
3.2.1. Sindicalismo de los trabajadores domésticos.....	57
3.2.2. Sindicalismo de los trabajadores domésticos en Guatemala.....	61
3.2.2.1. Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia.....	61
3.3. Ámbito educativo del trabajador doméstico.....	62
3.3.1. Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica.....	65
3.3.2. Casa San Benito.....	67
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. Convenios de la OIT y organizaciones relacionadas al régimen especial de trabajo doméstico.....	69
4.1. Convenios de la OIT.....	69
4.1.1. Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores doméstico.....	71
4.2. Organizaciones a nivel Mundial.....	74
4.2.1. Organización Internacional del Trabajo.....	75
4.2.2. Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar.....	76
4.3. Organizaciones nacionales.....	79
4.3.1. Organizaciones del sector público.....	79
4.3.1.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	79
4.3.1.2. Oficina Nacional de la Mujer.....	80



Pág.

4.3.1.3. Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer	
Trabajadora.....	82
4.4. Organizaciones del sector privado.....	85
4.4.1. Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular.....	85
4.4.2. Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de	
Maquila.....	86
4.5. División de Atención a la Trabajadora Doméstica.....	88
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>95</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>97</b>
ANEXO I.....	101
ANEXO II.....	123
ANEXO III.....	131
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>137</b>



## INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico es una labor practicada en su mayoría por mujeres y se encuentra regulado como un régimen especial de trabajo por la naturaleza del mismo. Sin embargo, ese trato diferenciado que se le otorgó es desfavorable, esto aunado al perfil del trabajador doméstico que en su mayoría es de escasos recursos, poca escolaridad y con obligaciones económicas, lo cual es aprovechado por el patrono; toda vez que, el trabajador tenga o no conocimiento de esos beneficios legales, aceptará el empleo, por necesidad y por la privacidad en que éste se desarrolla son sometidos a toda clase de abusos. Por otra parte las autoridades competentes demuestran poco interés ante dicha problemática, lo cual se percibe en iniciativas de ley a las que no se les da el seguimiento respectivo y los órganos específicos de atención al trabajo desempeñado por el género femenino, no dirigen sus proyectos y programas de apoyo a este grupo laboral en específico.

Debido a lo antes expuesto, es evidente que la ONAM y la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, entes específicos encargados de brindar apoyo integral a las trabajadoras de la población guatemalteca, son inoperantes en el ámbito del trabajo doméstico, al no encauzar sus esfuerzos a este régimen de trabajo.

Por lo que se hace necesaria la creación de una División de Atención a la Trabajadora Doméstica, dentro de la sección antes mencionada, que enfoque sus actividades a este régimen de trabajo y les brinde asistencia integral, considerando la naturaleza de este trabajo y las características de las personas que lo desempeñan.



Los objetivos principales se orientan a la urgencia y necesidad de la creación de un ente especializado en la atención del trabajador doméstico, que se conozcan los beneficios que aportará y a través de su gestión, identificar las repercusiones que genera la inobservancia de los derechos que les pertenecen a estos empleados y puntualizar en las medidas que debe de tomar el Estado de Guatemala, como órgano tutelar.

En el primer capítulo, se desarrollan los antecedentes del trabajo doméstico, definiciones, elementos, características y diferentes denominaciones; el segundo, contiene los aspectos relativos a la prestación del servicio doméstico, como lo es la retribución, indemnización, jornadas de trabajo, descansos y feriados, vacaciones, seguridad social y análisis de las iniciativas de ley relacionadas al tema de investigación; el tercero, se refiere al movimiento sindical y educación de los trabajadores domésticos, finalmente en el cuarto capítulo, se enuncian los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo y organizaciones nacionales e internacionales relativas al régimen de trabajo doméstico.

Los diferentes estudios, teorías y legislación utilizados en el presente trabajo de investigación fueron analizados con base en los métodos de investigación cualitativo, inductivo, deductivo, dialéctico y analítico y técnicas documentales, estadísticas y de observación.

Con lo que se pretende que el lector tenga una amplia noción de la situación crítica que enfrenta el trabajador doméstico y las posibles soluciones al respecto.



## CAPÍTULO I

### 1. Trabajo doméstico

El trabajo doméstico, desde el punto de vista legal y con base en sus precedentes históricos, es considerado como un régimen especial de trabajo por sus particularidades propias.

#### 1.1. Antecedentes

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones que existe desde épocas remotas: “fue una de las más viejas formas del trabajo humano. Durante la antigüedad esas tareas, que comprenden incluso la asistencia y cuidado de las personas, estuvo invariablemente a cargo de los esclavos, correspondiendo agregar que –casi hasta la época actual- esa actividad conservó parte de su origen y sentido esclavistas.”<sup>1</sup>

Las características de este régimen especial de trabajo son las que dan la pauta para que en esta labor persistan resabios de la esclavitud, tal es el caso de la excesiva jornada diaria de trabajo y los bajos salarios que perciben éstos trabajadores.

Respecto al servicio que prestan los empleados domésticos: “Entre nosotros tales tareas, hace apenas 150 años, fueron desempeñadas por esclavos (indios o negros) y el origen de esta forma de la actividad humana, seguramente es la última que se

---

<sup>1</sup> De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 41.



independizó de la esclavitud y que hasta hace poco vimos subsistir en nuestra sociedad como una forma de trabajo casi servil, lo que explica el marcado sometimiento y la obligación de cumplir deberes a veces inconciliables con la dignidad humana.”<sup>2</sup>

El trabajo doméstico, desde sus inicios implicó realizar tareas del hogar y, en la actualidad, la mayoría de legislaciones que regulan este régimen de trabajo, no determinan específicamente que tareas de la morada son las que deberá desempeñar el trabajador, lo cual es aprovechado por los patronos para sobrecargar su jornada de trabajo, incluso con la realización de actividades no acordes a su condición física.

“Dice Elliot que “En la primera mitad del siglo XX se produjeron en el Reino Unido cambios sociales tan radicales como los que provocó la revolución industrial en el siglo XIX. Uno de los más notables fue el empleo creciente de mano de obra femenina”. Este hecho determinó la declinación del servicio doméstico..., esta tendencia a su desaparición es el resultado: a) Del desprecio que se tiene actualmente por esta clase de actividad, debido a su carácter servil; b) Del tratamiento de que son frecuentemente objeto las personas que se dedican a este género de actividades; c) De la circunstancia de ser considerada esta ocupación como propia de personas desprovistas de toda inteligencia y preparación;... Estas circunstancias fueron las que en nuestros días aceleraron la tendencia a abandonar el servicio doméstico por otras ocupaciones antes inaccesibles a las mujeres.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> **Ibid**

<sup>3</sup> De Ferrari. **Ob.Cit.** Pág. 42.

Esa situación que se dio en el pasado en el Reino Unido persiste en el presente y no solo en ese país, sino también alrededor del mundo a raíz de que el trabajo doméstico es visto como una clase de empleo poco valorado por las tareas que se realizan en el mismo y la peculiaridad de las personas que lo desempeñan, por lo que quienes se dedican a este trabajo, principalmente lo hacen por necesidades económicas y por no tener el nivel educativo para optar a otro trabajo.

En la actualidad: “Las trabajadoras de casa particular son por lo general mujeres que venden su fuerza de trabajo como un servicio, no generan productos y sus energías son temporales, mismas que son consumidas por las personas a quienes les dan su servicio. La gran desventaja son las limitaciones que presenta la trabajadora de casa particular para desarrollarse como persona. Ello porque sus instrumentos y jornadas de trabajo no requieren modificaciones, ya que su labor es parte de una rutina diaria que no le permite transformaciones que le den una mayor visión de desarrollo educativo y formativo.”<sup>4</sup>

El régimen de trabajo doméstico, es una de las ocupaciones más antiguas y en comparación con otros tipos de trabajos, no se ha alejado mucho de sus orígenes como lo son la esclavitud y la servidumbre, por el hecho de que al patrono no le produce ningún beneficio económico y que se refiere al servicio prestado para realizar los quehaceres del hogar que desde siempre han sido delegadas a la mujer, por lo que no

---

<sup>4</sup> Velásquez Estrada, Maritza. **Situación sociopolítica de las trabajadoras de casa particular en Guatemala.** Pág. 28.

se reconoce como un trabajo formal y por tal razón no se incentiva al empleado a superarse de forma integral.

### 1.1.1. A nivel mundial

La Organización Internacional del Trabajo, conocida por su abreviación como OIT es el ente que a nivel mundial se ha encargado de sondear cómo se desarrolla el trabajo doméstico en los países partes del mismo y los principales problemas que ha identificado son: “Los horarios de trabajo; los salarios; el volumen de trabajo y los períodos de descanso; la cobertura de la seguridad social; las agresiones físicas y sexuales; los abusos de las agencias de contratación y las condiciones contractuales. Además de estar sometidos a unas condiciones de trabajo precarias y en régimen de explotación,…”<sup>5</sup>

De acuerdo al pronunciamiento de la OIT, sobre los inconvenientes que ha detectado a nivel mundial en este régimen de trabajo, se puede apreciar que básicamente los trabajadores domésticos en general padecen de los mismos problemas en los diferentes estados que son parte de esa entidad.

La OIT a través de su tarea investigativa determinó que: “El servicio doméstico no es como cualquier otra ocupación. Las trabajadoras conviven con la familia a la cual

---

<sup>5</sup> Organización Internacional de Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-dom-esticos> (27 de julio de 2009).

prestan sus servicios, desempeñando las tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, a cambio de un salario. Los empleadores no son empresas sino familias, y el espacio de trabajo es la vivienda en que habitan los integrantes del hogar. Es por lo tanto, un trabajo que se realiza en un ámbito privado, haciendo muy difícil su fiscalización.”<sup>6</sup>

La situación de privacidad en la residencia es de real interés cuando se trata de fiscalizar el trabajo doméstico, porque trae consigo dos aspectos negativos, uno de éstos es que el trabajador se encuentra en un estado de aislamiento que no le permite conocer sus derechos lo cual es aprovechado por el patrono, quien no los cumple y el otro es que dificulta a la Inspección de Trabajo el tener conocimiento de la vulneración de los derechos del empleado y que éste órgano fiscalizador pueda ingresar a la vivienda en la que brinda sus servicios a fin de corroborar las condiciones en que lo presta.

### **1.1.2. En América Latina**

De Ferrari se refiere al trabajo doméstico en América Latina de la siguiente forma: “Continente nuevo, sin tradiciones industriales y sin fuentes de trabajo, habitado por hombres carentes de formación profesional y de cultura y por indios y negros que vivieron durante mucho tiempo como esclavos, dichos países dispusieron, por esta razón, de grandes cantidades de personas que se ofrecían como servidores domésticos

---

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos> (27 de julio de 2009).

y peones de estancia..., correspondiendo agregar que, aun después de las declaraciones abolicionistas..., los esclavos siguieron prestando sus servicios en carácter de domésticos, como si no se hubiera producido su liberación.”<sup>7</sup>

Esto da inicio en la época de la conquista, cuando los españoles vienen a consolidarse en tierras latinoamericanas, con el objeto de sacar provecho de las riquezas del nuevo continente, así como explotar a sus habitantes indígenas, desprovistos de educación y despojados de sus riquezas naturales, son utilizados para realizar el trabajo pesado y entre estas tareas se encuentra la del trabajo doméstico.

Según estadísticas de la OIT: “El trabajo doméstico constituye desde el punto de vista numérico la ocupación más importante para las mujeres en América Latina: alrededor de 12 millones de mujeres son trabajadoras domésticas en la región.”<sup>8</sup>

Al respecto la OIT reconoce que el trabajo doméstico es una de las ocupaciones más importantes en Latino América, por la gran cantidad de mujeres que lo desempeñan, a efecto de que se tome las medidas necesarias en los estados parte de este órgano.

Hoy en día: “El trabajo doméstico en casi todos los países de la región está tipificado como un régimen laboral especial y se rige por marcos normativos que diferencian a los trabajadores domésticos del resto de los trabajadores asalariados. Esta diferencia en el

---

<sup>7</sup> De Ferrari. **Ob. Cit.** Pág. 44

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-dom-sticos> (27 de julio de 2009).

trato legal del trabajo doméstico tiene como consecuencia la negación de una serie de derechos que la ley consagra al resto de los trabajadores.”<sup>9</sup>

A pesar de que es un avance en el Derecho de Trabajo, incluir el régimen de trabajo doméstico en las legislaciones de cada nación, la realidad es que, a través de las normas que lo regulan, se hacen diferencias discriminatorias entre esta forma de trabajo en contra parte con otros tipo de trabajos, tal es el caso de la jornada de trabajo, el salario, la seguridad social, entre otros.

### **1.1.3. En Guatemala**

El trabajo doméstico fue una de las principales ocupaciones de los indígenas desde la llegada de los españoles a tierras guatemaltecas: “Es en la Época Colonial (S. XVII al S. XIX) cuando la “estratificación étnica” de la sociedad guatemalteca se afianza con toda firmeza, expresándose en los diferentes niveles: económico, político, jurídico y social a través de la consolidación de la concepción criolla y ladina que justificó la servidumbre del hombre precolombino reducido a la categoría de “indio siervo”, en esta época se define como “normal” que las personas indígenas laboren en condiciones inhumanas bajo el intensivo régimen de explotación económica que exige la

---

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos> (27 de julio de 2009).

organización de las actividades productivas y de la prestación de los servicios personales de orden doméstico.”<sup>10</sup>

En el período colonial los indígenas son sometidos para la realización de trabajo forzado en actividades productivas a beneficio de los extranjeros radicados en Guatemala, no obstante también eran obligados a prestar servicios no lucrativos como el trabajo doméstico.

“El trabajo doméstico constituía una categoría esencial para los hogares apoderados, los que no dependían de fluctuaciones económicas puesto que no pagaban en moneda a los trabajadores, sino en especie o favores. En ese entonces la fuerza de trabajo se desarrollaba por medio de tres circunstancias: a) el gratuito (servicio no remunerado a las iglesias); b) semigratuito (mediante el repartimiento); y c) asalariadas muy baratas que podrían realizar el trabajo doméstico después de haber cumplido con sus tareas de repartimiento.”<sup>11</sup>

A consecuencia de que el trabajo doméstico no les generaba ganancias a los conquistadores, éste era remunerado con salarios muy bajos que incluso eran en especie.

---

<sup>10</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Breve descripción del régimen legal para el trabajo infantil y adolescente doméstico en Guatemala”, <http://www.oit.or.cr/ipec/tid> (29 de septiembre de 2010).

<sup>11</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 20

Una de las formas en que la mujer indígena se incorporaba al régimen de trabajo doméstico fue la siguiente: “En el momento en que las mujeres hacendadas daban a luz a sus hijos, y cuando no tenían leche materna, y no habían pachas o biberones, requerían una nodriza. Mandaban a buscar entre las mujeres de los peones o trabajadores, una mujer que estuviera dando de mamar, para llevarla a la casa grande a amamantar al hijo del patrón o de la patrona. La nodriza llegaba con su bebé y permanecía en la casa; mientras no daba de mamar se le asignaban otras tareas, y de esa forma se iba quedando como trabajadora, pero no recibía pago en moneda, sino en ropa, comida y otros.”<sup>12</sup>

Desde entonces se percibe que las actividades que implican la realización del trabajo doméstico tienen diferentes grados de dificultad porque pueden ser desde actividades sencillas del hogar, hasta el cuidado de las personas que lo habitan, lo cual no es considerado por los empleadores al hacer efectivo el pago del salario al trabajador.

El trabajo doméstico no era desempeñado únicamente por indígenas adultas o adolescentes: “En el sistema de Encomienda y Repartición, con esta modalidad muchas niñas indígenas y posteriormente mestizas fueron absorbidas como hijas de crianza para realizar las tareas del hogar. Las niñas adquirían una categoría similar a la de esclava y la familia comendadora manejaba socialmente dicha relación como un acto

---

<sup>12</sup> Velásquez Estrada. *Ibid.*





benefactor para indígenas afortunadas que les quedaba por ende compensar mínimamente con su trabajo el gran favor de sus patrones.»<sup>13</sup>

En el régimen antes mencionado las niñas indígenas eran catalogadas como mercancía, al ser entregadas a familias en comendadoras para su crianza, pero a cambio de que la menor cumpliera con las labores domésticas, lo cual se considera más que crianza, como una forma de esclavitud porque no se les remuneraba, solo se les proporcionaba lo necesario para subsistir como vestido, vivienda y alimentación y estas familias en ningún momento se encargaban del desarrollo integral de la menor.

La explotación laboral de las niñas guatemaltecas en el ámbito de trabajo doméstico es una realidad del pasado y el presente, según la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida de 2006, el 42 por ciento de los empleados domésticos que fueron encuestados oscilan entre los 10 y 18 años de edad; es decir, que estas niñas y adolescentes quienes deberían dedicarse a su educación se encuentran desempeñando las actividades respectivas a este régimen de trabajo. (VER EN ANEXO III)

En Guatemala desde ya bastante tiempo, se practicaba el trabajo doméstico, pero específicamente por un sector de la sociedad, mujeres indígenas adultas y menores de edad, quienes eran explotadas en el ámbito laboral al servicio de los españoles y de los criollos y aunque su trabajo era remunerado, era casi gratuito.

---

<sup>13</sup> Oficina Nacional de la Mujer adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia.** Pág. 11.



Lo cual aún persiste: “En Guatemala, el trabajo doméstico se identifica también con un grupo étnico particular. Las mujeres mayas siempre han constituido una parte importante de la mano de obra doméstica. Según las estadísticas oficiales de 1999, los datos más recientes disponibles..., la mitad de los trabajadores domésticos de Guatemala son indígenas. Las organizaciones que trabajan con trabajadoras de casa particular insisten en que la cifra real es mucho más alta y quizá llegue al 70 por ciento. En la imaginación colectiva, las mujeres mayas están tan identificadas con el servicio doméstico que una intelectual guatemalteca explicó: "se asocia con frecuencia que toda mujer maya es o ha sido sirvienta o tratada o vista como tal".<sup>14</sup>

Al hacer un análisis comparativo del trabajo doméstico de la época colonial y la situación actual, se percibe que la discriminación hacia la mujer indígena ha sido continua a lo largo del tiempo, en el supuesto de que solo ellas pueden desempeñarse laboralmente en este régimen especial de trabajo y desde luego la desvalorización que desde entonces ha existido en relación a este trabajo.

Pero la problemática no es solo la discriminación a la mujer indígena sino también: “La Trabajadora de casa sufre desarraigo familiar al alejarse de su familia y por ende se ocasiona la desintegración familiar. El desarraigo social y cultural lo adquiere cuando sale de su comunidad; por lo tanto, abandona sus costumbres y adopta nuevos modelos culturales. El desarraigo psicológico se desarrolla en la trabajadora de casa

---

<sup>14</sup> Human Right Watch, “Trabajadoras de casa particular”, [http://www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala3.html#p642\\_147285](http://www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala3.html#p642_147285) (14 de mayo de 2010).

cuando sale de su familia y de su comunidad, por lo que adquiere un estado de inseguridad que genera en ella alteraciones de personalidad.”<sup>15</sup>

Esto es muy común que ocurra con las mujeres indígenas que vienen de ciertas regiones del país, para prestar sus servicios en la ciudad de Guatemala y municipios aledaños, el cual es un ambiente totalmente diferente al de su lugar de origen, por lo que tienen que adaptarse al tipo de vida capitalina y no solo eso, los patronos las obligan a usar un uniforme, por lo que se ven forzadas a dejar de vestir su traje típico, incluso deben aprender a hablar español y dejar atrás la lengua materna, por la necesidad de obtener el empleo.

Otro aspecto interesante es: “El incremento de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo de cara a la población económicamente activa, dio a las mujeres la posibilidad de dejar su trabajo reproductivo para desarrollarse en un trabajo productivo. Ello fue generando la demanda de servicios domésticos, por lo que se incrementó la oferta de empleo ante la existencia de una amplia oferta de mano de obra en el servicio de casa particular. En la actualidad este servicio laboral no solo es procurado por la clase alta.”<sup>16</sup>

Aunque directamente el servicio que presta el empleado doméstico no representa ningún lucro para el patrono, es una realidad que las familias que los contratan, delegan ciertas responsabilidades del hogar a aquél, que les permite a los empleadores realizar

---

<sup>15</sup> Velásquez Estrada, **Ob. Cit.** Pág. 38.

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 32



actividades económicas tanto para el ámbito familiar como para el desarrollo económico del país; es decir, que de forma indirecta la labor del trabajador doméstico es relevante para que eso sea posible.

En atención a la características singulares del trabajo doméstico “El sistema normativo laboral de Guatemala regula al “trabajo doméstico” como un régimen especial, esto quiere decir que el Poder Legislativo del país decidió que el trabajo subordinado que una persona presta a favor de otra para atender las labores que son propias del hogar o habitación de ésta, debe regularse por disposiciones específicas cuyo propósito es configurar legalmente una actividad que presenta características particulares.”<sup>17</sup>

El trabajo doméstico es uno de los regímenes especiales de trabajo que se encuentra regulado en el Título Cuarto, Capítulo Cuarto, del Código de Trabajo, en atención al principio de igualdad que a su vez permite dar un trato diferenciado a circunstancias distintas, siempre que exista una justificación razonable.

“Sin embargo a pesar de que la legislación laboral guatemalteca surgió como un sistema normativo técnicamente avanzado y tutelar de los trabajadores, existen algunas Instituciones que fueron poco desarrolladas y sectores sociales que obtuvieron una

---

<sup>17</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos> (27 de julio de 2009).

Ilimitada protección. El régimen especial del trabajo doméstico es muestra de esta limitación en cuanto a la protección en términos muy generales que regula.”<sup>18</sup>

El trabajo doméstico como fue mencionado anteriormente, se encuentra en la legislación guatemalteca como un régimen especial de trabajo y de la simple lectura de dicha normativa es evidente que, ésta puede catalogarse como discriminatoria, al imponerles una larga jornada de trabajo sin días de descanso y feriados, limitando esto a horas, lo cual no les permite realizarse como seres humanos.

## **1.2. Definición**

A continuación se exponen diferentes definiciones doctrinarias y legales sobre el trabajo doméstico.

### **1.2.1. Definición doctrinaria**

El origen de la palabra doméstico, según el Autor Franco López es el siguiente: “Doméstico proviene del latín Domus, que significa casa y a este respecto Chantal Paoli, señala: “servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa”. Derivado

---

<sup>18</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Breve descripción del régimen legal para el trabajo infantil y adolescente doméstico en Guatemala”, <http://www.oit.or.cr/ipec/tid> (29 de septiembre de 2010).

de lo anotado, el trabajo doméstico puede definirse de la siguiente manera: “es aquel por el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales con relación al hogar, para la asistencia de éste, mientras que la otra parte, a su vez, se obliga a abonar por dichos servicios el pago de un salario”.<sup>19</sup>

De Ferrari, al respecto señala que: “Por tareas domésticas debe entenderse aquellas actividades realizadas por orden de otros que no sean familiares del que trabaja, consistentes en el cuidado, aseos, asistencia, y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación; es decir, aquellas actividades efectuadas mediante remuneración por personas que conviven con la familia en la intimidad de la casa, propias del servicio del hogar, sin que puedan ser dedicadas a fines de lucro.”<sup>20</sup>

Velásquez Estrada indica que el trabajo doméstico: “Consiste en todas las tareas que desarrolla una persona que sirve a un individuo y a una familia dentro de su casa, a cambio de un pago o remuneración.”<sup>21</sup>

Las distintas definiciones doctrinarias de trabajo doméstico, apuntan a que se trata del servicio prestado en el hogar para la realización de labores del mismo, el empleador debe ser un miembro de la familia, quien a cambio de ese servicio remunerará al trabajador doméstico y no le generará ningún lucro.

---

<sup>19</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**, pág. 621.

<sup>20</sup> De Ferrari. **Ob. Cit.** Pág. 46.

<sup>21</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 27.

### **1.2.2. Definición legal**

De conformidad con el Artículo 161 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “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.”

El Artículo Uno del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el cual aún no ha sido ratificado por el Estado de Guatemala, establece que: “La expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”.

Derivado de las diferentes definiciones doctrinarias y legales expuestas con anterioridad, el trabajo doméstico puede definirse como un régimen especial de trabajo, en el que el empleado, denominado trabajador doméstico presta sus servicios de forma continua y habitual, en la realización de labores propias del hogar familiar, a cambio de una remuneración, siendo que su trabajo no tendrá ningún beneficio económico para el patrono.

### **1.2.3. Elementos de la definición**

“Un estudio de la OIT que analiza las legislaciones nacionales relativas al trabajo doméstico concluyó que éstas incluyen los siguientes elementos en sus definiciones de este tipo de empleo:



- El lugar de trabajo es una casa privada.
- El trabajo realizado está relacionado con el servicio a las personas que viven en esta casa.
- El trabajo se realiza bajo la autoridad, dirección y la supervisión del empleador directo, del ocupante de la casa.
- El trabajo debe realizarse de forma regular y continua (lo que no excluye que sea a tiempo parcial).
- El empleador no obtiene ningún beneficio financiero de la actividad del trabajador doméstico.
- El trabajo se realiza a cambio de una remuneración, en metálico o en especie.”<sup>22</sup>

Se infiere que los elementos que incluyen diferentes estados, en sus definiciones legales de trabajo doméstico, aunque posiblemente no en el mismo orden o iguales palabras, contienen elementos precisos que describen este régimen laboral y en el caso de Guatemala se hace la observación de que la remuneración debe realizarse en su totalidad en dinero y, adicionalmente el patrono deberá acordar con el empleado si le proporcionará habitación y manutención.

---

<sup>22</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos> (27 de julio de 2009).



### 1.3. Características del trabajo doméstico en Guatemala

“Las características que se establecen en la publicación de OIT-IPEC 33 sobre Trabajo Doméstico en Guatemala, sobre lineamientos estratégicos para una propuesta e intervención son las siguientes:

- Constituye una lógica de subsistencia: haciendo referencia a que el involucramiento... en el trabajo de casa particular constituye una opción de subsistencia económica del grupo familiar.
- Es invisible: Las condiciones de aislamiento en la que opera este tipo de actividad determinan que sea muy difícil establecer un control institucional en relación con las condiciones en que se trabaja, aumentando de esta manera la posibilidad de abusos físicos, sexuales y psicológicos...
- Se desarrolla en un marco de pobreza: Como se indicó anteriormente el perfil de las y los trabajadores de casa particular presenta un origen, en su mayoría, de hogares pobres o en situación de extrema pobreza, lo cual aumenta la posibilidad de vulneración de sus derechos al carecer de recursos suficientes para acceder a los mecanismo de protección.
- Fomenta una situación permanente de desvalorización: Esta actividad laboral se encuentra condicionada culturalmente a dos expresiones clásicas de discriminación: a) Etnia y b) Sexo... De esta manera se condiciona culturalmente a establecer a este tipo de trabajo,... a un grupo de personas, lo cual fomenta un continuo estado de desvalorización de la dignidad humana.

- La profunda impunidad laboral: El desconocimiento de los derechos de las personas... que laboran dentro del “trabajo doméstico”, asegura el mantenimiento de la problemática descrita...”.<sup>23</sup>

Las características del trabajo doméstico en Guatemala demuestran la seria situación que afronta este sector laboral, los empleados domésticos no devengan ni siquiera el salario mínimo, por lo que la remuneración que perciben no les permite vivir, sino sobrevivir y al desarrollarse esta actividad laboral en el hogar se incrementa la vulnerabilidad de que estos empleados sean objeto de abusos de todo tipo y que se dificulte la fiscalización para constatar el respeto de sus derechos, siendo que en su mayoría quienes desempeñan este trabajo son personas que provienen de hogares humildes con poca o ninguna escolaridad, esto provoca la desvalorización de este trabajo, incluso socialmente existe la tendencia de etiquetar al tipo de personas que se dedican a esta labor, pero no en un sentido positivo, sino discriminativo al tener la idea de que solo las mujeres lo pueden realizar y entre éstas, las pertenecientes al sector indígena o provenientes de familias de escasos recursos.

#### **1.4. Diferentes denominaciones de trabajador doméstico en Guatemala**

De acuerdo a la práctica del trabajo doméstico a nivel nacional, existen diversas denominaciones para referirse al trabajador doméstico, como a continuación se expone:

---

<sup>23</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Breve descripción del régimen legal para el trabajo infantil y adolescente doméstico en Guatemala”, <http://www.oit.or.cr/ipec/tid> (29 de septiembre de 2010).



“Se narra que mujeres jóvenes del Chol, Baja Verapaz emigraron en gran número a la capital para emplearse como Trabajadoras de Casa Particular ahí nació el término “cholera” calificativo a la fecha discriminatorio y despectivo que refuerza las ideas crueles que imperaron durante la época colonial en Guatemala hacia la población indígena. Se daba también el caso de hogares que recogían muchachas menores que crecían en el seno del hogar para luego desempeñar las tareas del servicio doméstico de la casa, denominadas “criadas” o “hijas de casa”. ”<sup>24</sup>

“Patoja: Se les llama a las niñas de menos de catorce años, que ayudaban en tareas menores, con salarios inferiores a los normales de la época.

Muchacha: Más comúnmente la de adentro, que hace todo el oficio de la casa, con edades que oscilan entre los quince y veinticinco años.

China: La que cuida niños.

María: Denominativo común y despectivo dado a mujeres indígenas, a causa de su identificación con la Virgen María, puesto que antiguamente se les ponía este nombre a las mujeres indígenas.

Sirvienta: Surge en una época previa a la modernidad. Este es un término de uso internacional, que viene de servir o servidumbre.

Doméstica: Que viene ligado al servicio doméstico; éste está relacionado a todo lo concerniente a la casa, como los aparatos domésticos, animales domésticos, oficios domésticos. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, doméstico es usado para referirse a un animal o ciertos aparatos.

---

<sup>24</sup> Oficina Nacional de la Mujer adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Ob. Cit.** Pág. 13.

Empleada: Se origina del término empleo, cargo, ocupación, oficio, profesión; emplearse, empleada, empleado.

Ahijada: Es cuando por ser ahijada de los empleadores, los padres de la trabajadora la dan para que trabaje con los compadres, a cambio de que la pongan a estudiar y la corrijan, dándole mejor educación y enseñándole buenas costumbres.

Nachas: de Natasha, una novela mexicana que en la década de los años setenta se transmitió televisivamente en Guatemala, que caracterizó el caso de una trabajadora de casa particular, su sufrimiento y cómo superó sus problemas, económicos, sociales y sentimentales.”<sup>25</sup>

Las diferentes entidades guatemaltecas que apoyan a las personas que se desempeñan en el régimen de trabajo doméstico tienen la siguiente postura en cuanto a la denominación de trabajo doméstico: “Trabajo doméstico va ligado a los oficios domésticos, aparatos electrodomésticos, animales domésticos de la casa, mientras que el trabajo que hace una persona en una casa es un servicio, ejercicio de funciones, y en sí el trabajador o trabajadora no son los domésticos, son quienes ejecutan el trabajo, por lo que es un servicio particular en una casa particular.”<sup>26</sup>

Las variadas denominaciones con los que la población guatemalteca se refiere a los empleados domésticos, no son palabras que identifiquen a aquellos por las actividades que desempeñan o por sus virtudes o cualidades, sino son denominaciones

---

<sup>25</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 21.

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 22.



despectivas y discriminativas, que incitan la subestimación y desvalorización en las personas que lo ejecutan.

Diversas organizaciones nacionales que apoyan a los trabajadores domésticos, promueven que las denominaciones de trabajo doméstico y trabajador doméstico sean sustituidas por las de trabajo de casa particular y trabajador de casa particular, con el objeto de dignificar y valorar su labor, incluso ante el Congreso de la República de Guatemala se presentaron dos iniciativas de ley, la 2857 y 4075 del año 2003 y 2009 respectivamente, las que proponen el cambio antes mencionado, sin embargo, actualmente las mismas no han prosperado.

En conclusión, se determina que el común denominador del trabajo doméstico desde sus orígenes hasta la época actual, tanto a nivel nacional como mundial, es que es uno de los regímenes de trabajo que menos se ha desligado de la servidumbre y la esclavitud, en el sentido de que, al integrarlo en las legislaciones de los Estados, no se les reconoció los mismos derechos que los trabajadores de otras actividades de trabajo, y los derechos ya adquiridos le son vulnerados por sus patronos, dada la naturaleza en que se desempeña que es el hogar y las características de éste, y porque en su mayoría quienes lo ejecutan son personas del género femenino, pertenecientes a alguna etnia, desprovistas de educación y desconocimiento de sus derechos y con grandes necesidades económicas.

## CAPÍTULO II

### 2. Aspectos relativos a la prestación del servicio doméstico

Al ser incluido el trabajo doméstico en el ámbito legal, se le otorgó una connotación formal, por medio de la cual las partes de la relación laboral están sujetos a determinados derechos y obligaciones.

#### 2.1. Relación laboral en el trabajo doméstico

Con respecto a la relación laboral como tal, el Doctor Mario de la Cueva señala que: “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias.”<sup>27</sup>

El autor César Landelino Franco se refiere específicamente a la relación laboral en el servicio doméstico de la siguiente manera: “Tales relaciones comprenden todas las inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de una morada, o lugar que haga sus veces, como la limpieza, adquisición de alimentos, preparación de ellos, lavado, planchado, atención de niños, etc. Personalmente realizados por trabajadores de uno u

---

<sup>27</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 86.



otro sexo. Es indudable por tanto que las precitadas labores,... tienen que ir dirigidas hacia la persona del dueño de la casa y sus familiares.”<sup>28</sup>

La relación laboral en este régimen especial de trabajo es el vínculo de tipo jurídico y económico que surge entre un trabajador doméstico con un patrono, que será el jefe del hogar, en la cual el primero de éstos prestará sus servicios de carácter doméstico; es decir, relacionados con el actividades propias de la morada, de forma personal, permanente y subordinada, al empleador, todo esto a cambio de una remuneración, así también dicha actividad prestada por el empleado no deberá producir ningún lucro al patrono.

## **2.2. Contrato individual de trabajo doméstico**

Según Guillermo Cabanellas de Torres el contrato de trabajo es: “El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.”<sup>29</sup>

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y

---

<sup>28</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 619.

<sup>29</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 93.



dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Tanto la definición doctrinaria como legal de contrato de trabajo tiene una misma finalidad, que una persona denominada trabajador preste sus servicios a otra denominada patrono, de forma dependiente y continuada y que este último le retribuya esa prestación y que dicho contrato surge al momento que inicia la relación laboral.

El Artículo 27 de la ley antes citada, regula: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: b) Al servicio doméstico”. Y en el segundo párrafo, en su parte conducente estipula: “...el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas...”

Por lo que de conformidad con la ley laboral guatemalteca el contrato individual de trabajo relativo al régimen de trabajo doméstico, no es necesario que conste por escrito. No obstante la Ley Laboral exige extender por parte del patrono una constancia de dicha relación laboral y, de igual manera el respeto a los derechos que la ley le reconoce al empleado doméstico.





## 2.3. Retribución

El servicio que presta el empleado doméstico conlleva la retribución por su trabajo y comprende los siguientes beneficios:

### 2.3.1. Salario

El autor Echeverría Morataya define el salario como: “La participación dineraria a que tienen derecho el trabajador por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta que la finalidad principal del salario es el sostenimiento y desarrollo del trabajador y su familia.”<sup>30</sup>

Respecto a la definición anterior, aplicada al régimen de trabajo doméstico, el servicio que presta el empleado doméstico no es una aportación a un proceso productivo, toda vez que no genera ningún lucro al patrono, pero esto no significa que no sea debidamente remunerado, porque al igual que cualquier otro trabajador, el empleado doméstico proporciona su tiempo y fuerza de trabajo a cambio de recibir una cantidad de dinero que le permitirá el sostenimiento propio y de su familia.

Conforme el Artículo 88 del Decreto 1441 de Congreso de la República de Guatemala el salario 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...”

---

<sup>30</sup> Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 142.

En toda clase de empleo, independientemente si los servicios del trabajador generan ganancias al patrono, éste último está obligado a retribuirlo, por lo menos con el salario mínimo establecido legalmente.

El Artículo 103 del cuerpo legal antes citado establece: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

El salario mínimo se instituye en cada Estado, con base en estudios y estadísticas en aspectos socioeconómicos, a través de los que se determina el costo de vida, a efecto de que al percibir el trabajador su salario, éste le permita vivir decentemente él y su familia.

Y el Artículo 162 de la norma legal en relación, enuncia en específico que: “Salvo pacto en contrario la retribución de los trabajadores domésticos comprenden, además, del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”.

“Es importante señalar que el Artículo 162 del Código de Trabajo establece que la retribución de los trabajadores domésticos, comprende además del pago en dinero, el suministro al no hacer la ley exclusión alguna, el salario del trabajador se ve incrementado con otras prestaciones, tales como la habitación y la alimentación”.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 624.



Por lo que el salario del trabajador doméstico es la retribución económica o pago en dinero que éste devenga por los servicios que prestó a su patrono, el cual no debe ser menor al salario mínimo que prevalece a nivel nacional, y que le permita vivir dignamente, además, tanto trabajador como patrono deberán acordar, adicional al salario que percibirá el trabajador, el suministro de habitación y manutención del mismo.

Según estudios realizados por la OIT: “El salario se fija en cada caso, según las prácticas del barrio o de la clase social o según el origen de la trabajadora. Resultado: el salario de las trabajadoras domésticas se encuentra siempre entre los más bajos del mercado....”<sup>32</sup>

El salario que devengan los trabajadores domésticos, de conformidad con la Ley debería ser por lo menos el mínimo, pero la realidad que enfrentan, en Guatemala y otros países del globo terráqueo es lamentable, porque en su mayoría no perciben ni el salario mínimo, mucho menos otras prestaciones que derivan del mismo, persiste una cultura de incumplimiento de sus derechos mínimos correspondientes.

Las características que presentan los trabajadores domésticos permiten que se de esa situación: “El mismo nivel de desconocimiento de sus derechos es el que hace que las trabajadoras, que en su mayoría son jóvenes, niñas, acepten el salario que el empleador les dice que puede pagar. Esto se manifiesta mayormente en los departamentos. Por su parte, las trabajadoras de casa particular adultas, con

---

<sup>32</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos> (27 de julio de 2009).



experiencia, tienen ya establecido un nivel de salario por el trabajo que realizan, y cuando no les parece justo no lo aceptan, o bien optan por negociar, sino el salario, otras ventajas.<sup>33</sup>

En Guatemala predomina el incumplimiento en el pago del salario respectivo a los trabajadores domésticos, porque en su mayoría no perciben el salario mínimo, ya sea por desconocimiento de éstos o por la necesidad de proveerse de recursos para su subsistencia y prueba de ello, son los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida de 2006, en la que se determinó que de los trabajadores domésticos encuestados, solo un uno por ciento percibía el salario mínimo que prevalecía por Decreto en ese año. (VER EN ANEXO III).

Como parte del derecho a un salario mínimo, los trabajadores domésticos tienen derecho a las siguientes prestaciones:

#### **2.3.1.1. Aguinaldo**

El Decreto Ley número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala regula ese beneficio, de acuerdo a su primer Artículo: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al ciento por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.”

---

<sup>33</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 63.

Las fechas en que el patrono debe hacer efectivo el pago del aguinaldo al trabajador doméstico, se da de la siguiente manera, el 50 por ciento de aquél deberá proporcionarlo en la primera quincena del mes de diciembre y el 50 por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero del siguiente año.

Este es un derecho del trabajador doméstico y una obligación legal para el patrono, pero la realidad es distinta; toda vez, que en la Encuesta de Condiciones de Vida de 2006, se determinó que del total de personas encuestadas que se dedican al régimen de trabajo doméstico, solo el 35 por ciento reciben el aguinaldo. (VER EN ANEXO III)

#### **2.3.1.2. Bonificación incentivo**

A través del Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala se origina la bonificación incentivo y su Artículo Uno señala: "Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado."

Es decir, que al sueldo mínimo que perciba la trabajadora doméstica se deberá sumar los 250 quetzales de bonificación; toda vez, que el decreto antes mencionado no hace excepciones, referentes a determinados regímenes de trabajo.



### **2.3.1.3. Bonificación anual**

Esta bonificación es comúnmente conocida como bono 14, y se encuentra regulada en la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, el cual en su Artículo uno estipula: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.”

La bonificación anual es un derecho reconocido por la Ley a los trabajadores de todos los ámbitos laborales, por lo que el patrono deberá retribuirlo tal y como lo establece la ley en mención, en la primera quincena del mes de julio de cada año, no obstante lo anterior, en relación al pago de esta bonificación, la encuesta antes referida dio como resultado que solo un 29 por ciento del total de empleados domésticos entrevistados perciben este beneficio. (VER EN ANEXO III)

### **2.4. Indemnización**

Para entender el objeto de la indemnización se hace necesario conocer su significado: “El término indemnización es sinónimo de reparación de daños, y como tal debe darse en el Derecho del Trabajo. Por aplicación del principio de Estabilidad en el Trabajo, los estudiosos de la rama del trabajo se pronuncian porque el trabajador tenga la seguridad

de permanecer en su trabajo dado que ello representa la seguridad de manutención del trabajador y su familia...<sup>34</sup>

La indemnización en el aspecto laboral es una forma de resarcimiento o compensación por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador cuando el patrono decide dar por terminada la relación laboral sin causa justificada o cuando se da un despido indirecto, lo cual le permitirá al trabajador su sostenimiento económico y el de su familia, durante el tiempo que se encuentre desempleado.

El Artículo 165 del Código de Trabajo regula en su inciso c) una causal por la que el patrono puede dar por terminada la relación laboral y la forma en que debe indemnizar al trabajador doméstico: "Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, sino se acoge a las prescripciones del Artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder el importe correspondiente a cuatro meses de salario".

Es decir que, si la trabajadora doméstica por infortunios de salud se vea afectada de esta forma, el empleador tiene el derecho de finalizar la relación laboral y hacer efectiva una indemnización dependiendo del tiempo de la prestación de servicios, tomando en cuenta que ésta debe ser no menor de tres meses ni mayor de cuatro meses de salario.

---

<sup>34</sup> Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 171.

Al respecto la Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular, conocida por sus siglas como CENTRACAP planteó una inconstitucionalidad en contra del Inciso del Artículo anterior y del Artículo 164 de la norma legal en mención, de acuerdo al expediente 549-2006 de la Corte de Constitucionalidad, por considerar que éstos violentan primordialmente el principio de igualdad, consagrado en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo que provisionalmente se dictó la suspensión condicional del inciso que regula la indemnización explicada con anterioridad y también el Artículo 164 relativo a jornada de trabajo, descansos y feriados.

Finalmente la Corte de Constitucionalidad resolvió en sentencia que la normativa impugnada no adolecía de inconstitucionalidad y al referirse en específico a la terminación del contrato de trabajo y correspondiente indemnización, contenida en el Artículo 165 Inciso c) del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala expone, en primera instancia que la indemnización que establece el Artículo 78 del Código de Trabajo, se da cuando el patrono ha sido emplazado judicialmente y no comprueba la justa causa del despido del trabajador, lo cual es aplicable también cuando se incurre en despido indirecto, regulado en el Artículo 79, lo que concluye que cuando la causa de despido sea imputable al patrono o no justifique la causa del despido, deberá hacer efectivo el pago de la indemnización que será de un salario mensual por cada año de trabajo, tal y como lo establece el Artículo 82 del Código antes citado y que el legislador al incluir en el Código de Trabajo la indemnización del Artículo 165 Inciso c) por terminación de la relación laboral en el trabajo doméstico cuando no es imputable al patrono, por causas de enfermedad, siempre y cuando no





haya sido contagiada por el empleador y aquella dure más de una semana y si el patrono no se acoge a lo que regula el Artículo 67, podrá dar por terminada la relación laboral y hacer efectivo el pago de la indemnización por el tiempo que señala el Código de Trabajo.

Se infiere que en otros supuestos diferentes al contenido en el Artículo 165 inciso c), siempre que los mismos encuadren en alguna de las causales de despido indirecto o se compruebe un despido injustificado, el trabajador doméstico tiene derecho a percibir una indemnización, equivalente a un salario por cada año de trabajo, de conformidad con los Artículos 102 Inciso s) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 78 y 82 del Código de Trabajo.

Por otra parte, los resultados que arrojó la Encuesta de Condiciones de Vida de 2006, es que de los trabajadores domésticos encuestados, solo el cuatro por ciento había sido indemnizado al término de la relación laboral, lo que significa que aunque es un derecho que les corresponde a ellos, en la mayoría de casos el empleador no lo cumple. (VER EN ANEXO III)

## 2.5. Jornada de trabajo, descansos y feriados

La Jornada de trabajo es: “Duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.”<sup>35</sup>

Por lo que la jornada de trabajo establece el tiempo durante el cual el trabajador prestara sus servicios al patrono.

El Artículo 164 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que: “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127.”

En alusión a dicho Artículo, en el régimen especial de trabajo doméstico no es procedente ninguna de las jornadas ordinarias de trabajo, diurna, nocturna o mixta y extraordinaria que se encuentran reguladas en el Artículo 102 Inciso g) de la Constitución Política de la República y en el Capítulo Tercero del Título Tercero del Código de Trabajo, tampoco le es aplicable un día de descanso semanal, ni los asuetos y festividades regulados en los Artículos 126 y 127 del Código antes mencionado.

Asimismo, en el Artículo ya citado se establecen los siguientes derechos a los trabadores domésticos: “a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y

---

<sup>35</sup> Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 213.

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.”

Aunque la jornada diaria de trabajo del empleado doméstico no se encuentra regulada expresamente, ésta oscila entre 14 horas, a consecuencia de que su descanso diario es de 10 horas, a excepción de los domingos y feriados, días en los que su jornada de trabajo será de ocho horas, toda vez que su descanso debe ser de 16 horas.

En muchos casos no se respetan las 10 horas diarias de descanso del empleado doméstico: “El problema del hecho de vivir en la casa del empleador es que tienen una jornada ilimitada de tiempo (cerrándoles un círculo que gira en función plena de su tiempo hacia la familia para la que trabajan, lo que no les permite tener una vida propia o libertades para hacer otras cosas en beneficio de su desarrollo). El empleador les fija un horario cuando comienzan a trabajar, pero ya en la práctica éste no se cumple, puesto que por vivir en la misma casa, las levantan en la noche o no las dejan acostarse hasta que terminan de atender a toda la familia o las visitas.”<sup>36</sup>

Ciertamente, los trabajadores domésticos son los primeros que se levantan en el hogar, con el afán de que sus patronas salgan a trabajar y los hijos de éstos, acudan a sus centros de estudio, finalmente en la noche son las últimas en tomar su descanso

---

<sup>36</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 56.

respectivo y dormir, después de atender a la familia para la que trabaja y finalizar sus tareas domésticas.

En la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida de 2006, se determinó que el 77 por ciento de los trabajadores domésticos encuestados son solteros, por lo que incluso la extensa jornada laboral en este régimen especial trabajo, puede ser una de las causas por las que, la mayoría de aquellos se encuentran en esa situación, porque no tienen tiempo de descanso suficiente para dedicarlo a su vida personal. (VER EN ANEXO III)

Como se mencionó con antelación, la Asociación CENTRACAP, interpuso una inconstitucionalidad identificada con el número de expediente 549-2006, respecto al Artículo 164 del Código de Trabajo, que estipula la jornada de trabajo, descansos y feriados en el trabajo doméstico, por vulnerar el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula el principio de igualdad, por lo que la Corte de Constitucionalidad dictó provisionalmente la suspensión del Artículo en mención. Sin embargo, al emitir la sentencia correspondiente declara sin lugar la solicitud planteada, toda vez que de acuerdo a su pronunciamiento, el trabajo doméstico es un régimen especial de trabajo; es decir, que en aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral, situaciones iguales deben ser tratadas de la misma manera y condiciones distintas, en este caso el trabajo doméstico debe ser regulado de forma diferente a otros tipos de trabajo, considerándose la naturaleza y características de este tipo de trabajo, por lo que consideró que sí existía una justificación razonable para que se regulara a este régimen de trabajo de forma diferente a otros trabajos, tal y como se encuentra, en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



“Es importante destacar que éste fatigoso régimen de labores es el que ha provocado que muchas trabajadoras domésticas opten por abandonar esa actividad, pues no solo se les retribuye mal; sino, además se les somete a un horario de labores que limita toda posibilidad de actividad personal relacionada con los estudios, con la recreación y con la familia, la mayor parte de las trabajadoras que han emigrado lo han hecho hacia la industria de la maquila, en donde también se les explota, pero por lo menos tienen más disposición de tiempo libre.”<sup>37</sup>

Lo cual se evidenció en la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida de 2006; toda vez, que de los trabajadores domésticos encuestados, un 60 por ciento de éstos labora 14 horas diarias, un 23 por ciento 17 horas, un 16 por ciento nueve horas y finalmente un uno por ciento tiene una jornada diaria de 10 horas, siendo que inician labores entre las cinco y ocho de la mañana y la terminan entre las 17 hasta las 22 horas respectivamente. (VER EN ANEXO III)

La jornada de trabajo y los descansos que la Ley Laboral guatemalteca regula a los trabajadores domésticos, no les permiten ocupar su tiempo libre a su superación personal y al ámbito familiar y educativo, porque prácticamente si tiene una larga jornada diaria de trabajo, el tiempo de descanso lo utilizarán principalmente para alimentarse y para dormir y los domingos y feriados ni siquiera tiene un día libre completo; sino, el descanso se limita únicamente a horas, tiempo que no es suficiente para su realización como personas.

---

<sup>37</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 626.

### **2.5.1. Descanso pre y post natal**

Con relación al descanso pre y post natal, el Artículo 152 del Código de Trabajo establece: “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.”

En los casos en que la empleada doméstica se encuentre en estado de gestación y, siempre y cuando lo haga de conocimiento del patrono, por medio del respectivo certificado médico, gozará de este beneficio, que comprende un total de 84 días de descanso, compartidos en los períodos ya mencionados, lo cual tiene como objeto la recuperación de la madre y la adaptación al cambio de vida que afrontará.

El mismo Artículo antes mencionado, en su inciso f) regula lo siguiente: “La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor.”

Si se tratara de que la empleada doméstica adopte a un menor, también tendrá derecho de gozar de un descanso equivalente al período post natal, que es de 54 días, los cuales el empleador deberá remunerarle en un 100 por ciento.



“En cuanto al período posterior al nacimiento hasta el año de mil novecientos noventa y dos se otorgaban 45 días; sin embargo, en su momento, se objetó que un convenio internacional ratificado por Guatemala reconocía 54 días razón por la cual se hizo la adecuación correspondiente.”<sup>38</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 Inciso k) establece únicamente 45 días para el período post natal, porque no fue reformada en su momento oportuno, de igual manera que el Código de Trabajo. Sin embargo, en aplicación del principio indubio pro operario se aplica lo que regula el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en los casos de parto y adopción.

El Autor Franco López señala que: “Las trabajadoras domésticas tienen el derecho a gozar de su derecho pre y post natal, como cualquier otra mujer trabajadora y los patronos la obligación de pagar el mismo, pues la Ley no hace exclusiones en relación de grupo de trabajadoras algunas y si es clara en imponer al patrono, en el caso relacionado la obligación de pagar el salario correspondiente a dicho período.”<sup>39</sup>

El trabajo doméstico es desempeñado en su mayoría por el género femenino, razón por la que es importante mencionar que gozan del derecho al descanso pre y post natal remunerado en su totalidad, por motivo de parto y aquella trabajadora que adopte a un menor de edad tiene derecho únicamente al descanso post natal, que se le conoce como período de adaptación.

---

<sup>38</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 163.

<sup>39</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 630.



Sin embargo: “Resulta necesario generar programas de divulgación y sensibilización a la población sobre el tema de las prestaciones, sobre todo las licencias pre y posnatales para las trabajadoras de casa particular, pues el no otorgamiento de esos derechos constituye no solo una violación de Artículos como el primero y cuarto de la Constitución Política de la República; sino, además de tratados internacionales relativos a los derechos de la mujer y lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con referencia a la protección de la maternidad, la mujer y la niñez.”<sup>40</sup>

La población guatemalteca tiene la idea de que, la relación laboral en el régimen especial de trabajo doméstico, por ser un empleo desprovisto de formalidades, no le es aplicable la legislación laboral que comprende derechos y obligaciones tanto para el trabajador y empleador, por lo que se hace necesario hacer de conocimiento público este aspecto para que no se continúen vulnerando los derechos de las trabajadoras domésticas, en especial el derecho al descanso pre y postnatal.

### **2.5.2. Descanso por período de lactancia**

De acuerdo al Autor Fernández Molina: “Como su nombre lo indica, esta institución se refiere a la sublime misión de la madre de lactar a su criatura. En vista de la poca aplicabilidad de la norma legal –que presupone que la trabajadora lleve al niño al centro de trabajo- se ha ido implementando una costumbre que sustituye la obligación de alimentar varios minutos a lo largo del día laboral, por la concesión de un período de una hora a favor de la trabajadora, ya sea que entre una hora después a laborar o que

---

<sup>40</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 68.



se retire una hora antes. Se supone que ese período es en beneficio del infante... el período de lactancia es de diez meses.”<sup>41</sup>

De conformidad con el Artículo 153 del Código de Trabajo: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo.”

Por lo que al no hacer exclusión alguna la norma enunciada, también es un derecho adquirido de las trabajadoras domésticas, quienes deberán adecuar su jornada diaria de trabajo para gozar de ese beneficio.

## 2.6. Vacaciones

Las vacaciones son un descanso anual remunerado que se le otorga al trabajador: “Las razones que vienen a justificar su institución dentro del Derecho del Trabajo, son eminentemente fisiológicas..., fue en Gran Bretaña el primer país en que se instituyó el descanso anual conocido como vacaciones, lo que aconteció alrededor de 1872; en América, Brasil fue quien lo instituyó primero, aunque lo legisló hasta en 1920. De Guatemala no se tiene datos precisos respecto a su institución y puede decirse que aparece legalmente con el Código de Trabajo, en el cual ha sufrido distintas mediciones, dependiendo la actividad que se tratara y fue hasta el año 1992, que se unificó en un período de quince días hábiles para todos los trabajadores.”<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 164.

<sup>42</sup> Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 133.



Las vacaciones tienen finalidades fisiológicas, porque los trabajadores como seres humanos están sometidos al desgaste, manifestado en cansancio físico, incluso psicológico, a raíz de la prestación de sus servicios, lo que a su vez da como resultado la poca o deficiente productividad en el trabajo, por lo que es de vital importancia para el trabajador y obligatoria la concesión de éstas por el patrono, quien además deberá remunerarlas en un 100 por ciento.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 130 que: "Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles". Lo cual también se encuentra regulado en la Constitución Política de la República, según el Artículo 102, Inciso h).

El Artículo 130 de la Ley antes mencionada expresa literalmente "todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones", es decir que este derecho también les corresponde a los trabajadores domésticos.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Vida de 2006, solo el 17 por ciento del total de empleados domésticos encuestados, ha disfrutado de vacaciones, lo que demuestra la vulneración de este derecho por la parte patronal.



## 2.7. Seguridad social

La OIT a través de su trabajo investigativo a nivel mundial con respecto a la seguridad social de los empleados domésticos indica que: “El trabajo doméstico exige una buena dosis de esfuerzo físico: barrer, pasar la aspiradora, subirse a escalerillas para quitar el polvo, fregar los suelos, etc. También puede resultar peligroso, por ejemplo: cuando hay que asomarse para limpiar los cristales, cuando se utiliza todos los días productos de limpieza o incluso cuando uno de los empleadores sufre una enfermedad contagiosa. A pesar de estos riesgos para la salud, la gran mayoría de las trabajadoras domésticas no gozan de ningún seguimiento médico por parte de un médico del trabajo, de ningún seguro en caso de enfermedad profesional y no tienen derecho a licencia por enfermedad.”<sup>43</sup>

El trabajador doméstico como cualquier persona, es un ser humano que se encuentra expuesto a adolecer de enfermedades y ser víctima de accidentes laborales y en especial en el caso del género femenino, al momento del parto, necesita las atenciones médicas adecuadas a su condición. Sin embargo, en la mayoría de relaciones laborales en el régimen especial de trabajo doméstico, no se toma en cuenta este factor tan importante, al cual tiene derecho este sector laboral.

Al respecto la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 100 norma la institución de la seguridad social de la siguiente manera: “El Estado reconoce

---

<sup>43</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos> (27 de julio de 2009).

y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el Régimen..., tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.”

A pesar de ese deber y obligación del Estado de Guatemala de brindar ese beneficio a la población guatemalteca en general, al analizar el Artículo 102 del Código de Trabajo, se deduce que si un patrono ocupa menos de tres empleados domésticos, no tiene la obligación de inscribir al trabajador al régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad social, viéndose desprotegidos en ese aspecto los mismos.

Razón por la que en el año 2009, la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social emite el Acuerdo 1235 que contiene el Reglamento del Programa de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, conocido por sus siglas como PRECAPI, el cual en su Artículo 60 establece: “Todo empleador domiciliado en el Departamento de Guatemala, que ocupe una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días a la semana, está obligado a inscribirlas al presente Programa Especial.” (VER EN ANEXO I)

En ese sentido se trató de suplir ese inconveniente, pero como se trata de un plan piloto, únicamente es aplicable para quienes laboren en el departamento de Guatemala.



En cuanto a los servicios que presta dicha entidad a las empleadas domésticas, la norma antes mencionada en su Artículo uno regula: “El presente reglamento establece y norma la protección relativa a los riesgos siguientes: a) Maternidad; b) Control de niño sano; y c) Accidentes.” Quedando excluido el servicio por enfermedad común. (VER EN ANEXO I)

En cuanto a la cuota que deberá aportarse para sostener el Programa en relación, el Reglamento en cuestión indica en su Artículo 71: “La contribución mensual para cubrir el costo del presente Programa será de 6.3225% del salario mínimo mensual fijado para la actividad no agrícola que se distribuirá en las siguientes proporciones: a) Empleadores 2.5290%; b) Trabajadoras domésticas afiliadas 1.2645%; c) Estado 2.5290%.” (VER EN ANEXO I)

El acuerdo que da surgimiento al PRECAPI, es una forma de poder brindar ese derecho a la seguridad social a las personas dedicadas a este régimen especial de trabajo. No obstante, no supe todas las necesidades de las trabajadoras domésticas en ese ámbito; toda vez, que no cubre el riesgo de enfermedad común y únicamente es obligatorio para los patronos que tengan su residencia en el Departamento de Guatemala.

## **2.8. Iniciativas de ley**

El propósito de las iniciativas de ley en apoyo a los trabajadores domésticos, presentadas ante el Congreso de la República de Guatemala, es reformar aquellos

Artículos del Código Trabajo que vulneran sus derechos laborales y mejorar sus condiciones de trabajo, las últimas dos propuestas son las iniciativas identificadas con los números 2857 y 4075.

### **2.8.1. Iniciativa de ley 2857**

La iniciativa de Ley identificada con el número 2857, promovida por el Organismo Ejecutivo, fue presentada en el pleno el 13 de mayo de 2003, la cual tiene como objeto reformar varios Artículos del Código de Trabajo y específicamente el Artículo 164 referente a la Jornada de Trabajo, descansos y feriados en el régimen de trabajo doméstico, así también cambiar la denominación del Título Cuarto, Capítulo Cuarto de cuerpo legal ya citado, que actualmente es: “Trabajo Doméstico”, por la denominación: “Trabajo en Casa Particular” y en cuanto a las denominaciones de trabajo doméstico, trabajador doméstico y trabajadores domésticos que existieren en el desarrollo de la Ley antes mencionada, consecuentemente deberá modificarse por el de trabajo en casa particular, trabajador en casa particular y trabajadores en casa particular respectivamente.

Siendo que con fecha 19 de febrero de 2004, el Honorable Pleno de Congreso de la República conoció y remitió a la Comisión de Trabajo dicha iniciativa para su estudio análisis y emisión de dictamen respectivo, por lo que con fecha 13 de octubre de 2005, la Comisión relacionada emite dictamen favorable y con respecto a las reformas del Código de Trabajo relativas al trabajo doméstico, propone únicamente reformar el Artículo 164, el cual sugiere, quede de la siguiente forma: “Las personas trabajadoras



en casa particular gozarán de los mismos derechos y prestaciones que establecen la Constitución Política de la República y las demás leyes de trabajo y previsión social para los trabajadores en General.”

Así también con fecha 23 de febrero de 2004, nuevamente el Pleno, conoció y remitió la iniciativa 2857, a la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales, a la Comisión de Trabajo y a la Comisión de Previsión y Seguridad Social para su estudio y dictamen conjunto, en cumplimiento de dicha solicitud, únicamente la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales, con fecha 14 de enero de 2006, emite dictamen y este fue desfavorable, exponiendo el siguiente pronunciamiento: “En relación al trabajo en casa particular, la Iniciativa de Ley 2857 establece que “las personas trabajadoras en casa particular” gozarán de los mismos derechos y prestaciones que los trabajadores en general, lo cual no es factible dada la naturaleza especial de este tipo de trabajo, quienes perciben muchas otras prestaciones más y beneficios que no perciben los trabajadores en general, tales como: albergue, alimentación comodidades, descanso durante la jornada, etc.”

El objeto de la Iniciativa de Ley 2857, es que a los trabajadores domésticos se les reconozcan derechos, de los que únicamente gozan otros sectores laborales como lo son: una jornada diaria de trabajo de un máximo de ocho horas, días descanso, días de feriado, entre otros, en aplicación del principio de igualdad, así también que las denominaciones de trabajo doméstico y trabajador doméstico, sean sustituidas por las de trabajo en casa particular y trabajador en casa particular. Sin embargo, aunque en su momento se emitió dictamen a favor de tal iniciativa, no se le dio el seguimiento



respectivo y aunado a eso, en fecha posterior se emite nuevamente dictamen en sentido desfavorable con relación a la misma iniciativa.

### **2.8.2. Iniciativa de Ley 4075**

La iniciativa de Ley 4075, fue presentada Al Congreso de la República de Guatemala por las Representantes Delia Emilda Back Alvarado de Monte, Maura Estrada Mansilla, Rosa Elvira Zapeta Osorio y Elza Leonora Cu Isem, fue conocida en el pleno el 18 de agosto de 2009, y se trasladó a la Comisión de la Mujer y la Comisión de Trabajo para su para su análisis y emisión de dictamen correspondiente.

Esta iniciativa dispone diferentes reformas al Código de Trabajo y en respecto al régimen de trabajo doméstico, principalmente en aspectos concernientes al cambio de denominación de trabajo doméstico y trabajador doméstico, al de trabajo de casa particular y trabajador de casa particular, la fijación del salario mínimo del empleado doméstico y la forma en que debe calcularse, la obligación del patrono de suscribir contrato individual de trabajo por escrito y presentar copia del mismo a la Inspección General de Trabajo; toda vez, que el contrato de trabajo en este régimen especial de trabajo puede ser verbal, sujetar el trabajo doméstico a las jornadas diarias de trabajo, feriados, días de asueto y demás derechos que regula el Código de Trabajo a otro tipo de actividades laborales. Asimismo que los casos de enfermedad del trabajador de casa particular que no sea leve y que lo incapacite para desempeñar sus labores durante más de una semana, en este caso el patrono ya no tenga la posibilidad de despedir al empleado e indemnizarlo con un mínimo de tres meses y un máximo de



cuatro meses de salario; sino, únicamente deberá sujetarse a lo que establece el Artículo 67 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Con fecha 07 de diciembre de 2010, la Comisión de la Mujer del Congreso de la República de Guatemala, toma en cuenta la propuesta de Ley al emitir dictamen favorable sobre cada uno de los aspectos relativos al trabajo doméstico ya referidos.

Cabe mencionar que la Iniciativa de Ley 4075, surge a raíz de la integración de una mesa técnica de apoyo, conformada por entidades del Estado y privadas, involucradas en el tema de trabajo doméstico, en la que fue primordial la participación de organizaciones como la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila conocida como ATRAHDOM y de la Asociación CENTRACAP, por ser entes que dirigen su función a brindar asistencia, capacitación y asesoría a los trabajadores domésticos y que a través de su trabajo son conocedoras de la realidad y necesidades de los empleados domésticos.

“Las trabajadoras de casa particular creen que contar con más leyes no será realmente la respuesta a sus problemas; sino, que lo que se requiere es que estas leyes sean funcionales y aplicadas por parte de quienes les corresponde, puesto que los operadores de justicia se dejan sobornar por los empleadores y están enmarcados en un sistema de clase, donde por su condición de mujeres, pobres e indígenas no son tratadas igual que otras mujeres que presentan condiciones diferentes a las de ellas.”<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 87.



Si bien es cierto que existen algunos aspectos relativos al régimen especial de trabajo doméstico que no se encuentran acorde al principio de igualdad, como lo pueden ser la jornada de trabajo, los descansos y feriados, al hacer un análisis sobre otros derechos que goza el empleado doméstico, como lo es el salario mínimo, descanso pre y post natal, período de lactancia y vacaciones, en la práctica las personas que desempeñan este trabajo, en su mayoría no gozan ni siquiera de esos derechos ya reconocidos por la Ley, por la cultura de discriminación que existe hacia este régimen de trabajo por no producir ningún lucro y por ser desempeñado regularmente por personas de escasa escolaridad y niveles de pobreza extrema que incluso no tienen conocimiento de los derechos que les corresponden.

Así también, a través del análisis de las dos iniciativas de ley expuestas con anterioridad, que persiguen dignificar esta noble faena, es evidente que el Estado de Guatemala no muestra interés y voluntad en reformar la Ley Laboral, a favor del trabajador del trabajador doméstico, al no darles el seguimiento respectivo en el Congreso de la República de Guatemala.



## CAPÍTULO III

### 3. Movimiento sindical en el trabajo doméstico

Como se ha mencionado en el desarrollo del presente trabajo, el empleado doméstico desempeña sus servicios en el hogar del empleador, lo que provoca una condición de asilamiento que ocasiona la vulneración de sus derechos laborales y que sea objetos diferentes clases de abusos y, aunado a esta situación en la mayoría de casos, éstos no conocen sus derechos, por su condición humilde o posiblemente sí tengan noción de los mismos, pero por necesidades económicas aceptan laborar en esas condiciones, existiendo una desproporción en la relación laboral, entre el trabajador frente al patrono, por lo que a continuación se exponen los beneficios que trae consigo, que el trabajador doméstico participe y se integre a una organización sindical.

#### 3.1. Sindicato

Para tener una idea precisa de qué es un sindicato es esencial conocer su génesis: "Sindicato, palabra de origen griego: Syn que significa con y dike que significa justicia. De ahí se deriva la palabra griega sindikos y la latina syndicus, que en términos generales significa la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien. Según lo expuesto, el sindicato se definiría como una agrupación



de personas que lucharán por la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora.”<sup>45</sup>

La naturaleza del sindicato es ser una agrupación de personas con iguales fines e intereses socioeconómicos que lucharán por sus ideales, considerando que tiene mayor peso o mejores resultados, actuar en grupo que individualmente en el ámbito laboral.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Inciso q) regula entre los derechos sociales mínimos de la legislación laboral lo siguiente: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.”

Incluso, pertenecer a un sindicato es un derecho mínimo que el Estado de Guatemala reconoce a los trabajadores, siempre y cuando actúen de conformidad con la Ley.

Por su parte el Código de Trabajo en el Artículo 206 define el sindicato como: “Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

---

<sup>45</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 83.

Los sindicatos pueden crearse tanto por trabajadores, como por patronos, profesionales o personas de determinados oficios, aunque no laboren en un mismo lugar o para el mismo empleador, siempre y cuando no se desvirtúe su esencia y cumpla con los requisitos legales.

El Artículo 215 del cuerpo legal citado con anterioridad regula lo relativo a la clasificación de los sindicatos por su naturaleza, que pueden ser urbanos y campesinos y adicionalmente gremiales, de empresa y de industria, por lo que se deduce que por la naturaleza del régimen especial de trabajo doméstico se puede determinar que los empleados dedicados a estos servicios pueden conformar un sindicato gremial, de conformidad con el Artículo en mención en su inciso a): “Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica.”

Por lo que un sindicato gremial de trabajadores domésticos será aquella agrupación de empleados domésticos, constituida legalmente con el propósito de realizar esfuerzos dirigidos al mejoramiento y protección de los respectivos intereses socioeconómicos comunes a sus integrantes, siendo uno de los requisitos principales para su constitución, que esté conformado por 20 o más trabajadores.

### **3.2. Sindicalismo**

Esta figura legal marca la historia de la lucha de las agrupaciones sindicales: “La aparición del sindicalismo en el mundo del derecho es relativamente reciente, ya que

su existencia data de la segunda mitad del siglo antepasado (XIX). Se afirma que el sindicato o asociación profesional surgió como una reacción contra el liberalismo económico y el capitalismo. Se afirma que es la reacción contra el liberalismo económico porque dicha tendencia niega el derecho de asociación y coloca a los trabajadores sin la libertad que tanto predica y considera al trabajo como una mercancía sujeto a las oscilaciones de la ley de la oferta y de la demanda; y es una reacción contra el capitalismo debido a la inhumana explotación que hace de los trabajadores asalariados, lo cual ha hecho afirmar a algunos estudiosos de Derecho Laboral que el sindicalismo es hijo legítimo del capitalismo.”<sup>46</sup>

Según el Autor Chicas Hernández el sindicalismo es: “la teoría y la práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos de dichas asociaciones profesionales.”<sup>47</sup>

El sindicalismo puede catalogarse como la plataforma en la que los sindicatos realizan sus actividades en pro de sus intereses socioeconómicos, lo cual da inicio en el siglo XIX, a raíz de la doctrina del liberalismo, que propone como factores primordiales de la economía la oferta y la demanda y la no intervención del estado en ésta. No obstante, un elemento de relevancia en la economía es el trabajador; es decir, un ser humano, que debe ser tratado como tal y no explotado a consecuencia de la doctrina

---

<sup>46</sup> **ibid**, pág. 157.

<sup>47</sup> **ibid**, pág. 154.

prevaleciente en ese entonces, por lo que, para que sean respetados sus derechos se hace indispensable la intervención del Estado como el principal garante y tutelar de sus derechos laborales y para asegurar que así sea y para que además le sean otorgadas mejores condiciones laborales, se le reconoce como un derecho al trabajador pertenecer o conformar una organización sindical.

### **3.2.1. Sindicalismo de los trabajadores domésticos**

Al conocer los beneficios de conformar un sindicato y entender la problemática de los trabajadores domésticos, es viable para este sector laboral la creación de un sindicato.

Por las tareas que implican la realización del trabajo doméstico, la población en general tiene la idea que se trata de una simple actividad que no implican derechos y obligaciones en la relación laboral de esa índole, por lo que: “Una de las primeras tareas sindicales en este sector es hacer reconocer que el trabajo doméstico es un trabajo de pleno derecho y a continuación asegurar que todas las legislaciones laborales nacionales se aplican a las trabajadoras domésticas; éstas se ven a menudo excluidas de varios campos de aplicación de estas legislaciones... si es que no están totalmente excluidas. Son pocas las legislaciones nacionales que garantizan a las trabajadoras domésticas los mismos derechos que a los demás trabajadores.”<sup>48</sup>

Esto parece una ardua tarea, debido a que los propios trabajadores domésticos no conocen los derechos que les corresponden, mucho menos que el trabajo que realizan

---

<sup>48</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-dom-sticos> (27 de julio de 2009).





se encuentre regulado en la legislación de cada Estado. Sin embargo, es una de las metas a cumplir por un sindicato de esta naturaleza.

Dadas las características de las personas que se desempeñan en el régimen especial de trabajo doméstico, que comúnmente son de escasos recursos y poca o nula escolaridad: “Si se encuentra sola ante una administración o un aparato judicial, una trabajadora doméstica dudará en entablar un proceso para exigir la reparación de la violación de sus derechos. También corre el riesgo de desanimarse y retirar su denuncia, por ejemplo si recibe amenazas de parte de su empleador o si le parece que las personas que han registrado su denuncia no la toman en serio. Por ello, el respaldo de un sindicato o de una asociación de trabajadoras domésticas es fundamental para acompañar a la trabajadora doméstica en este tipo de gestiones. Una trabajadora doméstica no acudirá sola a los tribunales, está demasiado atemorizada por su empleador, sino está acompañada aceptará cualquier suma de dinero que le dé su empleador.”<sup>49</sup>

La misión de un sindicato en este régimen especial de trabajo, no solo consiste en informar sobre los derechos que tiene el empleado doméstico; sino que también, implica darle acompañamiento y asesoría legal, respecto a las denuncias que presente en contra del patrono, con el fin de que se sienta apoyada y segura de lo que exige y que a raíz de ese apoyo se le reconozcan sus derechos ya adquiridos.

---

<sup>49</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos> (27 de julio de 2009).



Las organizaciones sindicales deben aprovechar su presencia toda vez que: “están en posición de fuerza para influenciar a sus gobiernos con el fin de que apoyen la adopción de un convenio internacional que proteja a las trabajadoras domésticas.”<sup>50</sup>

En la actualidad, para el sector laboral de trabajo doméstico, es de interés primordial que se ratifique por los estados partes de la OIT, el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores doméstico y una forma de promover su adopción, es a través de la presión que pueden ejercer los sindicatos de empleados domésticos, ante las autoridades competentes.

“Algunos sindicatos y asociaciones de trabajadoras domésticas ayudan a sus miembros a encontrar empleo, lo cual les permite negociar buenas condiciones con los empleadores, sobre todo cuando son éstos los que las contactan.”<sup>51</sup>

Los sindicatos deben realizar diversas actividades a favor de sus miembros, a efecto de que sus integrantes sigan participando en el mismo, como puede ser el caso de ubicarlos en un empleo en esta rama de trabajo, con el respaldo de que al conocer los empleadores la agrupación a la que pertenecen no dudarán en respetar sus derechos reconocidos por la Ley e incluso ofrecer óptimas condiciones de trabajo.

---

<sup>50</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-dom-sticos> (27 de julio de 2009).

<sup>51</sup> Organización Internacional del Trabajo. “**Un trabajo decente para los trabajadores domésticos**”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-dom-sticos> (27 de julio de 2009).



Sin embargo, no todo es positivo en la creación de un sindicato, debido a que debe sostenerse económicamente: “A pesar de los numerosos esfuerzos que realizan los militantes sindicales para ponerse en contacto con ellas y afiliarlas, no es de extrañar que muchas trabajadoras pierdan su interés en el movimiento sindical. Se corre el riesgo de caer en un círculo vicioso: La escasez o la ausencia de cotizaciones sindicales de trabajadoras domésticas explica la pobreza de los sindicatos que las unen... lo cual a veces impide que éstos puedan desarrollar suficientes actividades atractivas o útiles para estas trabajadoras, que a partir de ese momento pierden su interés en el movimiento sindical.”<sup>52</sup>

Esta situación se puede dar, tomando en cuenta que, en su mayoría las trabajadoras domésticas no perciben ni siquiera el salario mínimo y lo poco que devenga lo utilizan con prioridad para la subsistencia de su persona y su familia y para el sostenimiento del un sindicato es de vital importancia, no solo el recurso humano sino también el económico.

“La OIT también ha prestado apoyo para crear y mantener en funcionamiento los sindicatos que representan especialmente a los trabajadores domésticos, lo cual ha dado lugar a numerosas iniciativas directamente destinadas a este colectivo de trabajadores... en América Latina la OIT presta su colaboración a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), que ha

---

<sup>52</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-dom-sticos> (27 de julio de 2009).



desarrollado una amplia variedad de iniciativas complementarias sobre trabajo doméstico.”<sup>53</sup>

No cabe duda que, a través de la organización sindical de las trabajadoras domésticas puede subsanarse progresivamente su situación, porque éstos dirigen su trabajo a la protección y mejoramiento de los intereses socioeconómicos de sus miembros, pero el sostenimiento de estas agrupaciones requieren de una inversión económica por parte de sus integrantes, lo cual es una dificultad para el empleado doméstico; toda vez que, en su mayoría éste percibe un salario inferior al mínimo que solo le permite cubrir sus necesidades económicas propias y de su familia.

### **3.2.2. Sindicalismo de los trabajadores domésticos en Guatemala**

En Guatemala, la ATRAHDOM es el órgano que se ha dado a la tarea de promover la creación de un sindicato de trabajadores domésticos.

#### **3.2.2.1. Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia**

De acuerdo a información proporcionada por Susana Vásquez, Técnica en Incidencia Política de la ATRAHDOM: “Esta entidad fue la que impulsó la creación del Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia SITRADOMSA, constituido con 20 miembros, el cual adquirió personalidad jurídica el 29 de agosto de 2012 y la

---

<sup>53</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-dom-sticos> (27 de julio de 2009).



divulgación de aquel, la realizan a través de volantes que son entregados en centros comerciales y en parques a los trabajadores domésticos y debajo de las puertas de las residencias, su función puntual es informar a sus afiliadas sobre sus derechos como empleadas domésticas y al denunciar a su patrono se les brinda acompañamiento legal, actualmente cuenta con 52 miembros.”

La reciente creación del SITRADOMSA nos da la pauta de que, aunque el trabajo doméstico se encuentra en un estado de desprotección por parte del Estado de Guatemala, existen entidades que al conocer la problemática que afrontan los empleados domésticos, aúnan sus esfuerzos para originar las consecuentes soluciones legales, al impulsar la creación de este sindicato, que si bien es cierto no cuenta con un número considerable de afiliadas, con el tiempo y el impulso que se le da al mismo pueda incrementarse el número de integrantes.

### **3.3. Ámbito educativo del trabajador doméstico**

Una de las características del trabajador doméstico es que tiene poco o ningún grado de escolaridad y por las actividades que implica su labor, no se le da la importancia que merece y aunado a esto sus empleadores no les permiten capacitarse o educarse, debido a la larga jornada de trabajo que desempeñan: “Muchas de estas mujeres se ven frustradas en sus anhelos de estudiar y superarse, sin las posibilidades de tener una profesión y mucho menos llegar a la universidad. En muy pocos casos trabajan y estudian de noche o domingos, en las horas o días de descanso, pero esto les significa un doble esfuerzo, físico y mental, por lo que la mayoría que emprende estos estudios

los abandonan y retoman años después. Tan solo un diez por ciento de las que inician estudios logran terminar los formales, como primaria y básicos, y carreras intermedias, como secretarias, perito contador. En lo que respecta a capacitación técnica, en ocasiones concluyen cursos como: corte y confección, cocina, manualidades, belleza. No obstante, hay una cantidad mínima de las trabajadoras de casa particular que terminan cursos aislados como mecanografía, inglés y computación.”<sup>54</sup>

Si bien es cierto que, posiblemente durante la jornada de trabajo del empleado doméstico pueda tener un tiempo libre que le permita dedicarse a su superación personal, la realidad es que durante esa extensa jornada se encuentran a disposición del empleador, quien en algunas circunstancias no le permitirá utilizar ese tiempo para emplearlo en su educación o capacitación y el descanso reconocido por la Ley Guatemalteca, no es suficiente para que los trabajadores domésticos se ocupen de su desarrollo integral como ser humano.

No solo la jornada de trabajo de los trabajadores doméstico les impide educarse: “Actualmente estas mujeres no estudian porque no les alcanza el dinero que ganan, porque debido a sus horarios de trabajo tendrían que estudiar en colegios, con la dificultad de que los empleadores no les dan el permiso o el derecho de tener una licencia para estudiar. Pero existe una considerable cantidad de mujeres trabajadoras de casa particular que dicen no tener la capacidad para estudiar, esto forma parte de la baja autoestima que poseen a causa de los ambientes donde se han interrelacionado y

---

<sup>54</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 48.

la falta de estímulo de los miembros de su familia, evidenciado en la violencia psíquica de la que forman parte frases como: “sos tonta”, “sos burra”, “no entendés”.”<sup>55</sup>

En aquellos casos en que el trabajador doméstico logra iniciar o dar seguimiento a sus estudios es principalmente, por su deseo de superación personal y lo ha conseguido por cuenta propia, incluso en establecimientos educativos privados por la ausencia de entes estatales que implementen programas educativos adecuados a su jornada diaria de trabajo.

Existen otros factores que le impiden al trabajador doméstico tener acceso a la educación, como lo es el bajo salario que perciben por debajo del mínimo, que les permite únicamente sobrevivir, pero también se dan los casos en los que estos mismos trabajadores no se sienten capaces de superarse en el ámbito académico por la misma desvalorización y subestimación que sufren a causa de los servicios que prestan.

En aquellos casos en que la trabajadora tiene la suerte de que le otorguen un día completo de descanso semanal, regularmente: “Los domingos, que son sus días libres, estudian en programas especiales, radiofónicos, pues el ente rector de políticas educativas en Guatemala, el Ministerio de Educación, no ha creado programas especiales para las trabajadoras que se encuentran en su categoría laboral; que podrían coordinarse con el Ministerio de trabajo como parte del cumplimiento del derecho laboral. Solamente se cuenta con los programas que tiene la Dirección General de Educación Extra Escolar, que conllevan una serie de trámites engorrosos y les falta

---

<sup>55</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 48



divulgación, puesto que la mayoría de las personas que podrían beneficiarse de estos programas so saben que existen.”<sup>56</sup>

El Artículo 71 de la Constitución Política de la República, regula el Derecho a la educación de la siguiente manera: “Es obligación del estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna.” Así también el Artículo 72 del cuerpo legal ya citado establece que: “La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultural nacional y universal.”

El Ministerio de Educación, como organismo estatal, tiene la obligación de garantizar la educación a todos los guatemaltecos, por lo que en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deben implementar programas educativos y de capacitación dirigidos especialmente a los empleados domésticos y publicitarlos de tal forma que éstos tengan conocimiento de los mismos y los puedan adaptar a sus actividades diarias.

### **3.3.1. Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica**

Esta es una entidad educativa conocida en el régimen de trabajo doméstico por su estrategia de impartir educación que puede ser adaptada a su jornada de trabajo, conocido por su abreviación como IGER: “Es una institución privada, sin dependencia política o confesional, de carácter no lucrativo, aprobada por el Ministerio de Educación

---

<sup>56</sup> Velásquez Estrada. **Ob. Cit.** Pág. 49.





y representada por la Asociación de Servicios Educativos y Culturales "ASEC", reconocida oficialmente según acuerdo de creación No. 828 del 2/11/83 y extensiones: No. 451 del 22/09/92, No. 62 del 22/03/94, No. 636-99-E.P. del 05/10/99. El acta de renovación más reciente es la resolución UDE/CA No.488-2008-O.T. la cual tiene vigencia de enero 2009 a diciembre 2013.<sup>57</sup>

“El IGER se dedica a la educación de adolescentes, jóvenes y adultos guatemaltecos, mediante el sistema radiofónico de su programa "El maestro en casa", transmitido por el grupo radial ¡uy uy uy! y radios ECA. Ofrece educación formal en los niveles de alfabetización, primaria acelerada, ciclo básico y bachillerato, además de un curso de actualización para maestros de primaria en servicio. Extiende su acción a todos los departamentos de la República y con los servicios centrales en Guatemala capital, presta también sus servicios de primaria bilingüe a la población maya Q'eqchi' y Kaqchikel.”<sup>58</sup>

La estrategia educativa de este instituto es un método viable para que el trabajador doméstico pueda ejercer su derecho a la educación, en el caso de que no tenga el tiempo libre suficiente para salir de la residencia en que labora hacia un centro estudiantil; sino, a través de la radio, en determinado horario toma las clases, lo cual ajusta a sus labores diarias, conforme el grado académico en que se encuentre.

---

<sup>57</sup> Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica, “¿Quiénes Somos?”, *El Maestro en Casa*, [http://www.iger.edu.gt/modulos.php?modulo=contenido&operacion=lectura&id\\_con=1&identificador=1&cont\\_ti=Sobre%20Nosotros&cabecera=cabecera2](http://www.iger.edu.gt/modulos.php?modulo=contenido&operacion=lectura&id_con=1&identificador=1&cont_ti=Sobre%20Nosotros&cabecera=cabecera2) (19 de abril de 2011).

<sup>58</sup> Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica, “¿Quiénes Somos?”, *El Maestro en Casa*, [http://www.iger.edu.gt/modulos.php?modulo=contenido&operacion=lectura&id\\_con=1&identificador=1&cont\\_ti=Sobre%20Nosotros&cabecera=cabecera2](http://www.iger.edu.gt/modulos.php?modulo=contenido&operacion=lectura&id_con=1&identificador=1&cont_ti=Sobre%20Nosotros&cabecera=cabecera2) (19 de abril de 2011).

### 3.3.2. Casa San Benito

Esta organización privada tiene como visión: “Ser un espacio mediador del aprendizaje para trabajadoras en casa particular, que facilita y motiva el encuentro entre mujer trabajadora y desarrollo integral... Proporcionar excelente formación, capacitación y conocimiento a trabajadoras en casa particular, en un ambiente de participación bidireccional, reflexión crítica y constructiva, humano y cristiano, desarrollar competencias académicas, técnicas y profesionales y fortalecer actitudes y aptitudes humanas y cristianas con trabajadoras en casa particular para su mejor desenvolvimiento en su ambiente académico, laboral y social.”<sup>59</sup>

Esta entidad ofrece los siguientes cursos a las empleadas de casa particular: tejido de punto, bordado a máquina, corte y confección, guitarra y computación. Con el objeto de fomentar el desarrollo integral de la trabajadora doméstica en la sociedad guatemalteca.

Inicialmente se abordó el tema del sindicalismo y la importancia de la organización sindical de los trabajadores domésticos, se mencionan las ventajas de afiliarse a éstos, como lo son el conocimiento de los derechos de este sector laboral, las diversas herramientas de protección de esos derechos en caso sean vulnerados, el acompañamiento que los sindicatos brindan ante los órganos jurisdiccionales e incluso administrativos que conlleven a una solución favorable las denuncias presentadas en contra del patrono, entre los aspectos negativos se recalca el sostenimiento de estas

---

<sup>59</sup> Casa San Benito,  
[http://www.upguatemala.org/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=12:surcursales&Itemid=12](http://www.upguatemala.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=12:surcursales&Itemid=12)  
30/04/2013.



organizaciones, ya que requieren de aportes económicos de sus afiliados, lo cual se convierte en el principal obstáculo para el empleado doméstico, porque afiliarse a éstos significa dar una aportación económica, cuando en su mayoría no devengan ni el salario mínimo y lo poco que perciben por sus servicios prestados es utilizado para la subsistencia de su persona y su hogar.

Por otra parte, la jornada de trabajo y los descansos de los empleados domésticos tienen relación con su superación personal, porque en la mayoría de los casos el tiempo libre que tienen no les es suficiente para ocuparse de esos aspectos tan importantes para el ser humano. Sin embargo, el Estado a través de las organizaciones respectivas debe poner atención en ese sentido, para hacer que la educación llegue hasta ese sector poblacional, toda vez que en la actualidad son organizaciones privadas las que han puesto interés en ese aspecto, pero sus esfuerzos no han sido suficientes.



## CAPÍTULO IV

### **4. Convenios de la OIT y organizaciones relacionadas al régimen especial de trabajo doméstico**

En observancia de que el Estado de Guatemala es parte de la OIT, es eminente abordar el tema de los convenios que emite ese órgano internacional y cuáles son sus funciones, así también el análisis del trabajo que realizan entidades regionales y a nivel nacional que dirigen sus esfuerzos al apoyo del trabajador doméstico.

#### **4.1. Convenios de la OIT**

Los Convenios de la OIT, son instrumentos legales creados con el objeto de contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales en cada uno de los Estados miembros de ese organismo: “Los Convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo, que mundialmente se ha hecho por medio de la Organización Internacional del Trabajo, para que sin detrimento de las empresas, se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los laborantes de todas las ramas de la producción tendiendo siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores.”<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. **Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.** Pág. 8.



Los Convenios de la OIT, más que ser normas de carácter imperativo, que adoptan los Estados parte de ese ente internacional, son ordenamientos legales que persiguen dignificar la labor del trabajador y que se le brinde la oportunidad de vivir cada día de una manera que le permita desarrollarse como trabajador y como persona, en concordancia con la situación del empleador, tomando en consideración los principios del derecho de trabajo de realismo y objetividad.

Estos normativos legales, una vez ratificados por los estados partes, constituyen herramientas legales de carácter público, aplicables en la rama del Derecho Laboral: “Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los Convenios Internacionales de Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus diferentes reuniones anuales, que mediante la ratificación son incorporados a nuestro sistema jurídico, tienen la categoría de Leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina. En tal virtud, los preceptos que contienen dichos Convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las Leyes de la República, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.”<sup>61</sup>

Guatemala como Estado miembro de la OIT, al ratificar los convenios de esta entidad, permite que dichas normas de carácter internacional sean aplicables internamente y siendo que se trata de una rama del Derecho de orden público, como lo es el Derecho de Trabajo, prevalecerá el principio de imperatividad.

---

<sup>61</sup> **Ibid**, pág. 7.

La Constitución Política de la República en el Artículo 102, Inciso t) establece: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.”

Siempre que sea factible y favorable a la población trabajadora, el Estado de Guatemala participará y adoptará convenios relacionados al Derecho de Trabajo.

#### **4.1.1. Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos**

En el año 2011 fue creado el Convenio 189 de la OIT, que específicamente regula el régimen especial de trabajo doméstico, por lo que al respecto: “A decir de Juan Somavía, director general de la OIT, el segundo país en ratificar el Convenio 189, primera norma mundial dirigida a las y los trabajadores domésticos, fue Filipinas, nación que envía una señal importante a quienes realizan este tipo de labor, pues estarán protegidos una vez entre el tratado en vigencia. La nueva norma cubre a todos y todas las trabajadoras domésticas y comprende medidas especiales para proteger a aquellos empleados que, debido a su temprana edad, nacionalidad o situación de residencia, pueden estar expuestos a riesgos adicionales. Finalmente, el funcionario internacional indicó que Uruguay fue el primer país que ratificó el tratado en junio de 2012”.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Centro de reportes informativos sobre Guatemala, “Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico entrará en vigor en un año”, <http://noticias.com.gt/nacionales/20120906-convenio-de-la-oit-sobre-trabajo-domestico-entrara-en-vigor-en-un-ano.html>, (30 de abril de 2013).



La creación del Convenio 189 de la OIT, es un adelanto positivo para los empleados de trabajo doméstico, pero debido a su reciente creación, para su aplicación en los Estados parte, se hace necesario, primero la ratificación de por lo menos dos países, lo cual ya sucedió, seguidamente al ser anunciada su ratificación por los dos Estados, también se debe anunciar la fecha en que entrará en vigencia en las naciones que lo ratifiquen. El Estado de Guatemala, aún analiza la adopción del Convenio relacionado.

El Artículo 23 del Convenio antes citado, establece lo siguiente: “1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización. 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.” y de conformidad con el Artículo 22, Numerales 2 y 3 del Convenio mencionado: “2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.” (VER EN ANEXO II)

El Convenio 189 de la OIT, inicialmente define lo que es el trabajo doméstico, en el desarrollo del mismo se aprecian diferentes aspectos concernientes a los derechos laborales de los empleados domésticos, como lo son el derecho de asociación y la libertad sindical, la mejora de las condiciones en que se desempeña este trabajo a fin

de que el trabajador tenga privacidad y comodidad, la obligación de implementar un contrato de trabajo escrito, adecuar las jornadas de trabajo, descansos y vacaciones en sentido favorable, fijar un salario mínimo justo, asegurar el derecho a la salud y seguridad social, implementar mecanismos de queja accesibles a los trabajadores doméstico, que permitan la aplicación y cumplimiento de la ley y una atención eficaz ante la Inspección de Trabajo y Órganos Jurisdiccionales competentes en materia laboral.

Es de enfatizar, que el Artículo 17 de la norma legal internacional relativa regula que: “1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos. 2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional. 3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.” (VER EN ANEXO II)

Como ya se ha mencionado, la privacidad es una de las características que sobresalen en el trabajo doméstico, porque el mismo se desempeña en el seno del hogar, regularmente el empleado doméstico no tiene compañeros de trabajo y se encuentra aislado en su ámbito o lugar de actividades laborales y como consecuencia de eso permanece en un estado vulnerable, lo que da lugar a todo tipo de arbitrariedades por



parte del patrono y el inconveniente para la Inspección de Trabajo es que no puede simplemente ingresar a fiscalizar ese tipo de relación laboral, si voluntariamente no le permiten el acceso a la residencia y por otra parte que también el trabajador doméstico lo denuncie, la segunda es que el hecho de que el empleado doméstico prácticamente no salga de la residencia en que se desempeña y no se relacione con más personas en su misma condición, no le permite saber qué derechos tiene y si son violentados a dónde puede acudir para denunciar al patrono; es decir, que los Estados que ratifiquen este convenio deben buscar los medios idóneos y efectivos, tanto para equiparar los derechos de los empleados domésticos y enmendar la situación actual de este sector laboral, en comparación con el resto de población trabajadora y que además, toda el cuerpo legal vigente que protege y beneficia a éstos trabajadores sea positivo, porque de nada sirve que el estado cree normas en provecho de este sector si aquellos no tienen conocimiento de ello y no las aplican en su diario vivir.

#### **4.2. Organizaciones a nivel Mundial**

El trabajo doméstico, es una actividad laboral que no solo se desempeña en el Estado de Guatemala, sino también alrededor del mundo, por una cantidad razonable de personas, que en su mayoría son del género femenino, razón por la que existen entidades a nivel internacional que se han involucrado en el tema del trabajo doméstico, como a continuación se exponen.



#### 4.2.1. Organización Internacional del Trabajo

En materia de trabajo, a nivel mundial la entidad especializada es la Organización Internacional del Trabajo: “La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.”<sup>63</sup>

La OIT surge de la necesidad de establecer a nivel mundial la justicia social y la paz, una vez finalizada la primera guerra mundial: “Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.”<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>, (02 de mayo de 2013).

<sup>64</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>, (02 de mayo de 2013).

El trabajo de la OIT se inicia al término de la primera guerra mundial y su principal preocupación y razón de surgimiento es la explotación laboral del ser humano y el alcance de la paz y equidad social, cumpliendo su faena, a través de la creación de Convenios Internacionales de Trabajo, proporcionando las herramientas legales a los Estados partes, para que la situación del trabajador mejore y se aleje de la figura de explotación laboral y servidumbre, en armonía con la situación socioeconómica de los empleadores.

Por lo que actualmente existe un sinnúmero de convenios emitidos por este ente mundial, con el objeto de que los estados partes los ratifiquen y sean aplicados en cada uno de ellos, en beneficio de la población trabajadora, un ejemplo de esto, es la creación del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

#### **4.2.2. Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar**

La difícil situación del trabajo doméstico, no sólo es a nivel interno, sino también se da en la mayoría de países del mundo, lo que ha motivado compartir experiencia entre los empleados domésticos de diferentes naciones, que ayuden a minorar la problemática actual, tal es el caso de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, conocida por sus siglas como la CONLACTRAHO: "Es una iniciativa conjunta de organizaciones sindicales de instituciones autónomas de trabajadoras del hogar de América Latina, sustentada en la articulación de sindicatos y asociaciones existentes en el plano nacional. Su origen se ubica en iniciativas de la intelectual

norteamericana Elsa Chaney (en 1980-83), en el marco de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA) y de contactos con dirigentes de organizaciones de Chile, Perú y México, en 1983, aunque el Primer Encuentro se realizó recién en 1988, en Bogotá, con la presencia de once países (México, Venezuela, Rep. Dominicana, Colombia, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Perú, Argentina y Chile), así como otra representativa de inmigrantes haitianas en Canadá. Al momento de crearse, la Confederación declaró esa fecha (30 de marzo), como el Día Internacional de la Trabajadora del Hogar”.<sup>65</sup>

“La Confederación está actualmente integrada por organizaciones de doce países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, y República Dominicana. También se tienen vínculos con organizaciones de trabajadores inmigrantes en EEUU, Canadá y Europa. La mayor parte son organizaciones sindicales.”<sup>66</sup>

“Desde su declaración inicial, la Confederación ha tomado partido a favor de la denominación elegida para el nombre de la organización (“trabajadoras del hogar”), considerando alternativas a otras dos: “trabajadora de casa particular” y “trabajadora del

---

<sup>65</sup> Confederación Sindical Internacional,  
[http://White.oit.org.pe/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/gtas/gtas\\_series/gtas2010\\_trabajado\\_rashogar](http://White.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_series/gtas2010_trabajado_rashogar), (14 de mayo de 2010).

<sup>66</sup> Confederación Sindical Internacional,  
[http://White.oit.org.pe/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/gtas/gtas\\_series/gtas2010\\_trabajado\\_rashogar](http://White.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_series/gtas2010_trabajado_rashogar), (14 de mayo de 2010).



servicio doméstico”. Por el contrario, rechazaba otras denominaciones despectivas o que presentan vestigios de relaciones feudales y de servidumbre.”<sup>67</sup>

Esto evidencia que las diferentes denominaciones para referirse a las trabajadoras domésticas, tanto en Guatemala como en otros países, más que distinguirlos por la labor que realizan, se utiliza de forma despectiva y discriminatoria.

“La Confederación aclara también que no existe una estrategia de afiliación común entre las organizaciones, si bien se enfatizan acciones de movilización los domingos, por ser el día libre de las trabajadoras. El eje está puesto en la profesionalización, mediante la valorización y visibilización del trabajo en el hogar como “trabajo” y contra la “cultura del feudalismo”. La Confederación señala que esta tarea debe enfrentar en algunas trabajadoras el miedo a que se enteren los patrones.”<sup>68</sup>

La CONLACTRAHO está conformada por diversas organizaciones de países del continente Americano y su fin primordial es la valorización del empleado doméstico, la cual es una de las ocupaciones que menos se ha alejado de la servidumbre y explotación laboral, así también su dignificación en el sentido de que su denominación las identifique por las tareas que realizan y no tienda a subestimarlos.

---

<sup>67</sup> Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, [http://www.cinterfor.org.yu/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/sind\\_for/castillo/pdf/exp\\_sec.pdf](http://www.cinterfor.org.yu/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/sind_for/castillo/pdf/exp_sec.pdf), (11 de mayo de 2010).

<sup>68</sup> Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, [http://www.cinterfor.org.yu/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/sind\\_for/castillo/pdf/exp\\_sec.pdf](http://www.cinterfor.org.yu/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/sind_for/castillo/pdf/exp_sec.pdf), (11 de mayo de 2010).

### **4.3. Organizaciones nacionales**

Entre las organizaciones nacionales que apoyan a los trabajadores domésticos se encuentran las que son creadas por el estado y las que la sociedad civil ha formado con base en la situación que afrontan las personas que desempeñan esta labor.

#### **4.3.1. Organizaciones del sector público**

El Estado de Guatemala, cumple con su obligación de garantizar el derecho al trabajo, a través de la creación de las instituciones respectivas que velarán porque así se cumpla ese mandato, por medio de las funciones y objetivos que legalmente se les atribuyan, y respecto al régimen de trabajo doméstico, se mencionan a continuación, los entes principales que deben apuntalar su labor a este sector de la sociedad.

##### **4.3.1.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Entre las instituciones del sector público, la principal es el Ministerio de Trabajo y Previsión social y se encuentra regulado en el Artículo 274 del Código de Trabajo: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su



acción en material de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley Orgánica de este último y sus reglamentos.”

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente idóneo que debe dirigir su función para que tanto trabajadores como patronos del Estado de Guatemala en general, se conduzcan de conformidad con las Leyes laborales, a través de los diferentes órganos que lo conforman y que se encuentran divididos en tres áreas, como lo es la laboral, de previsión social y administrativa.

#### **4.3.1.2. Oficina Nacional de la Mujer**

El Acuerdo de Creación de la Oficina Nacional de la Mujer, entró en vigencia el uno de julio de 1981 y da vida a este órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conocido por su abreviación como la ONAM, la cual tiene como fin primordial impulsar la integración de la mujer en el desarrollo del país, a través de su trabajo.

El Acuerdo Ministerial número 7-83 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio del cual se aprobó el Reglamento Interno de la Oficina Nacional de la Mujer, en el Artículo cuatro establece los objetivos de este ente: “Son Objetivos de la ONAM los siguientes: 1) Concientizar a la mujer guatemalteca sobre la importancia y necesidad de su participación en el desarrollo cívico y cultural del país; 2) Promover la participación de la mujer en el proceso de desarrollo del país; 3) Lograr la participación de la mujer en las actividades que desarrolle la Oficina mediante una amplia labor de divulgación;



4) Coordinar sus actividades con otras instituciones involucradas en el desarrollo de las mujeres, para aunar esfuerzos y evitar duplicidad de funciones.”

Su principal objetivo es que la mujer trabajadora en el Estado de Guatemala participe de forma activa en el desarrollo económico del país, no solo con la aportación de su trabajo; sino también, con su intervención en las decisiones que se tomen a su favor y en la divulgación de los esfuerzos que se realizan para acortar la brecha de discriminación laboral existente entre géneros.

El Artículo cinco del acuerdo relacionado regula las funciones de la ONAM y a continuación se hace mención de las más importantes: “a) Recabar y analizar información sobre la situación de la mujer en todos los campos de la vida nacional; b) Estudiar los obstáculos que impiden la integración de la mujer en el proceso social y económico del país y formular las estrategias para solventarlos; c) Promover y coordinar el desarrollo de programas y proyectos que tiendan a incorporar a la mujer en el proceso de desarrollo nacional;...j) Proporcionar asesoría a la mujer sobre sus derechos y obligaciones como ciudadanas; k) Prestar su concurso en la elaboración, implementación y ejecución de planes nacionales y regionales que otorguen atención especial a las necesidades de la población femenina, con énfasis en las áreas rurales y urbano marginales; l) Estudiar áreas específicas en el mercado laboral, en las cuales se deba iniciar o fortalecer la participación de la mujer en igualdad de oportunidades y derechos.”





Es de relevancia la implementación de proyectos y programas, con base en estudios enfocados hacia la realidad de la mujer trabajadora en Guatemala, en las diferentes áreas laborales en que se desempeña, en los que se determine los inconvenientes que se les presentan al momento de incorporarse a alguna actividad laboral, a fin de que éstos sean superados y que dicho órgano cumpla con sus objetivos y funciones.

#### **4.3.1.3. Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora**

La Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, es creada a través del acuerdo Ministerial 11-94, como una dependencia de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo dos del cuerpo legal ya citado señala las funciones principales de esta Sección: “Velar por los derechos de las mujeres trabajadoras, en coordinación con la Oficina Nacional de la Mujer y será asistida por la Inspección General de Trabajo, en la vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales.”

Este es otro órgano estatal adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que en la práctica se le conoce con el nombre del Departamento de Mujer Trabajadora, fue originado con el fin de atender en específico al trabajador del género femenino y tiene como objetivos generales: “Promover acciones que faciliten la participación igualitaria en el trabajo, propiciando coordinación intersectorial e interinstitucional para brindar atención especial en la vigilancia y cumplimiento de los Derechos Laborales de las mujeres trabajadoras, lograr que las mujeres tengan condiciones equitativas en los

lugares de trabajo, tener la libre elección del mismo y protección contra el desempleo y apoyar las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la ejecución de los Acuerdos de Paz, relativo a las mujeres trabajadoras.”<sup>69</sup>

Entre las funciones y objetivos de este órgano, principalmente se menciona la vigencia y protección de los derechos pertenecientes al género femenino, es decir que en la realidad guatemalteca sean puestos en práctica esos derechos existentes y que al momento de ser vulnerados existan métodos de protección eficaces de esos derechos.

Los objetivos específicos de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora son: “Concientizar a la parte empleadora, sobre los Derechos laborales de las mujeres Trabajadoras para su total respeto y cumplimiento, coordinación con el sector sindical para puntualizar la presencia de la mujer trabajadora en el mercado laboral, planificar y desarrollar actividades dirigidas a mujeres trabajadoras en situaciones especiales tales como mujeres jefas de hogar, inmigrantes y otras, contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la mujer trabajadora, facilitar a las mujeres la posibilidad de ejercer sus Derechos laborales y ciudadanos, dar a conocer los Derechos laborales de las mujeres trabajadoras establecidos en las leyes laborales vigentes, a través de los medios de comunicación social.”<sup>70</sup>

Algo muy importante que se menciona en los objetivos específicos y es que el patrono, además de conocer los derechos de sus empleadas, debe ser consciente del

---

<sup>69</sup> [www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt) (08 de febrero de 2011).

<sup>70</sup> [www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt) (08 de febrero de 2011).



cumplimiento y respeto de los mismos, porque puede darse el caso que exista una discriminación entre géneros y el patrono no valore el trabajo de la mujer en contraposición del realizado por sus empleados hombres en igualdad de condiciones, o simplemente sea subestimado el trabajo de la mujer por el hecho de pertenecer al género femenino y, como consecuencia tergiversados sus derechos, por lo que se requiere también que sean sensibilizados respecto al tema.

Y las funciones de esa institución van dirigidas a: “Propiciar la creación de alternativas de cuidado infantil dentro de las áreas de Trabajo de las mujeres, impulsar actividades de capacitación y promoción de los Derechos laborales individuales y colectivos de las mujeres trabajadoras, localización de fuentes financieras que apoyen proyectos para mujeres trabajadoras, brindar orientación y asesoría legal y el cumplimiento de los Derechos laborales de las mujeres, involucrar a los medios de comunicación Social para la difusión de los Derechos laborales de las mujeres en Guatemala, sensibilizar a la parte patronal sobre la oferta de empleo de la mujer embarazada y sus condiciones especiales de trabajo.”<sup>71</sup>

Las funciones y objetivos de ese órgano, requieren para su cumplimiento mecanismos prácticos y viables, con base en la realidad nacional de la mujer tanto como trabajadora que impulsa el desarrollo económico en el país y como miembro principal generador de recursos económicos en el seno de la familia.

---

<sup>71</sup> [www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt) (08 de febrero de 2011).

Los tres órganos institucionales que han sido expuestos, desde un punto de vista jurídico son los encargados de velar porque a través de sus funciones y objetivos sean tutelados los derechos de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, por medio de estudios y encuestas realizadas sobre este régimen especial de trabajo en Guatemala, es notorio que no cumplen a cabalidad con sus funciones y objetivos.

#### **4.4. Organizaciones del sector privado**

A raíz de la inoperancia de las entidades estatales que tienen la obligación legal de apoyar a los trabajadores domésticos, surgen organizaciones del sector privado que, con conocimiento de la realidad que afrontan las personas que ejecutan este tipo de servicios, contribuyen a mejorar su situación.

##### **4.4.1. Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular**

De acuerdo a palabras de Suleima Ojer Vásquez, quien actualmente es Promotora en Trabajo Doméstico en la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM y con anterioridad fungió como Socia de la Asociación CENTRACAP: "Tal y como su denominación lo indica esta es una asociación de apoyo específico al trabajador doméstico, por medio del cual se capacita a empleados de este sector laboral, a través de cursos de belleza, corte y confección y cocina, entre otros, se les brindan charlas para asesorarlos sobre sus derechos laborales, trabaja en colaboración con otras entidades como el Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica, respecto a la educación del empleado doméstico a través de esta vía y, de

acuerdo a la experiencia de este ente implementan estrategias para contactar a trabajadores que se desempeñan en este régimen de trabajo, tomando en cuenta las características del mismo.”

La Asociación CENTRACAP, es una de las organizaciones del sector privado, conocida por su especialización en la atención a las trabajadoras domésticas y que ha tenido un significativo protagonismo en la defensa de los derechos de estos empleados, a través de sus diferentes actividades de capacitación y educación y también impulsando la creación y reforma de leyes a favor de aquellos, incluso promoviendo inconstitucionalidades a determinados Artículos del Código de Trabajo que violentan derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala y que les corresponden a éstos.

#### **4.4.2. Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila**

Otra entidad del sector privado es: “La Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila “ATRAHDOM” nace en diciembre del año 2007, organizado por cinco mujeres, ex trabajadoras en las ramas laborales del hogar, a domicilio-economía informal y maquila, con sensibilización, experiencias y capacidad de propuesta, sobre las necesidades de las mujeres trabajadores, ante la escasa promoción al fortalecimiento del derecho laboral, humano y en materia de las mujeres trabajadoras.”<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, <http://atrahdom.org/>, (30 de abril de 2013).

Un aspecto positivo en esta organización es que se conformó con personas que trabajaron en esas áreas laborales, lo que les permitió entender aún mejor el objeto de su creación.

Este ente se ha dado a la tarea de: “Brindar apoyo, acompañamiento, formación, capacitación y asesoría a trabajadoras del hogar, a domicilio y de maquila, lograr cambios en la legislatura actual nacional, que permita erradicar la discriminación económica, laboral y humana de las mujeres trabajadoras.”<sup>73</sup>

Entre sus objetivos se encuentran: “Accionar en la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras, sin sesgo social, étnico, religioso o político para la participación de las mujeres. Surge como un espacio necesario en esta rama organizativa laboral, ante la escasa existencia de las mismas en el país, sus acciones giran inicialmente en la capital, teniendo como visión a mediano plazo su presencia activa en las cuatro regiones del país, occidente, sur, norte y oriente.”<sup>74</sup>

La ATRAHDOM, es una entidad que se crea con personas que no solo tienen conocimiento de la situación de las trabajadoras domésticas, de maquila y a domicilio; sino, también se han desempeñado en esos trabajos, lo que les permite tener una visión más amplia de la problemática en estos ámbitos laborales, con el ánimo no solo de ser escuchados ante las autoridades competentes; sino, también que a través de

---

<sup>73</sup> Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, <http://atrahdom.org/>, (30 de abril de 2013).

<sup>74</sup> Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, <http://atrahdom.org/>, (30 de abril de 2013).



sus diferentes propuestas en beneficio de estos sectores laborales les sean reconocidos sus derechos y mejorar los ya existentes, un ejemplo de esto es la promoción que realizan para la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la fundación del primer sindicato de trabajadoras domésticas en Guatemala.

#### **4.5. División de Atención a la Trabajadora Doméstica**

Con base en estudios y encuestas realizados por organizaciones a nivel nacional e instituciones internacionales, principalmente la OIT, se ha determinado que existe un número considerable de mujeres que se desenvuelven en el régimen de trabajo doméstico, el cual presenta características particulares, en comparación con otros trabajos en que se desenvuelve el género femenino, que da lugar a la vulneración de sus respectivos derechos laborales.

Asimismo, El Código de Trabajo regula el régimen especial trabajo doméstico en un apartado específico, debido a las características particulares que identifican a las personas que ejercen dicha labor. Sin embargo, no se creó un órgano estatal que se encargara de la atención de éstos, en consideración a esa circunstancia; toda vez, que es manifiesto que el trabajo realizado por la ONAM y la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora no se ha reflejado en apoyar a las trabajadoras domésticas, lo que ha propiciado que entidades privadas, tales como: CENTRACAP y ATRAHDOM entre otras, brinden esa colaboración a los trabajadores domésticos, lo cual es positivo pero no suficiente, por lo que es obligación del Estado de Guatemala, a través de los órganos competentes, tutelar de los derechos de los trabajadores

domésticos y en aplicación del principio de igualdad que, a su vez permite un trato diferente en circunstancias distintas al existir una justificación razonable, tomar las medidas idóneas y pertinentes para superar esa situación con la creación de un ente especializado en atender al trabajador doméstico.

Por lo que se hace necesaria la creación de una División de Atención a la Trabajadora Doméstica dentro de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de Acuerdo Ministerial, de conformidad con El Artículo 27, Inciso m) del Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece entre las atribuciones generales de los ministros: "Dictar los acuerdos, resoluciones, circulares y otras disposiciones relacionadas con el despacho de los asuntos de su ramo, conforme la ley."

Este órgano deberá cumplir con las siguientes funciones:

- Trabajar en coordinación con los organismos gubernamentales y entidades privadas relacionadas al trabajo de la mujer y en específico al régimen especial de trabajo doméstico.
- Determinar los medios por los cuales es viable el contacto y comunicación con las trabajadoras domésticas, tomando en cuenta la característica de privacidad en que se desempeña este trabajo, a efecto de llegar a ese ámbito de trabajo y que aquellas se aboquen a dicho ente.





- Prestar asesoría legal y jurídica al empleado doméstico a efecto de que conozca y haga valer sus derechos y los mecanismos administrativos y judiciales por medio de los cuales puede denunciar la vulneración de los mismos, lo que implica crear los procedimientos adecuados y de fácil acceso de este sector de la población en los órganos competentes, tales como la Inspección General de Trabajo y los Órganos Jurisdiccionales competentes en materia laboral y brindarle el debido acompañamiento de ser necesario.
- Promover la educación y capacitación del empleado doméstico, en coordinación con entidades del estado y privadas, verbigracia: el Ministerio de Educación, el Instituto Técnico de Capacitación conocido por sus siglas como INTECAP, el IGER, Casa San Benito, entre otras, a través de proyectos y programas que le permita adecuar su horario de trabajo a esas actividades y motiven en ellos la superación personal.
- En conjunto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dar a conocer al sector patronal el PRECAPI y los beneficios del mismo, en el sentido de incentivar y motivar en ellos la inscripción de sus empleadas domésticas.
- Informar e incentivar a los trabajadores domésticos sobre la importancia de la organización sindical gremial, para la defensa de sus derechos ya adquiridos y la superación de éstos.
- Impulsar la creación de leyes que favorecen al trabajador doméstico y la derogación de aquellas que tergiversen sus derechos, hacer que sean reconocidos los derechos mínimos ya adquiridos por este sector poblacional, porque actualmente son vigentes pero no positivos, así también fomentar la adopción de Convenios de



la OIT por parte del Estado de Guatemala, que les beneficien y en específico el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

- Ser un órgano generador de empleos en el régimen especial de trabajo doméstico, que permita, por medio de sus funciones la contratación de personas que prestan este tipo de servicios y que les sean reconocidos sus derechos respectivos.
- Informar a la población en general, a través de los medios de comunicación masiva, sobre la dignificación y el respeto a los derechos del empleado doméstico, las obligaciones que debe cumplir el patrono, en el sentido de hacer conciencia sobre la subestimación actual hacia esta actividad laboral y la necesidad que existe de que este régimen de trabajo sea reconocido formalmente, como cualquier otra labor.

La propuesta anterior surge a raíz del análisis de la situación del trabajador doméstico en el Estado de Guatemala, en varios aspectos, el principal es que este régimen especial de trabajo, en su mayoría es desempeñado por personas del género femenino y es por ese motivo que el ente que se mencionó con anterioridad, debe trabajar en conjunto con La Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, es de resaltar que la jornada diaria laboral del empleado doméstico es de 14 horas, no tiene un día de descanso completo al final de cada semana, sino solo seis horas adicionales a su descanso de 10 horas los días domingos y feriados, de lo que se puede mencionar que en su momento, la Asociación CENTRACAP promovió



una inconstitucionalidad al Artículo 164 del Código de Trabajo relacionado a estos temas, siendo que la Corte de Constitucionalidad en sentencia dictaminó que no era inconstitucional.

Ante el Congreso de la República de Guatemala, se han presentado diversas iniciativas de Ley a favor de los trabajadores domésticos. Sin embargo, en el Organismo Legislativo no se les ha dado el seguimiento respectivo, quedando estos proyectos de Ley, como comúnmente se les dice engavetados.

A pesar de esa situación, el trabajador doméstico tiene derechos mínimos reconocidos por la Ley laboral guatemalteca, como lo es un salario mínimo, vacaciones, descansos pre y post natal, indemnización, entre otros. No obstante, la mayoría de patronos no cumplen con esas obligaciones mínimas y los trabajadores de esa rama no los exigen por desconocimiento, la poca escolaridad que tienen, por su grado de pobreza y por la notable necesidad de subsistencia.

Por lo que, básicamente esta entidad deberá dirigir sus actividades al estricto cumplimiento de la Ley, a través de la realización a cabalidad de sus funciones, con el fin de armonizar el marco jurídico legal referente al trabajo doméstico con la realidad nacional que se percibe; es decir, que ejecute acciones viables que propicien la positividad de las normas vigente que favorecen al sector laboral doméstico y que sea una entidad que realmente los represente.



El ser humano es eminentemente social, por naturaleza, incluso por conveniencia y en el régimen especial de trabajo doméstico este aspecto es de gran relevancia, porque ya sea que los empleados domésticos se organicen en sindicatos, coaliciones, agrupaciones o se aboquen a entidades que las beneficien, esto les posibilita el ser escuchados y hacer valer sus derechos y no solo a nivel nacional, sino a través del contacto con otras organizaciones que pueden intervenir a favor de ellos, ya sea aportando ideas para su mejoramiento o, en el caso de la OIT proporcionando normas legales que les son favorables.





## CONCLUSIONES

1. La población guatemalteca, no considera el trabajo doméstico como una labor formal, por lo que en su mayoría, no son respetados los derechos que la Ley Laboral les reconoce a los empleados domésticos, como: salario mínimo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnización, entre otros.
2. El trabajo doméstico se encuentra regulado en el Código de Trabajo como un régimen especial de trabajo, por medio del cual se le otorgó un trato diferente al empleado que desempeña este tipo de servicios, pero desfavorable en contraparte con otros sectores laborales.
3. La jornada diaria de trabajo y los descansos del trabajador doméstico no le permiten su participación en aspectos sociales, educativos y familiares, los cuales son de vital importancia para su desarrollo como ser humano y como miembro de la sociedad.
4. Por las características particulares que presenta el régimen especial de trabajo doméstico se dificulta su fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo, lo que provoca la vulneración de los derechos del empleado por parte del patrono.



5. Debido a la falta de interés del Estado de Guatemala, a través de los entes respectivos, existen diferentes entidades del sector privado que dedican su misión al apoyo del trabajador doméstico, lo cual es positivo pero insuficiente, de acuerdo a la realidad que afrontan quienes desempeñan este empleo.



## RECOMENDACIONES

1. Se requieren implementar proyectos de sensibilización, a través de los diferentes medios de comunicación masiva, a efecto de dar a conocer a la sociedad guatemalteca los derechos que les corresponden a los trabajadores domésticos y las implicaciones legales que derivan del incumplimiento de los mismos.
2. El Organismo Legislativo deberá dar el seguimiento respectivo a las iniciativas de Ley, que proponen la creación y reforma de normas que favorecen al régimen especial de trabajo doméstico, contenido en el Código de Trabajo.
3. El Estado de Guatemala, debe implementar programas de inclusión que fomenten la participación activa del trabajador doméstico en aspectos sociales, educativos y familiares, tomando en cuenta la naturaleza y características de este régimen especial de trabajo.
4. La Inspección General de Trabajo, en coordinación con entidades estatales especializadas en el trabajo desempeñado por el género femenino y organizaciones del sector privado relativas al tema de trabajo doméstico, deberá generar mecanismos factibles, que permitan al trabajador doméstico denunciar al patrono, de una forma fácil y sencilla.





5. Es viable que las autoridades respectivas, con base en el trato diferenciado que se otorgó al régimen especial de trabajo doméstico, creen un órgano especializado de atención a este sector laboral.



**ANEXOS**





## **ANEXO I**

\*Aprobado mediante Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo No. 236-2009 del Presidente de fecha 07-09-2009

### **ACUERDO NÚMERO 1235**

#### **LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**

##### **CONSIDERANDO**

Que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene como objetivo el otorgamiento de 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 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.

Que actualmente el Régimen de Seguridad Social se encuentra en una etapa intermedia, ya que no cubre a todas las clases trabajadoras, por lo que el financiamiento de este Programa se determina de conformidad con las necesidades financieras y de facilidad administrativa, así como las características y posibilidades contributivas de las capas de la población trabajadora, que por medio del presente Reglamento se protegerán.

Que dentro de la legislación laboral, el trabajo doméstico se encuentra considerado como un Régimen especial, por las particularidades que se aplican al mismo, existiendo la necesidad de ampliar, de manera progresiva la cobertura del Régimen de Seguridad Social, para la población femenina que desarrolla dichas labores, dada las características de vulnerabilidad de este grupo poblacional.

##### **POR TANTO,**

En uso de las facultades legales que le confiere el Artículo 19, inciso a) de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,

##### **ACUERDA:**

Dictar el siguiente,



# REGLAMENTO DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR –PRECAPI-

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.

El Presente Reglamento establece y norma la protección relativa a los riesgos siguientes:

- a) Maternidad;
- b) Control de niño sano; y
- c) Accidentes.

Esta protección la otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como un programa de cobertura especial con carácter progresivo y obligatorio, para trabajadoras domésticas.

#### Artículo 2.

Esta protección abarca en calidad de afiliada, a las 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.

El Programa tiene carácter de obligatorio para los empleadores que ocupen a una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días semanales, exceptuándose de la incorporación al régimen especial de protección para las trabajadoras domésticas, las siguientes personas:

- 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 presten servicios menos de tres días a la semana, para el mismo empleador.

#### Artículo 3.

La protección relativa a maternidad, control de niño sano y accidentes, que se prestará a las trabajadoras domésticas, será proporcionada exclusivamente conforme lo dispuesto en el presente Reglamento, utilizando los recursos destinados específicamente para este Programa.



## CAPÍTULO II

### PRESTACIONES RELATIVAS AL RIESGO DE MATERNIDAD

#### Prestaciones en servicio

##### **Artículo 4.**

Dentro de este Programa Especial, para el riesgo de maternidad, 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 necesario;
- 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.

##### **Artículo 5.**

La trabajadora doméstica afiliada, tiene derecho a las prestaciones en servicio señaladas en el artículo que precede, siempre que cumpla con los requisitos siguientes:

- a) Haya cotizado al Programa, por lo menos seis meses inmediatamente anteriores al requerimiento del servicio;
- b) Requiera las prestaciones dentro de los primeros tres meses de la gestación; y
- c) Que se encuentre al día en los pagos.

##### **Artículo 6.**

Se otorga la asistencia médica prenatal, natal y postnatal necesaria para proteger la salud de la madre y del niño, con el objeto de garantizar que el parto se realice en las condiciones más favorables.

##### **Artículo 7.**

La asistencia del parto la prestará el Instituto exclusivamente en el Departamento de Guatemala y posteriormente podrá ampliarse la cobertura a otros departamentos del país, si las estimaciones actuariales lo permiten.



La asistencia indicada en el párrafo que precede y la que corresponda al niño recién nacido se prestará en el departamento de Guatemala, de la siguiente forma:

- a) En los centros o servicios de maternidad del Instituto o en los que se encuentren a disposición del mismo con ese objeto y que el Instituto determine;
- b) Al niño prematuro se le dará asistencia médica especializada en servicios apropiados por el tiempo que sea necesario.

#### **Artículo 8.**

La asistencia postnatal se presta a la madre y al niño recién nacido por un tiempo máximo de cincuenta y cuatro días calendario, salvo complicaciones secundarias al embarazo o al parto, pudiendo ampliarse hasta por treinta y seis días calendario adicionales.

#### **Artículo 9.**

Las madres que por su mal estado de nutrición no pueden amamantar a sus hijos, recibirán complemento nutricional, cuando el médico lo recomiende para garantizar el bueno crecimiento del niño. Si en esta fase se comprueba a juicio del médico del Instituto, que a pesar del complemento nutricional a la madre, la lactancia natural no es posible o satisfactoria por problemas nutricionales o de enfermedades específicas maternas, se referirá el caso a la clínica de nutrición de la unidad respectiva, para su estudio y determinar la necesidad de ayuda nutricional durante el período indicado en el artículo que precede, dándose además todas las indicaciones sobre la preparación y administración de la misma.

### **Prestaciones en dinero**

#### **Artículo 10.**

Subsidio de maternidad, es la suma de dinero que el Instituto otorga a la trabajadora doméstica afiliada, durante el período que abarca la incapacidad temporal para el trabajo, producida por maternidad. Para efectos del cálculo del subsidio, se tendrá como base el salario mínimo diario fijado para la actividad no agrícola.

#### **Artículo 11.**

Tiene derecho al subsidio de maternidad, la trabajadora doméstica afiliada, siempre que cumpla con los requisitos siguientes:

- a) Haber contribuido al Programa por lo menos seis meses inmediatamente anteriores al requerimiento del servicio;
- b) Requiera las prestaciones dentro de los primeros tres meses de la gestación; y
- c) Que se encuentre al día en los pagos.

Para efectos del presente Artículo, el Instituto verificará en sus registros que la afiliada acredita la vigencia de sus derechos.

Cuando el Instituto no pueda otorgar el subsidio de maternidad a una trabajadora doméstica afiliada, por no haber cumplido con los requisitos respectivos, el subsidio



corre a cargo del empleador, de acuerdo con los Artículos 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 152 del Código de Trabajo.

#### **Artículo 12.**

El subsidio de maternidad se paga durante los treinta días anteriores al día de la fecha probable del parto, incluida ésta, debidamente certificada por el médico del Instituto, y durante los cincuenta y cuatro días posteriores al parto. El derecho a gozar del subsidio está supeditado al reposo efectivo de la trabajadora doméstica afiliada, quien debe abstenerse de todo trabajo remunerado mientras reciba subsidio por maternidad.

En los casos en que no se pueda determinar el descanso prenatal con exactitud y la prestación correspondiente se vea afectada, debido a que la fecha efectiva del parto sea anterior a la fecha suministrada en el certificado médico, la trabajadora doméstica afiliada será compensada con una prolongación del período de descanso postnatal, con derecho a subsidio, por los días que no gozó de los treinta días de descanso prenatal.

#### **Artículo 13.**

En caso de aborto, hay derecho a subsidio, siempre que la trabajadora doméstica afiliada, haya cotizado en los seis meses anteriores a la fecha en que ocurra el riesgo y se encuentre al día en los pagos. Se concede este subsidio hasta por un período máximo de veintisiete días, contados a partir de la fecha del aborto, en proporción equivalente al ciento por ciento del salario diario base, fijado para la actividad no agrícola. En caso de aborto criminal comprobado, la trabajadora doméstica afiliada pierde el derecho al subsidio.

#### **Artículo 14.**

Si vencidos los períodos de subsidio correspondientes a las etapas pre y postnatal, persistiere el estado de incapacidad para el trabajo, el derecho a la atención médica y al subsidio, se extinguirá, salvo lo estipulado en el Artículo 8 de este Reglamento.

#### **Artículo 15.**

El Instituto otorga cuota mortuoria en caso de muerte de la trabajadora doméstica afiliada, siempre que el fallecimiento haya derivado de la maternidad.

#### **Cuota mortuoria**

#### **Artículo 16.**

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.





### CAPÍTULO III

#### PROTECCIÓN RELATIVA A LA COBERTURA DEL CONTROL DE NIÑO SANO

##### **Artículo 17.**

La protección relativa al control de niño sano, la otorga el Instituto 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.

Esta cobertura comprende:

- a) A los hijos menores de cinco años de edad nacidos durante la vigencia del presente Programa; y
- b) A los hijos menores de cinco años de edad, nacidos antes del inicio del presente Programa.

El Instituto otorga las prestaciones en servicio siguientes:

- a) Exámenes médicos de crecimiento y desarrollo;
- b) Vacunación contra enfermedades transmisibles; según el esquema Institucional vigente; y
- c) Ayuda nutricional, en caso de ser necesaria, según el Acuerdo que regula la complementación nutricional que se da a los niños hasta los cinco años de edad.

##### **Artículo 18.**

La asistencia pediátrica la prestará el Instituto exclusivamente en el Departamento de Guatemala y posteriormente podrá ampliarse la cobertura a otros departamentos del país, si las estimaciones actuariales lo permiten.

La asistencia pediátrica se prestará en los centros y servicios que determine el Instituto.

##### **Artículo 19.**

El Instituto ejercerá la vigilancia del niño sano, con el objeto de controlar su desarrollo y crecimiento normal y practicar las medidas médico preventivas pertinentes. En los servicios pediátricos de consulta externa del Instituto, se practicarán exámenes de salud mensualmente, durante los primeros ocho meses de edad y luego cada cuatro meses, hasta que el niño cumpla cinco años de edad.

##### **Artículo 20.**

Cuando el niño cumpla cinco años de edad, terminará su derecho a las prestaciones, salvo que se encuentre en estado de emergencia, en cuyo caso se continuará tratando hasta que termine dicho estado.



**Artículo 21.**

El Instituto aplicará en sus servicios pediátricos, vacunación contra enfermedades transmisibles según programas establecidos o que se establezcan. Estos programas se desarrollarán en general, aprovechando los exámenes de control de la salud.

**Artículo 22.**

Cuando las circunstancias económico-sociales de la familia del menor lo justifiquen y a juicio del médico se compruebe que la lactancia natural no es posible o satisfactoria, el Instituto dará al niño bajo su protección la ayuda nutricional necesaria, durante los primeros ocho meses de vida.

**Artículo 23.**

La Gerencia queda facultada para fijar, de acuerdo con las posibilidades económicas del Instituto, la forma en que se otorgará la ayuda nutricional necesaria.

**Artículo 24.**

El Instituto impartirá a las madres, los conocimientos de educación higiénica indispensables para mantener y fomentar la salud física y psíquica del niño. Estos conocimientos se impartirán por acción individual y colectivamente por medio de las Escuelas de la Salud.

## CAPÍTULO IV

### PRESTACIONES RELATIVAS AL RIESGO DE ACCIDENTES

**Artículo 25.**

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

**Artículo 26.**

En caso de accidente, el Instituto otorga:

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

**Artículo 27.**

Los empleadores están obligados a proporcionar la información que el Instituto les solicite para establecer los derechos de sus trabajadoras domésticas afiliadas. Si una trabajadora doméstica no recibe prestaciones por causas imputables al empleador, será este último quien deberá cubrir las prestaciones respectivas.



## **Primeros auxilios**

### **Artículo 28.**

Los empleadores deben suministrar los medios para que se presten los primeros auxilios a la víctima de un accidente, que sea su trabajadora doméstica afiliada y quedan obligados a mantener un botiquín de emergencia.

## **Asistencia médica**

### **Artículo 29.**

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 odontológicas;
- 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.

## **Rehabilitación**

### **Artículo 30.**

Por ser la rehabilitación parte del tratamiento médico, toda trabajadora doméstica afiliada, debe someterse a los servicios de rehabilitación que indique su médico tratante.

El Instituto otorgará el tratamiento de rehabilitación hasta por un máximo de seis meses, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.

### **Artículo 31.**

La trabajadora doméstica afiliada que esté en tratamiento médico o de rehabilitación por accidente, debe ser autorizada por el médico tratante para trabajar, en el único caso en que el trabajo contribuya al proceso de rehabilitación.



## **Prestaciones en dinero subsidio por incapacidad temporal**

### **Artículo 32.**

Subsidio por incapacidad temporal, es la suma de dinero que el Instituto 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.

### **Artículo 33.**

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.

### **Artículo 34.**

El subsidio 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.

Cuando la afiliada se presente a la unidad médica del Instituto, con posterioridad al día del accidente, para la aplicación del párrafo anterior, se considera sustituido el día del accidente, o aquél en que la afiliada se presente a la unidad médica del Instituto, salvo casos especiales, plenamente justificados a juicio del mismo.

Si el médico tratante ordena la suspensión de labores después de dos o más días de haberse presentado la afiliada a tratamiento, el derecho a subsidio se reconoce a partir del día en que principie la suspensión para el trabajo.

### **Artículo 35.**

También tiene derecho a subsidio, la afiliada a quien el médico tratante institucional, le declare en incapacidad temporal y que deba someterse a exámenes médicos, tratamiento o rehabilitación.

### **Artículo 36.**

Cuando existan indicios racionales de que se pretende cobrar o que se cobran subsidios por un accidente que ha sido provocado de manera intencional, el Instituto suspenderá de inmediato el trámite o el pago de subsidio en tanto realiza la Investigación sobre tales hechos.

## **Prestación ulterior**

### **Artículo 37.**

En caso de mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional debido a accidente, debidamente calificado por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, el Instituto concederá a las trabajadoras domésticas afiliadas, que cumplan el requisito de haber pagado la contribución trimestral establecida en el último párrafo del Artículo 29 del presente Reglamento, las siguientes unidades de beneficios



pecuniarios, por concepto de prestación ulterior, que serán pagadas de una sola vez así:

a) Tres unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de una falange de cualquier dedo. Se exceptúan el pulgar y el índice.
2. Pérdida en cualquiera de los dos pies, de uno o dos dedos. Se exceptúa el primer dedo.

b) Seis unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de una o dos falanges del dedo índice.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos falanges de cualquier dedo, con excepción del pulgar.
3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal de dos dedos, con excepción del pulgar.
4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de un dedo completo, con excepción del pulgar o del índice.
5. Pérdida en cualquiera de los dos pies, de tres o cuatro dedos, con excepción del primer dedo.

c) Nueve unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del dedo índice completo.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del dedo índice y cualquier otro dedo completo, con excepción del pulgar.
3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos dedos completos, con excepción del pulgar.
4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de un dedo completo y una o dos falanges de otro dedo, con excepción del pulgar.
5. Pérdida de una oreja completa.
6. Hernia irreparable.

d) Doce unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal del pulgar, o de la falange distal del pulgar y una, dos o tres falanges de otro dedo de la misma mano.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos dedos completos, más una o dos falanges de otro dedo, con excepción del pulgar.
3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal de tres dedos, con excepción del pulgar.
4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos dedos completos y sus correspondientes metacarpianos, con excepción del pulgar.
5. Pérdida en cualquiera de los dos pies, del primer dedo completo.



e) Quince unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del dedo pulgar o de éste y otro dedo.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del pulgar y su correspondiente metacarpiano.
3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, e la falange distal del pulgar y además una, dos o tres falanges de dos dedos de la misma mano.
4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de tres dedos, o de tres dedos y sus correspondientes metacarpianos.
5. Pérdida en cualquiera de los dos pies, del primer dedo y su correspondiente metatarsiano.
6. Pérdida en cualquiera de los dos pies, de los cinco dedos completos.
7. Pérdida en cualquiera de los dos pies, de la parte delantera (empeine)

f) Dieciocho unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de una o dos falanges de cuatro o cinco dedos.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de cuatro o cinco dedos completos.
3. Pérdida material o del uso de cualquiera de las dos manos hasta la muñeca, inclusive.
4. Pérdida del pie, inclusive el tobillo.
5. Desfiguración notable de la cara.

g) Veintiuna unidades por:

1. Pérdida del antebrazo, hasta el codo, inclusive.
2. Pérdida de cualquier pierna, por debajo de la rodilla.
3. Sordera bilateral.
4. Pérdida completa de la visión de un ojo.

h) Veinticuatro unidades por:

1. Pérdida de cualquier brazo, hasta el hombro, inclusive.
2. Pérdida de cualquier miembro inferior, desde la rodilla hasta la cadera, inclusive.

i) Treinta unidades por:

1. Pérdida de los dos ojos, o de un ojo, con disminución de más del 50% del uso del otro.
2. Pérdida funcional del aparato locomotor.
3. Pérdida de los dos brazos, hasta el hombro, inclusive.
4. Síndrome cerebral orgánico.

**Artículo 38.**

Unidad de beneficios pecuniarios, es la medida que sirve para establecer las prestaciones en dinero que se deben pagar, en los casos previstos en el artículo anterior y de cuota mortuoria.

El monto de la unidad de beneficios pecuniarios, se determina de acuerdo con el costo promedio del mínimo mensual de subsistencia y su fijación no tiene relación alguna con el monto del salario devengado por la trabajadora doméstica afiliada, ni con el monto que sirve de base para la fijación de las contribuciones, sino con factores cambiantes de orden social, tales como el nivel general de salarios, los correspondientes índices de precios y las demás condiciones propias de cada zona o región económica en que se divide el país.

La unidad de beneficios pecuniarios, se fija en CIENTO SESENTA Y CINCO QUETZALES (Q.165.00), para todo el país.

**Artículo 39.**

Si una mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional está comprendido en el Artículo 37 del presente Reglamento, se clasificará con el numeral que tenga mayor analogía y beneficio.

**Artículo 40.**

Cuando la mutilación, daño físico irreparable o el trastorno funcional sea parcial, debidamente calificado por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, se debe aplicar el numeral correspondiente del Artículo 37 del presente Reglamento, reduciendo la prestación en dinero en proporción al grado de la incapacidad, la cual deberá calificarse en una gradación decimal entre un 20 y un 90%.

**Artículo 41.**

En caso se presenten dos o más situaciones de las indicadas en el Artículo 37 del presente Reglamento, como consecuencia de un mismo accidente, se clasificará cada mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional, según los incisos del citado artículo, sin que la prestación total exceda de treinta unidades de beneficios pecuniarios.

**Artículo 42.**

Si como consecuencia de un nuevo accidente, una trabajadora doméstica afiliada sufre otra incapacidad en el mismo miembro, esta última deberá evaluarse, incluyendo la incapacidad del conjunto de accidentes, sin deducir prestaciones en dinero pagadas por la incapacidad anterior.

**Artículo 43.**

El Instituto no otorgará la prestación en dinero por las situaciones indicadas en el Artículo 37 del presente Reglamento, cuando la afiliada se haya provocado intencionalmente el accidente.



#### **Artículo 44.**

La prestación ulterior a que se refiere el Artículo 37 del presente Reglamento, será otorgada por la Gerencia, a través del Departamento de Prestaciones en Dinero. D

#### **Cuota mortuoria**

#### **Artículo 45.**

El Instituto otorga en caso de muerte por accidente de una trabajadora doméstica afiliada, que tenga derecho a prestaciones de conformidad con el presente 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, sin exceder de dos y media unidades de beneficios pecuniarios establecida en el Artículo 38 del presente Reglamento.

### **CAPÍTULO V**

#### **CONDICIONES GENERALES PARA EL DERECHO A LAS PRESTACIONES**

##### **Acreditación de derechos**

#### **Artículo 46.**

Para tener derecho a la cobertura por los riesgos establecidos en el presente Reglamento, es necesario presentar:

- a) Documento Personal de Identificación o la cédula de vecindad, según corresponda, o certificación de la partida de nacimiento de la trabajadora doméstica afiliada, si fuera menor de edad y para la cobertura del control de niño sano, certificación de la partida de nacimiento del mismo;
- b) Carné de afiliación al Programa especial; y
- c) Constancia de pago extendida por el Instituto o recibo de pago, según la atención requerida, de la manera siguiente:
  1. En el caso de maternidad, constancia de pago o los recibos correspondientes al pago de los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al requerimiento del servicio.
  2. para la atención y control del desarrollo del niño sano, se requerirá por una sola vez la constancia de pago o el recibo del pago correspondiente.
  3. En el caso de accidente de la empleada doméstica, la constancia de pago o el recibo correspondiente al pago de los últimos tres meses durante los cuales ocurrió el mismo.

##### **Casos de emergencia**

#### **Artículo 47.**

Los casos de emergencia serán atendidos sin los requisitos y comprobación de derechos, que determinan los artículos precedentes. Una vez terminado el estado de emergencia, si el caso requiere atenciones médicas posteriores cubiertas dentro del





presente Programa, el Instituto verificará inmediatamente que la afiliada se encuentre al día en el pago de sus contribuciones al momento en que acaeció el accidente.

Con excepción de los casos de emergencia de que trata el párrafo anterior, el Instituto no otorgará prestaciones a una persona que no tenga derecho a las mismas, de conformidad con el presente reglamento. En caso de contravención a esta norma, el funcionario o empleado responsable debe reembolsar al Instituto el costo estimado de la prestación indebidamente otorgada.

## CAPÍTULO VI

### OTRAS DISPOSICIONES SOBRE PRESTACIONES EN DINERO

#### **Artículo 48.**

Para los casos en los que la trabajadora doméstica afiliada labore para más de un empleador obligado a inscribirse, únicamente se reconocerá el subsidio por uno de ellos.

#### **Artículo 49.**

Cuando proceda, las prestaciones en dinero que contempla el presente Reglamento deben pagarse directamente a la trabajadora doméstica afiliada o a la persona que ella designe. La designación indicada podrá hacerse constar: por escrito, en acta autorizada por un Trabajador Social del Instituto o por medio de mandato.

Cuando la afiliada no sepa o no pueda firmar por cualquier causa, pondrá la impresión digital de su dedo pulgar derecho u otro que se especificará en el documento, firmando un testigo por la afiliada. Si no puede poner ninguna impresión digital, el documento en el que conste la designación, se deberá emitir ante un funcionario del Instituto y requerirá de dos testigos.

#### **Artículo 50.**

La Gerencia queda facultada para autorizar la entrega, hasta de la mitad de las prestaciones en dinero, a los alimentistas o dependientes económicos de la trabajadora doméstica afiliada, cuando ésta se encuentre en estado de inconsciencia y, no pueda, recibirlas directamente, ni designar a la persona que deba recibirlas. En este caso se dará participación al departamento de Trabajo Social, para la determinación de beneficiarios.

#### **Artículo 51.**

Si a la muerte de una trabajadora doméstica afiliada quedan prestaciones en dinero a las que tuviere derecho, éstas se entregarán a la persona que hubiere dejado autorizada para cobrarlas, según el Artículo 49 del presente Reglamento; si no hay persona autorizada para cobrarlas, se hará el pago a quien determine el Departamento de Trabajo Social.



#### **Artículo 52.**

Las prestaciones en dinero otorgadas conforme a este Reglamento serán revisadas por el Instituto, en cualquier tiempo. Si como consecuencia de esta revisión, se comprueba que por error en el cálculo, inexactitud en los datos suministrados o por circunstancias de otra naturaleza, se han otorgado prestaciones en dinero de más o de menos, o cuando por cualquier causa se paguen indebidamente, el Instituto deberá hacer los ajustes necesarios; y si se hubiere pagado de más o indebidamente, exigir a la persona que recibió esas sumas, la devolución de las mismas. Si existen prestaciones futuras o pendientes de pago, se hará la deducción de las sumas pagadas de más o indebidamente, sin perjuicio de la acción legal contra las personas a quienes les sean imputables tales errores o pagos indebidos.

#### **Artículo 53.**

Cuando la incapacidad por maternidad o accidente se inicie estando la trabajadora doméstica afiliada en el goce de sus vacaciones, el Instituto no pagará el subsidio, por el tiempo que aquéllas duren; sin embargo, si se comprueba que el empleador suspende el disfrute de esas vacaciones, el Instituto sí pagará el subsidio correspondiente. Es entendido que el empleador otorgará posteriormente a la trabajadora doméstica, los días que le hubieren quedado pendientes de vacaciones.

#### **Artículo 54.**

Los subsidios en concepto de incapacidad temporal por maternidad o accidente, se pagan en principio por períodos vencidos cada dos semanas, de conformidad con las fechas del calendario establecido, salvo casos de excepción.

#### **Artículo 55.**

También tendrá derecho a subsidio por maternidad o accidente, la trabajadora doméstica afiliada, que no haga uso de los servicios médicos del Instituto y se procure por su cuenta, beneficios de igual naturaleza a aquellos, siempre que de aviso al Instituto a través del departamento de Auditoría de Servicios de Salud, dentro de los diez días calendario posteriores a la contingencia en caso de accidente o dentro de los primeros seis meses del embarazo, y llene los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

#### **Artículo 56.**

Las prestaciones en dinero establecidas en el presente Reglamento no pueden cederse, compensarse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en la proporción que permitan las leyes en concepto de alimentos.

#### **Artículo 57.**

La percepción de los subsidios de maternidad y accidente, es incompatible, pero en todo caso, la trabajadora doméstica afiliada tendrá derecho al subsidio que más le favorezca.



#### **Artículo 58.**

El Instituto no reembolsa, salvo casos justificados de extrema emergencia, los gastos ocasionados por atenciones médicas prestadas fuera de sus propios servicios o de los contratados, cualquiera que sea la naturaleza de las atenciones.

Los gastos por asistencia médica recibida en servicios ajenos al Instituto, debidamente comprobados, se reembolsan a la trabajadora doméstica afiliada, bajo la condición de que se demuestre que, por razón de distancia u otras calificadas a juicio de la Gerencia, no haya sido posible recurrir a los servicios médicos regulares o de emergencia del Instituto, propios o contratados. El reembolso se hará conforme al arancel y tarifas que se adopten, elaborados con base en el costo promedio del Instituto.

#### **Artículo 59.**

Si con posterioridad al otorgamiento de una prestación, resulta que los datos suministrados por el empleador son inexactos o falsos, dicho empleador y/o la trabajadora doméstica, debe reintegrar al Instituto el valor de las prestaciones que haya otorgado en servicio, en especie y en dinero, sin perjuicio de las sanciones legales que procedan, para lo cual la Gerencia debe ordenar que se formule la liquidación y cobro correspondiente.

### **CAPÍTULO VII**

#### **DISPOSICIONES COMUNES**

##### **Obligaciones patronales**

#### **Artículo 60.**

Todo empleador domiciliado en el Departamento de Guatemala, que ocupe una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días a la semana, está obligada a inscribirlas al presente Programa especial, en la División de Registro de Patronos y Trabajadores de las Oficinas Centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La inscripción y el pago de las contribuciones podrán realizarlos indistintamente el empleador o la trabajadora, conforme al formulario e instructivo que la Gerencia emita para las gestiones de inscripción.

Simultáneamente con la inscripción, se deberá efectuar el pago correspondiente a los primeros tres meses y los subsiguientes pagos deberán efectuarse cada tres meses, dentro de los últimos cinco días del trimestre en vencimiento.

Los pagos se harán en efectivo en las cajas receptoras del Instituto y en bancos del sistema debidamente autorizados; podrán efectuarse en efectivo o con moneda de curso legal, con cheque de caja o de gerencia, a nombre del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social u otros medios que la Gerencia autorice.

#### **Artículo 61.**

El empleador o la trabajadora deberán informar al Instituto, sobre la terminación de la relación laboral, dentro del plazo de quince días de ocurrida la misma, para efecto que



se tenga por extinguida la obligación de pago con el empleador que se trate. En este caso, el derecho de la afiliada se extinguirá una vez concluido el trimestre durante el cual ocurrió la finalización de la relación laboral.

La omisión en el aviso anteriormente indicado, tendrá como consecuencia el cobro de las contribuciones hasta la fecha en que se presente el informe respectivo.

#### **Artículo 62.**

Los empleadores están obligados a conceder permiso con goce de salario, a sus trabajadoras domésticas para que puedan asistir a los centros de atención médica en caso de maternidad o accidente, para la práctica de cualquier examen que el Instituto ordenare o cobrar las prestaciones en dinero que les correspondan. Este permiso se debe concretar al tiempo estrictamente necesario y el Instituto extenderá a la trabajadora, constancia de asistencia. Asimismo, deben respetar la suspensión de labores ordenada por el Instituto.

#### **Artículo 63.**

Los empleadores no deben permitir, que las trabajadoras domésticas afiliadas suspensas sus labores por el Instituto, vuelvan a laborar sin autorización escrita de éste.

#### **Artículo 64.**

Los empleadores no pueden terminar la relación de trabajo, mientras las trabajadoras domésticas afiliadas, estén recibiendo un subsidio por maternidad o accidente. Cuando la recuperación de la capacidad sea solo parcial, el empleador debe asignar a la trabajadora doméstica, tareas compatibles con su capacidad remanente de trabajo.

Si el empleador no pudiere reocupar a una trabajadora doméstica incapacitada, o si ésta hubiere quedado con una incapacidad total, deberá concederle la indemnización que contempla el inciso c) del Artículo 165 del Código de Trabajo.

Durante la suspensión del trabajo, por una de las causales indicadas en el primer párrafo del presente artículo, el empleador puede, de conformidad con el último párrafo del Artículo 67 del Código de Trabajo, colocar interinamente a otra trabajadora doméstica y despedida sin responsabilidad de su parte cuando regresare la titular del puesto.

### **Sanciones**

#### **Artículo 65.**

La infracción de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, por parte del empleador, será sancionada en cada caso con una multa de Q.100.00 a Q.500.00.

Toda reincidencia por parte del empleador, da lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva acción exceda del límite máximo establecido para la pena. Habrá reincidencia cuando se infrinja por segunda vez el presente



Reglamento. Aunque la disposición anteriormente violada sea distinta a la que de origen a la nueva sanción.

#### **Artículo 66.**

Los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones, se tramitará ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. En dichos juicios el Instituto debe ser siempre tenido como parte.

### **Certificados médicos**

#### **Artículo 67.**

Todo certificado médico que establezca el derecho a subsidio por maternidad o accidente, así como los certificados que demuestran la terminación de una incapacidad o el fallecimiento de la paciente o del niño, deben ser emitidos por médicos del Instituto, conforme a las instrucciones internas de los servicios médicos.

### **Denegación y suspensión de prestaciones**

#### **Artículo 68.**

El Instituto denegará el otorgamiento del subsidio diario de maternidad o accidente, cuando la trabajadora doméstica afiliada hubiere pretendido fraudulentamente obtener la prestación, o cuando el accidente que dio origen a la incapacidad haya sido provocado intencionalmente.

#### **Artículo 69.**

El Instituto puede suspender el pago del subsidio por maternidad o accidente y también las prestaciones en servicio a la trabajadora doméstica afiliada, en los siguientes casos:

- a) Si rehúsa someterse a los exámenes y tratamientos médicos, incluyendo los de rehabilitación, que el Instituto le ordene y en general, si no cumple las instrucciones médicas que debía del Instituto.
- b) Por inasistencia injustificada a las citas médicas, en caso de accidente;
- c) Si rehúsa la hospitalización, salvo lo establecido en el Artículo 55 del presente Reglamento;
- d) Si observa marcada conducta antisocial con el personal de Instituto o con los demás afiliados;
- e) Si no facilita los datos necesarios para su identificación; y
- f) Si ejecuta trabajo remunerado durante la suspensión de labores.

En los casos antes previstos, el subsidio se paga hasta el día anterior, inclusive, en que se produzca la causal y se reanuda cuando cese la causa de suspensión, a juicio del Instituto.

Las prestaciones comenzarán a otorgarse de nuevo, a partir del momento en que hayan cesado las causas de suspensión.



#### **Artículo 70.**

El Instituto está obligado a informar al respectivo empleador, sobre el inicio y la terminación del estado de incapacidad de una trabajadora doméstica, dentro de los dos días hábiles siguientes a aquél en que se extendió el respectivo certificado médico. Si una trabajadora doméstica declarada incapacitada para el trabajo, reingresare a sus labores antes de que el empleador hubiere recibido el aviso de terminación de la incapacidad, dicho empleador está obligado a notificarlo al Instituto, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha del reingreso al trabajo. A falta de la notificación oportuna, los empleadores deben reembolsar al Instituto, los gastos ocasionados por el pago indebido de subsidios en dinero.

La obligación anterior del empleador, no eximen a las trabajadoras domésticas afiliadas que estén percibiendo subsidio de maternidad o accidente, de la obligación de informar a su vez al Instituto, dentro de los tres días hábiles de haber iniciado el ejercicio de cualquier trabajo remunerado.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **DISPOSICIONES FINANCIERAS**

#### **Artículo 71.**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 38, literal c) de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la contribución mensual para cubrir el costo del presente Programa será de 6.3225% del salario mínimo mensual fijado para la actividad no agrícola, que se distribuirá en las siguientes proporciones:

- a) Empleadores 2.5290%
- b) Trabajadoras domésticas afiliadas 1.2645%
- c) Estado 2.5290%

La fórmula de cálculo para determinar el monto del salario mínimo mensual, será el resultado de la multiplicación del salario mínimo diario fijado para la actividad no agrícola por trescientos sesenta y cinco, dividido entre doce (salario mínimo diarioX365/12).

No obstante que la contribución se calcula en forma mensual, se ingresará al Instituto cada tres meses y de forma anticipada.

#### **Artículo 72.**

Los ingresos percibidos conforme el artículo anterior, se destinarán al pago de las prestaciones previstas en el presente Reglamento, a cubrir los respectivos gastos de inversión y funcionamiento, y a constituir la reserva de previsión del Programa.

#### **Artículo 73.**

Los excedentes de los ingresos sobre los egresos, cuando los haya, constituirán la reserva de previsión del Programa. Los fondos que respaldan la reserva de previsión,

se invertirán de conformidad con las normas contenidas en el Capítulo VI de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**Artículo 74.**

La reserva de previsión del Programa servirá:

- a) Para cubrir contingencias financieras temporales del Programa; y,
- b) Para construcción de unidades médicas y administrativas o para realizar otros proyectos análogos, que se relacionen de modo inmediato y directo con la creación, mantenimiento o desarrollo de los servicios que en aplicación de este Reglamento, se deban prestar a las afiliadas.

## CAPÍTULO IX

### PRESCRIPCIÓN

**Artículo 75.**

El derecho a reclamar el otorgamiento de cualquier prestación en dinero prescribe en un año, contado desde la fecha en que se originó el derecho a la misma.

El derecho a cobrar sumas globales prescribe en seis meses, a contar de la fecha en que el Instituto notifique a las interesadas su derecho a tales prestaciones.

El derecho a cobrar subsidios por maternidad o accidente, prescribe en seis meses contados a partir de la fecha en que se notifique a las interesadas, la emisión de las órdenes de pago o los recibos, según las normas administrativas de la Institución.

## CAPÍTULO X

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 76.**

La Gerencia del Instituto queda facultada para dicta todas las disposiciones que considere necesarias, para la mejor aplicación de este Reglamento.

**Artículo 77.**

El presente Reglamento se aplicará únicamente en el departamento de Guatemala, con carácter de Plan Piloto, durante un plazo de un año, que se tendrá por prorrogado automáticamente por períodos iguales, mientras no se emita otro Acuerdo que lo deje sin efecto para su vigencia es condición que la Gerencia del Instituto haya comprobado que empleadores, trabajadoras domésticas afiliadas y el Estado de Guatemala, cumplan con la contribución que les corresponde, conforme lo establece el presente Reglamento; lo anterior, a fin de encontrar parámetros reales y objetivos que permitan definir la temporalidad y permanencia del Programa Especial de Protección para las Trabajadoras de Casa Particular, afiliadas, debiendo ser evaluado mediante los estudios actuariales correspondientes.



La Junta Directa del Instituto, por medio de acuerdos separados, determinará la pertinencia de ampliar la cobertura a otros departamentos del país, si las estimaciones actuariales lo permiten.

**Artículo 78.**

El presente Acuerdo deberá elevarse al Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los efectos del Artículo 19, inciso a), párrafo segundo, de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Emitido en el Salón de Sesiones de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la ciudad de Guatemala, el siete de julio de dos mil nueve.

**LUIS ALBERTO REYES MAYÉN  
PRESIDENTE**

**JULIO ROBERTO SUÁREZ GUERRA  
PRIMER VICEPRESIDENTE**

**ERWIN RAÚL CASTAÑEDA PINEDA  
SEGUNDO VICEPRESIDENTE**

**JOSÉ RÓMULO SÁNCHEZ LÓPEZ  
VOCAL**

**VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ SAMAYOA  
VOCAL**

**MIGUEL ANGEL LUCAS GÓMEZ  
VOCAL**

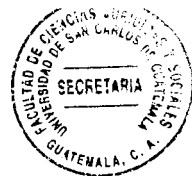
Acuerdo 1235 de Junta Directiva

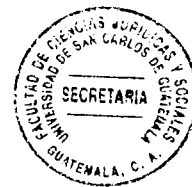
**GERENCIA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL:  
Guatemala, ocho de septiembre de dos mil nueve.**

Se ordena la publicación en el Diario Oficial, para los efectos del Artículo 19, inciso a) párrafo tercero de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**LIC. ALFREDO ROLANDO DEL CID PINILLOS  
GERENTE**







## ANEXO II

### CONVENIO 189 “SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS”

#### PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

### **Artículo 1**

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

### **Artículo 2**

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
  - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
  - (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

### **Artículo 3**

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

### **Artículo 4**

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

### **Artículo 5**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

### **Artículo 6**

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de

empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

### **Artículo 7**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

### **Artículo 8**

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

### **Artículo 9**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;

- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

### **Artículo 10**

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

### **Artículo 11**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

### **Artículo 12**

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

### **Artículo 13**

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los



empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### **Artículo 14**

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### **Artículo 15**

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

(a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

(c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

(d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

(e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.



### **Artículo 16**

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

### **Artículo 17**

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

### **Artículo 18**

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordadas con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

### **Artículo 19**

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

### **Artículo 20**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### **Artículo 21**

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.





## **Artículo 22**

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## **Artículo 23**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## **Artículo 24**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

## **Artículo 25**

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

## **Artículo 26**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## **Artículo 27**

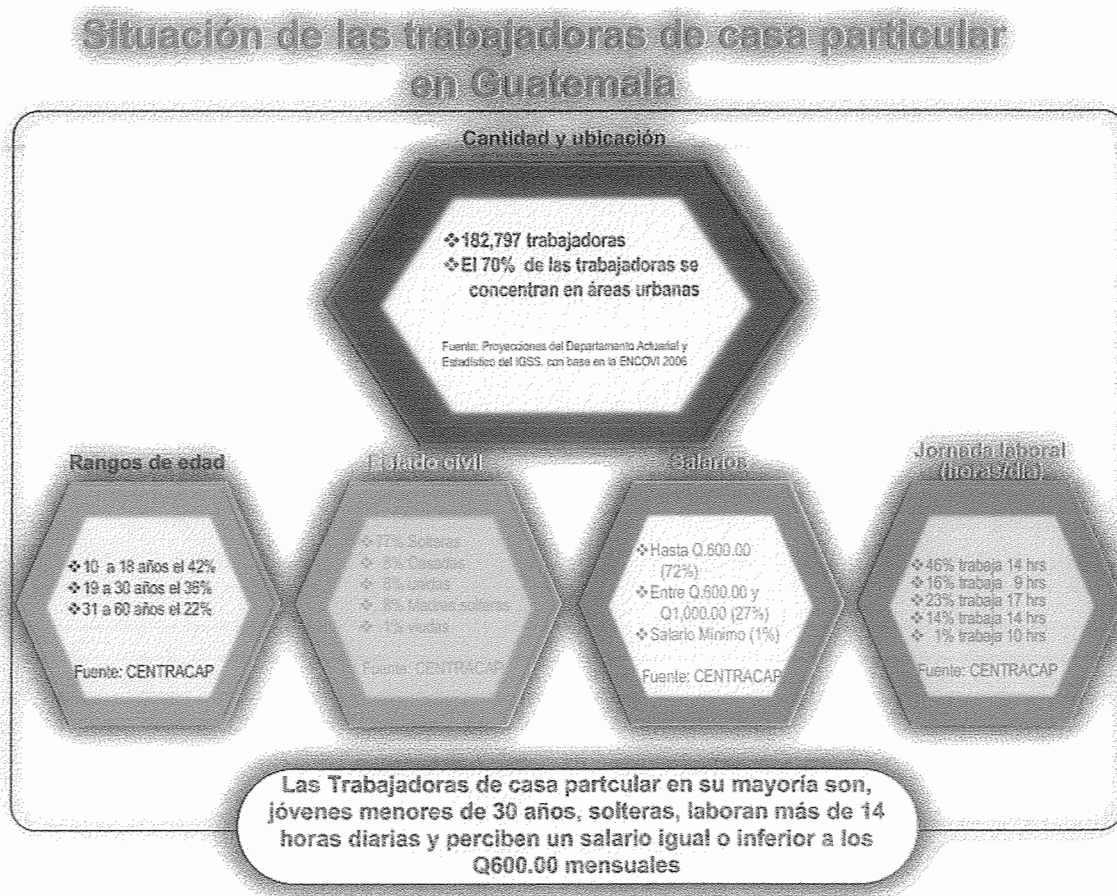
Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

## ANEXO III

### GRÁFICAS ESTADÍSTICAS SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA<sup>75</sup>

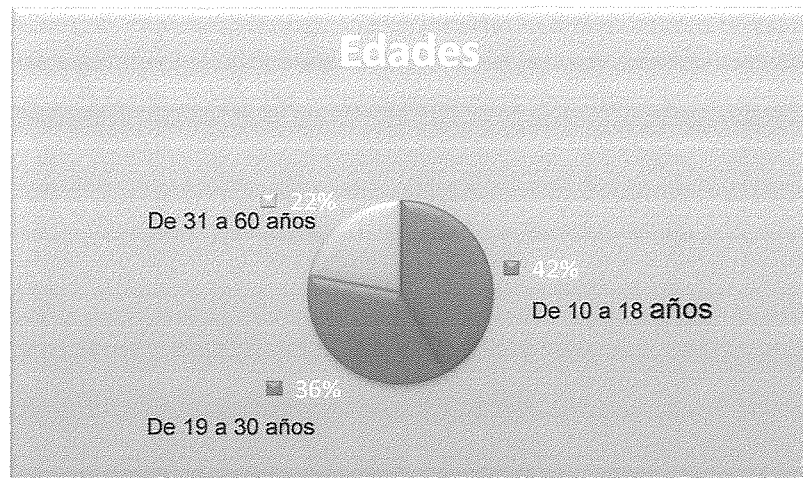
A continuación se presentan las siguientes gráficas que permiten observar algunas características de este grupo de trabajadoras, en relación a las edades, estado civil, salarios y horarios de trabajo.

Gráfica No. 1



<sup>75</sup> Departamento Actuarial y Estadístico, [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org), (05 de junio de 2012).

Gráfica No. 2



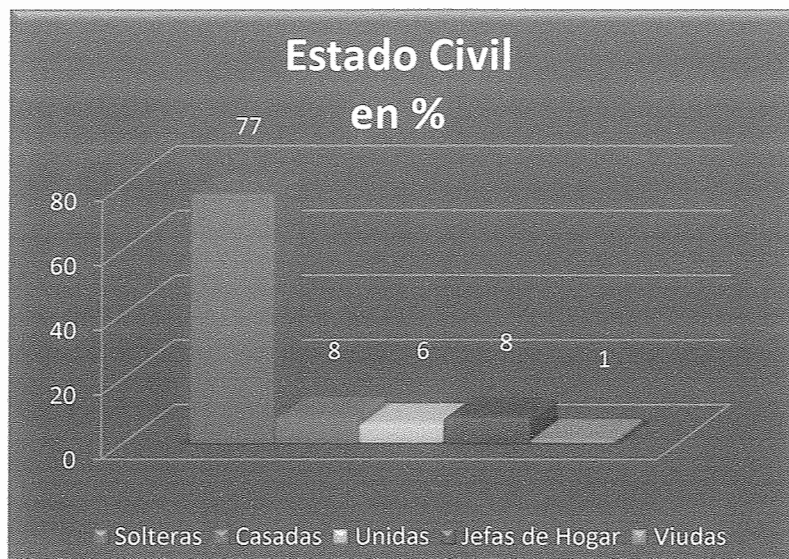
### Resultados

El 42 por ciento de los oscilan entre los 10 y 18 años.

El 36 por ciento de los oscilan entre los 19 y 30 años.

El 22 por ciento de los oscilan entre los 31 y 60 años.

Gráfica No. 3



### Resultados

El 77 por ciento son solteras.

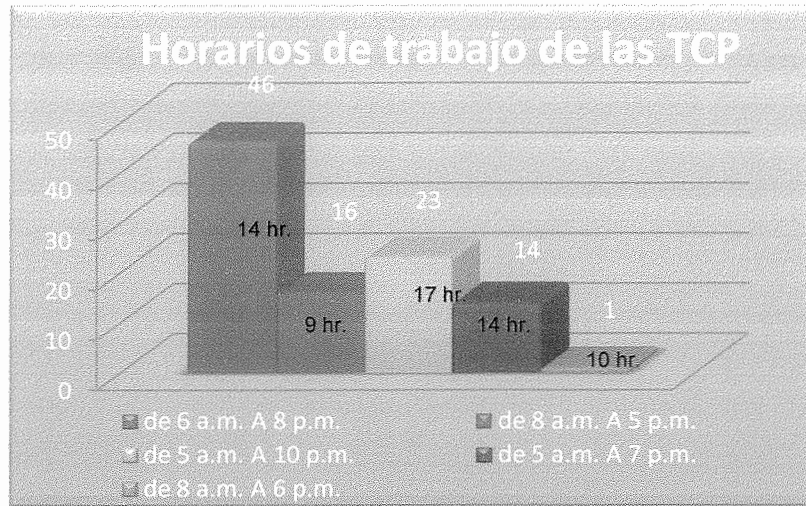
El 08 por ciento son casadas.

El 06 por ciento son unidas.

El 08 por ciento jefas de hogar.

El 01 por ciento son viudas.

**Gráfica No. 4**



**Resultados**

- El 46 por ciento trabaja 14 horas desde las 06:00 hasta las 20:00 horas.
- El 16 por ciento trabaja 09 horas desde las 08:00 hasta las 17:00 horas.
- El 23 por ciento trabaja 17 horas desde las 05:00 hasta las 22:00 horas.
- El 14 por ciento trabaja 14 horas desde las 05:00 hasta las 19:00 horas.
- El 01 por ciento trabaja 10 horas desde las 08:00 hasta las 18:00 horas.

Gráfica No. 6



## Resultados

El 29 por ciento percibe el bono 14.

El 17 por ciento percibe vacaciones.

El 35 por ciento percibe aguinaldo.

El 04 por ciento percibió indemnización.

El 15 por ciento no percibe ninguna de las prestaciones anteriores.

**Gráfica No. 5**



### Resultados

El 06 por ciento devenga Q.200.00 de sueldo mensual.

El 06 por ciento devenga Q.300.00 de sueldo mensual.

El 22 por ciento devenga Q.400.00 de sueldo mensual.

El 30 por ciento devenga Q.500.00 de sueldo mensual.

El 08 por ciento devenga Q.600.00 de sueldo mensual.

El 05 por ciento devenga Q.750.00 de sueldo mensual.

El 09 por ciento devenga Q.800.00 de sueldo mensual.

El 01 por ciento devenga Q.875.00 de sueldo mensual.

El 04 por ciento devenga Q.950.00 de sueldo mensual.

El 08 por ciento devenga Q.1,000.00 de sueldo mensual.

El 01 por ciento devenga Q.1,500.00 de sueldo mensual.



## BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, “¿Quiénes somos?”, 2010, <http://atrahdom.org/>, (30 de abril de 2013).
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 17ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- Casa San Benito, [http://www.upguatemala.org/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=12:surcursales&Itemid=12](http://www.upguatemala.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=12:surcursales&Itemid=12), (30 de abril de 2013).
- Centro de reportes informativos sobre Guatemala, “Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico entrará en vigor en un año”, 2012, <http://noticias.com.gt/nacionales/20120906-convenio-de-la-oit-sobre-trabajo-domestico-entrara-en-vigor-en-un-ano.html>, (30 de abril de 2013).
- Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, “Experiencias sectoriales”, [http://www.cinterfor.org.yu/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/sind\\_for/castillo/pdf/exp\\_sec.pdf](http://www.cinterfor.org.yu/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/sind_for/castillo/pdf/exp_sec.pdf), (11 de mayo de 2010).
- Confederación Sindical Internacional, “Colectivos no organizados”, *Organización de las trabajadoras del hogar*, 2009, [http://White.oit.org.pe/proyectoactrav/pry\\_ria\\_06\\_m03\\_spa/gtas/gtas\\_series/gtas2010\\_trabajadorashogar](http://White.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_ria_06_m03_spa/gtas/gtas_series/gtas2010_trabajadorashogar), (14 de mayo de 2010).
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 4ª. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2003.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**. 2 vol.; 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- Departamento Actuarial y Estadístico, [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org), (05 de junio de 2012).
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4ª. ed.; Guatemala: Ed. Formatec, 2009.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas. 2006.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil, 2006.
- Human Right Watch. “Trabajadoras de casa particular”, 2002, [http://www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala3.html#p642\\_147285](http://www.hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala3.html#p642_147285), (14 de mayo de 2010).





Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica, “¿Quiénes Somos?”, *El Maestro en Casa*, 2009, [http://www.iger.edu.gt/modulos.php?modulo=contenido&operación=lectura&id\\_con=1&identificador=1&cont\\_ti=Sobre%20Nosotros&cabecera=cabecera2](http://www.iger.edu.gt/modulos.php?modulo=contenido&operación=lectura&id_con=1&identificador=1&cont_ti=Sobre%20Nosotros&cabecera=cabecera2), (19 de abril de 2011).

Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. **Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala**, Guatemala: 1957.

Oficina Nacional de la Mujer adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia**, Guatemala: Ed. Leo 2005.

Organización Internacional del Trabajo. “Breve descripción del régimen legal para el trabajo infantil y adolescente doméstico en Guatemala”, 2005, <http://www.oit.or.cr/ipecc/tid>, (29 de septiembre de 2010).

Organización Internacional de Trabajo. “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, 2007, <http://www.hrw.org/es/news/2009/07/27/trabajo-decente-para-los-trabajadores-domesticos>, (27 de julio de 2009).

Organización Internacional del Trabajo, “Orígenes e historia, OIT”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>, (2 de mayo de 2013).

VELASQUEZ ESTRADA, Maritza. **Situación sociopolítica de las trabajadoras de casa particular en Guatemala**. Guatemala: Ed. Consejería en Proyectos, 2004.

## Legislación

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

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1441, 1961.

**Ley del Organismo Ejecutivo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 114-97, 1997.

**Acuerdo de Creación de la Oficina Nacional de la Mujer**. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1981.

**Reglamento Interno de la Oficina Nacional de la Mujer**. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Número 7-83, 1983.

**Acuerdo de Creación de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora**. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Número 11-94, 1994.



**Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular –PRECAPI-**. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo Número 1235, 2009.

**Convenio Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos**. Organización Internacional del Trabajo, Convenio Número 189, 2013.