

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

**LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO DECENTE  
DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA**

**NESTOR RAÚL MADRID BATRES**

**GUATEMALA, JULIO 2014**

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

**LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO DECENTE  
DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**NESTOR RAÚL MADRID BATRES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio 2014

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal:	Lic.	Gamaliel Sentés Luna
Secretario:	Lic.	Dixon Díaz Mendoza

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Hugo Roberto Martínez Rebullá
Vocal:	Lic.	Carlos Enrique Román Figueroa
Secretario:	Lic.	Carlos Cáceres

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



**LIC. OSCAR RENÉ LÓPEZ LEIVA**  
**COLEGIADO No. 5307**  
**6ª. Av. 20-69, zona 1**  
**Oficina "B"**  
**Guatemala**  
**Teléfono 22384691**

Guatemala, 10 de enero de 2014.



Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.

Estimado Doctor:

De manera atenta me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, actuando de conformidad con el nombramiento de ASESOR de tesis emitido por esa Jefatura con fecha 10 de junio de 2013, he procedido a ejercer tal nombramiento en la realización del trabajo de tesis denominado LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO DECENTE DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, el cual fue elaborado por el estudiante NESTOR RAÚL MADRID BATRES, carné número 16887.

El estudiante Madrid Batres, ha realizado un trabajo meritorio, toda vez que analiza los fundamentos jurídicos que hace necesaria la reforma al reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). En el relacionado trabajo de tesis se analizan y argumentan con absoluta claridad los fundamentos legales y doctrinarios que respaldan la tesis sustentada por el estudiante Madrid Batres.

Es criterio del suscrito que el trabajo de tesis sometido a su consideración cumple con un contenido científico y técnico aceptable, en el cual se utilizó los métodos: deductivo, comparativo, dialéctico y analítico y las técnicas de investigación: documental y de campo entre ellas la entrevista y encuestas necesarias para realizar un trabajo de calidad. Asimismo la redacción del informe final cumple con las reglas ortográficas y de sintaxis de la Real Academia Española. Su contenido científico



**LIC. OSCAR RENÉ LÓPEZ LEIVA**  
**COLEGIADO No. 5307**  
**6ª. Av. 20-69, zona 1**  
**Oficina "B"**  
**Guatemala**  
**Teléfono 22384691**

contribuye a enriquecer el conocimiento de las condiciones reales de este sector de trabajadoras. Las conclusiones y las recomendaciones propuestas por el estudiante Madrid Batres, son acordes al trabajo realizado y la bibliografía utilizada está estrechamente ligada a la investigación ejecutada, así también como el análisis estadístico en los cuadros y gráficas, reflejan la realidad de ese sector de trabajadoras investigadas.

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

En virtud de lo anterior y que dicho trabajo cumple con las directrices que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra facultad, declaro expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y me permito APROBAR el trabajo de tesis relacionado, recomendando al señor Jefe de la unidad de Tesis, que el mismo continúe con el proceso correspondiente, hasta llegar a su aprobación e impresión para servir de base en el examen público del sustentante.

Sin otro particular, me suscribo deferentemente.

Lic. Oscar René López Leiva  
Colegiado No. 5307

Lic. OSCAR RENE LOPEZ LEIVA  
ABOGADO Y NOTARIO



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 21 de febrero de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO JORGE LEONEL BRUNO GUTIÉRREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante NESTOR RAÚL MADRID BATRES, intitulado: "LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO DECENTE DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA".

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/iy.





**LIC. JORGE LEONEL BRUNO GUTIÉRREZ**  
**COLEGIADO No. 3941**  
**8ª. Avenida 13-76, zona 1 Guatemala**  
**Oficina No. 1 segundo nivel**  
**Teléfono No. 57094232**

Guatemala, 3 de marzo de 2014.

Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.



Distinguido Doctor:

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha 21 de febrero de 2014, me permito informarle que procedí a revisar el trabajo de tesis intitulado: "LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO DECENTE DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA", que elaboró el estudiante NESTOR RAÚL MADRID BATRES, bajo la asesoría del Licenciado Oscar René López Leiva.

Luego de realizar una exhaustiva revisión del trabajo de investigación y de realizarse por parte del autor, las correcciones y modificaciones sugeridas, concluyo que de conformidad con el Artículo 32 del Normativo Para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, que la investigación es congruente con los requisitos exigidos en cuanto a su contenido científico, tanto en la forma como de fondo y que en la misma se utilizó correctamente los métodos: dialéctico, analítico y comparativo y las técnicas de investigación documental y de campo. La redacción del informe final fue elaborado de acuerdo con las reglas gramaticales y de redacción aceptadas por la Real Academia Española y



**LIC. JORGE LEONEL BRUNO GUTIÉRREZ**  
**COLEGIADO No. 3941**  
**8ª. Avenida 13-76, zona 1 Guatemala**  
**Oficina No. 1 segundo nivel**  
**Teléfono No. 57094232**

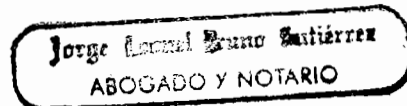
siendo el tema tratado de actualidad y de suma importancia por su contribución científica por los cuestionamientos, las conclusiones y recomendaciones a que se arriba, así como las leyes comentadas y la bibliografía consultada son atinentes a la investigación efectuada, asimismo los cuadros y gráficas estadísticas reflejan la realidad del tema investigado, por lo que soy del criterio que la investigación de tesis realizada por el estudiante MADRID BATRES, si reúne los requisitos exigidos para ser sometido al examen público de tesis. Además declaro en forma expresa que no tengo ningún parentesco con él.

Por las razones antes expuestas OPINO que el trabajo del estudiante MADRID BATRES, debe aceptarse como tesis de graduación, por lo que me permito APROBAR el mencionado trabajo de investigación.

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

Atentamente,

Lic. Jorge Leonel Bruno Gutiérrez  
Colegiado No. 3941







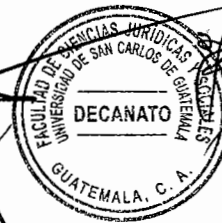
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de abril de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante NESTOR RAÚL MADRID BATRES, titulado LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO DECENTE DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA. 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/srrs





## DEDICATORIA

- A MI PADRE CELESTIAL:** Elohim, fuente de todo conocimiento e infinito amor, con reverencia.
- A JESUCRISTO:** Jehová, mi salvador y redentor, con amor.
- AL ESPÍRITU SANTO:** Mi guía espiritual, con gratitud.
- A MIS PADRES:** Raúl Madrid Sánchez y Zoila Ester Batres Sosa de Madrid, (Q E P D) en su memoria.
- A MI ESPOSA:** Olga Lili Carrillo de Madrid, mi amor eterno, mi compañera y ayuda idónea de mi vida.
- A MIS HIJAS:** Cyntia Lili, Charlenne Ixmucané, Merle Esther y Karen Adelina Madrid Carrillo, razón de mi existencia, con amor sublime.
- A MIS YERNOS:** Pedro García, José Flores y Vinicio Aguilar, con respeto y cariño.
- A MIS HERMANOS:** Ángel Rolando, Raúl Ernesto, Adilia Yolanda y Luis Ángel Madrid, con amor fraterno.
- A MIS NIETOS:** Madelaine García, Adriana García, Brandon Flores, Michele Flores, Esteban Aguilar y Melani Aguilar, con amor de abuelo.
- A MIS ASESORES:** Lic. Oscar René López Leiva y Lic. Jorge Leonel Bruno Gutiérrez, con gratitud y admiración.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:** Fuente de conocimiento y formación académica, con imperecedera gratitud.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. La seguridad social en Guatemala.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Definición.....	6
1.3. Objeto.....	9
1.4. Principios.....	11
1.4.1. La solidaridad.....	11
1.4.2. La universalidad.....	12
1.4.3. La integridad .....	12
1.5. Naturaleza jurídica .....	13
1.6. Marco jurídico-legal.....	14

### CAPÍTULO II

2. La salud y seguridad social en el trabajo decente doméstico en la Ciudad de Guatemala.....	17
2.1. Antecedentes históricos del trabajo doméstico en Guatemala.....	17
2.2. Definición de trabajo decente doméstico.....	19
2.3. Perfil del trabajador doméstico.....	21
2.4. Relación laboral del empleado doméstico.....	23
2.5. Discriminación del empleado doméstico de los programas de salud y seguridad social.....	25
2.6. El Convenio 189 de la OIT.....	27
2.7. Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI).....	34
2.8. Proceso de inscripción al PRECAPI .....	45

2.9. Cobertura del PRECAPI .....	47
2.10. Ampliación del PRECAPI con programas de enfermedad común y de IVS.....	51

### CAPÍTULO III

3. Plena inclusión de los trabajadores domésticos en el sistema de salud y de seguridad social en Guatemala .....	55
3.1. Respeto a los derechos laborales y a la protección social.....	55
3.2. Seguro de salud y de cesantía.....	60
3.3. Indemnización universal.....	61
3.4. Derecho a la recreación gratuita.....	62
3.5. Participación en las organizaciones de trabajadores del sector.....	63

### CAPÍTULO IV

4. Análisis estadístico de los resultados numéricos obtenidos del trabajo de campo .....	67
4.1. Breve historia de la estadística.....	67
4.2. Definición, método, aplicación e importancia de la estadística .....	68
4.3. Instrumentos de recopilación de datos.....	68
4.4. Análisis de la tabulación y presentación gráfica de la información obtenida.....	74
4.5. Entrevistas .....	79
4.5.1. Entrevistas realizadas a trabajadoras domésticas, durante el mes de octubre de 2013, sobre su actividad laboral.....	79
4.5.2. Entrevista realizada a dirigentes de organizaciones de trabajadores domésticos.....	81



**Pág.**

**CONCLUSIONES..... 83**

**RECOMENDACIONES..... 85**

**ANEXOS..... 87**

**BIBLIOGRAFÍA.....113**



## INTRODUCCIÓN

Esta tesis es el resultado de la investigación realizada acerca de la situación jurídico-laboral, de un sector de trabajadoras domésticas, ejecutada especialmente por mujeres, que efectúan su actividad laboral en el seno de hogares de la ciudad capital de Guatemala, analizando la cobertura de los programas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), especialmente el Programa de Protección Especial para Empleadas de Casa Particular (PRECAPI).

El problema radica en que la salud y seguridad social en el trabajo decente doméstico en la ciudad capital de Guatemala, no está totalmente cubierto por el IGSS, dejando fuera de su cobertura a millares de personas de este importante sector de trabajadoras guatemaltecas, contribuyendo al atraso del país en materia de salud y seguridad social. Delimitando el problema en el ámbito geográfico de la ciudad capital de Guatemala y en el ámbito temporal al período comprendido del mes de enero del 2010 a diciembre del 2012.

La hipótesis que se formuló es que con la ampliación de los programas de Enfermedad Común (EC) y de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS), dentro del Programa Especial de Protección para la Empleada de Casa Particular (PRECAPI), se contribuirá a una mejor cobertura del cuidado de la salud y de la seguridad social de las empleadas domésticas de la ciudad capital de Guatemala.

El objetivo general de la investigación radica en lograr la ampliación de los programas del IGSS, relacionados directamente con los programas de Enfermedad Común, Maternidad y Accidentes (EMA) y el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) dentro del Programa PRECAPI.

Se desarrolla en el capítulo I los conceptos fundamentales de la seguridad social en Guatemala, dándole énfasis a las definiciones de términos importantes, el objeto, características, naturaleza jurídica y el marco legal; sobre todo, en la que tiene su fundamento la seguridad social; en el capítulo II se realiza un estudio sobre la situación



socio-política del trabajo decente doméstico en la ciudad capital de Guatemala, poniendo énfasis en la salud y seguridad social de las trabajadoras de este sector, analizando el Convenio 189 de la OIT y el programa PRECAPI; en el capítulo III se plantea la plena inclusión de las trabajadoras domésticas dentro del sistema de salud y de la seguridad social de Guatemala, sin ninguna discriminación; y, por último, en el capítulo IV se hace un análisis estadístico de los resultados numéricos obtenidos por el trabajo de campo; se incluye dentro de los anexos, los instrumentos que originaron la información, así como, los cuadros y gráficas estadísticas.

Sirvió de fundamento para la investigación la teoría de que el trabajo doméstico es una labor invalorada, realizada principalmente por mujeres, las cuales son migrantes indígenas, provenientes de comunidades históricamente desfavorecidas y pobres, de baja o ninguna escolaridad.

La metodología que se utilizó por la naturaleza de la investigación se limitó a los métodos: deductivo, comparativo, dialéctico y analítico; usando las técnicas: documental y de investigación de campo, mediante encuestas y entrevistas.

Se culmina este trabajo con las conclusiones y las recomendaciones como un aporte a la solución de los múltiples problemas que aquejan a este sector de trabajadoras de casa particular de la ciudad de Guatemala, históricamente marginadas de los programas de salud y de la seguridad social.



## CAPÍTULO I

### 1. La Seguridad Social en Guatemala

#### 1.1. Antecedentes históricos

La seguridad social surge como una consecuencia del desarrollo de la sociedad, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de todo el mundo.

El término seguridad social lo empleó por primera vez Simón Bolívar en el congreso de Angostura, en febrero de 1819 declarando que el sistema de gobierno más perfecto es aquel que ofrece mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social.

Como producto de la Revolución Industrial se dan una serie de cambios y reformas de orden social, las cuales culminan en Alemania, cuando el Canciller Otto Von Bismarck, instauró la política social cuyo fin era eliminar la incertidumbre y la inseguridad en los trabajadores.

En Guatemala, como primer antecedente de seguridad social encontramos Las Leyes de Indias, compiladas en 1680 como un intento de la corona española de limitar los desmanes que cometían sus súbditos en contra de los indígenas. Dentro de sus disposiciones se encontraba la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas. Si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después.



Pero los preceptos laborales se iniciaron hasta el año de 1894 cuando se promulgó la Ley de Trabajadores, que contenía saludables disposiciones que lamentablemente no llegaron a cumplirse.

“El 21 de noviembre de 1906 durante el gobierno del Licenciado Manuel Estrada Cabrera, surge la Ley Protectora de Obreros Decreto número 669 sobre Accidentes de Trabajo, la cual contiene normas que anticipan la futura previsión social: prestaciones sociales a los trabajadores en caso de accidentes profesionales, asistencia médica por enfermedad y maternidad, subsidios en dinero por incapacidades y pensiones vitalicias para las incapacidades permanentes. Contenía tres considerandos y 20 artículos en los cuales se resaltaba el espíritu tutelar de la ley”.<sup>1</sup> Y el 14 de febrero de 1907 se promulgó su reglamento. Lamentablemente esta ley tuvo poca aplicación práctica.

La Constitución de la República de 1921 entroniza los principios e instituciones laborales que estaban en boga a nivel internacional y es la plataforma de La legislación posterior. Sin embargo en materia de seguridad social solo se regula algunos aspectos muy periféricamente.

En 1926 se decretó la Ley del Trabajo, es el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, que incluía la protección del salario, jornadas de ocho horas diarias y 48 horas a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores de edad y protección a la madre trabajadora.

---

<sup>1</sup> García Laguardia, Jorge Mario, **Antecedentes del seguro social en Guatemala**, Pág. 83



En el año de 1932 por medio de un decreto se estableció el sistema de jubilaciones, pensiones y montepío para funcionarios y empleados públicos.

En diciembre de 1944 por Decreto número 47 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se establece como función de la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la de procurar la implementación y funcionamiento de los sistemas de seguro social, que cubran los casos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador.

Como una consecuencia de la segunda guerra mundial y la difusión de las ideas democráticas propagadas por los países aliados en Guatemala, se derrocó al gobierno dictatorial de Jorge Ubico y posteriormente se eligió un gobierno democrático bajo la presidencia del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, quien propició el establecimiento del seguro social obligatorio.

Llegaron al país dos técnicos en materia de seguridad social, el Licenciado Oscar Barahona Streber y el actuario J. Walter Dittel, quienes hicieron un estudio de la condición económica, geográfica, étnica y cultural de Guatemala, publicada en el libro Bases de la Seguridad Social de Guatemala, el cual fue la base para la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) en Guatemala.

El 30 de octubre de 1946 el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio



del cual se crea “una institución autónoma de derecho público, de personería jurídica propia plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima.”

Capítulo I Artículo primero Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

A partir de mayo de 1953 se otorgaron en el departamento de Guatemala los beneficios del Reglamento sobre Protección Materno Infantil por medio del Acuerdo número 230 de Junta Directiva, vigente hasta el año de 1968 cuando por medio de un Acuerdo número 475 de Junta Directiva entra en vigor la aplicación del Programa de enfermedad y Maternidad (EMA) en departamento de Guatemala, creado por el Acuerdo número 410 del órgano director.

En los años de 1978 y 1979 se extendió la cobertura del Programa de Enfermedad y Maternidad a los departamentos de Sacatepéquez, Sololá, Totonicapán, Quiché, Baja Verapaz, Zacapa, Chiquimula y Jalapa.

En el año de 1947 mediante la aprobación del Acuerdo número 12 de Junta Directiva se creó el programa de Accidentes de Trabajo, como fase inicial de la aplicación total del régimen de seguridad social, habiéndose iniciado la cobertura en el municipio de Guatemala.



Posteriormente desde el mes de agosto del año de 1949 se extendió la protección a los accidentes comunes por medio del Acuerdo número 97 de Junta Directiva, reglamentó sobre protección relativa a accidentes en general, esta cobertura se fue extendiendo gradualmente hasta cubrir toda la República en el año de 1978. El Acuerdo número 1002 de Junta Directiva contiene el reglamento vigente.

En el año de 1989 se extendió la cobertura al departamento de Escuintla y en 1997 al departamento de Suchitepéquez.

En el año 2002 por acuerdo número 1095 de Junta Directiva, se aplicó a los departamentos de Alta Verapaz, Retalhuleu, Izabal, Quetzaltenango y en el año 2003 por Acuerdo número 1121 de Junta Directiva se extendió la cobertura a los departamentos de Huehuetenango, Chimaltenango, San Marcos y Jutiapa, alcanzando la cobertura a 19 departamentos de los 22 que conforman el país.

El programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) fue creado por medio del Acuerdo número 481 de Junta Directiva del 30 de diciembre de 1968 en el cual entró en vigor a partir de marzo de 1977 y fue reformado a través del Acuerdo número 788 que entró en vigor en marzo de 1988.

El programa de IVS tiene cobertura nacional desde su inicio. La edad determinada para pensionarse en su inicio fue de 65 años de edad, sin embargo por decisiones de

tipo político se decidió ofrecer como beneficio a la población afiliada en el primer quinquenio de los años noventa reducir la edad de personamiento a los 60 años.

Por Acuerdo número 1235 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), crea el Programa Especial de Protección para Trabajadores de Casa Particular (PRECAPI) aprobado mediante el Artículo 1º del Acuerdo Gubernativo número 236-2009 del Presidente de la República de fecha siete de septiembre del año 2009.

## **1.2. Definición**

No es fácil proponer una definición de seguridad social, por que esto implica un ideal de seguridad y bienestar colectivo, pero para formarnos una idea cercana a la seguridad social es necesario tomar del basto campo de los derechos sociales, otros términos que contribuyan a aclarar cual es su verdadera naturaleza y fin, que son la base para formular una definición.

Se puede confundir fácilmente la seguridad social con términos muy parecidos tales como: asistencia social, previsión social, seguro social y por eso debemos aclarar las diferencias entre ellos, tenemos que determinar lo que no es seguridad social para que finalmente podamos definir lo que si es seguridad social.

Se le ha llamado asistencia social, pero se establece que esta no es más que el conjunto de normas de todo tipo que integran una actividad del Estado y en su caso de



los particulares, destinada a procurar una condición decorosa, digna y humana para aquellas personas que imposibilitadas para satisfacer por sí mismas sus necesidades, necesitan de la ayuda de los demás, del altruismo entonces aquí no se trata de seguridad social sino de beneficencia pública.

Otro concepto que se ha asociado a seguridad social, es el de previsión social, el que guarda una relación más estrecha con la seguridad social. Sin embargo la palabra previsión según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "es acción y efecto de prever, acción de disponer lo conveniente para atender las contingencia o necesidades previsibles".<sup>2</sup>

Entonces la previsión social hace referencia a los mecanismos empleados por las sociedades para prepararse para aquellos acontecimientos o contingencias de riesgo que afecten la capacidad de las personas para proveerse de las cosas necesarias para subsistir en casos como enfermedades, accidentes, invalidez o vejez.

También puede confundirse la seguridad social con el seguro social, este es el principal mecanismo con el que se asocia la previsión social para cumplir con sus funciones previsoras. Por seguro social entendemos que es un instrumento de la seguridad social, que por medio de una cuota quedan obligados el patrono y el Estado de entregar a los asegurados o beneficiarios una pensión o subsidio cuando se realiza un siniestro o riesgo que protege el seguro. Hasta el momento hemos visto que seguridad social no es beneficencia pública, ni tampoco es previsión social, ni mucho

---

<sup>2</sup> Real Academia de la Lengua Española, DRAE, Pág. 1857

menos es seguro social. ¿Entonces qué es seguridad social? Se han formulado muchas definiciones, por diferentes autores, de las cuales citaremos algunas.

“La seguridad social es la parte de la ciencia política que mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión o asistencia, tiene por fin defender y propulsar la paz y prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual de todos los miembros”.<sup>3</sup>

“Seguridad social, programas públicos diseñados para proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo. Estos programas, que engloban temas como la salud pública, el subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, han ido surgiendo en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde fines del siglo X I X para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidad. Su financiamiento procede por regla general del erario público y su costo se ha convertido poco a poco en una preocupación cada vez mayor para los países desarrollados, que destinan a este fin más del 25 % de su producto interior bruto (PIB). Muchos países que se encuentran en el subdesarrollo no pueden hacer frente al gasto que las pesadas cargas fiscales impondrían sobre el crecimiento económico”

“El departamento de Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo OIT publicó en el año de 1991 un documento titulado Administración de la Seguridad social,

---

<sup>3</sup> Vaidés Ortiz, Otto Salvador, Historia de la Seguridad Social y su Carácter Obligatorio, Pág. 12

en donde define a la seguridad social como: Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.<sup>4</sup>

Ahora si podemos observar que el panorama de la seguridad social es más amplio que el abarcado por la previsión social y el seguro social. Así vemos que la seguridad social está íntimamente ligada con las necesidades humanas y que su objetivo es satisfacerlas, siendo estas cambiantes resulta imposible formular una definición inmutable de lo que es la seguridad social, pues esta debe adaptarse a las demandas humanas.

### **1.3. Objeto**

La seguridad social puede concebirse como un sistema dotado de una compleja estructura institucional que funciona a nivel social, de forma obligatoria, mediante la cual la sociedad procura el bienestar de sus integrantes, en la medida de sus necesidades, garantizando una forma de subsistencia cuando por razones de la vida se deja de ser productivo, ya sea temporal o permanentemente, así también aquella ayuda social que la sociedad brinda a sus integrantes para proveerse de bienestar y seguridad.

---

<sup>4</sup> Valenzuela Herrera, Augusto, *Seguridad Social en Guatemala*, Pág. 4





Siendo el objetivo final de la seguridad social el dar protección mínima a toda la población del país, en base a una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y a la distribución de los beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada como la necesidad de los sectores de la población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población. Su objeto incluye el proporcionar a la población soluciones a sus problemas de salud y seguridad social, con planes de largo alcance y con un criterio de conjunto que abarque el problema en todos y cada una de sus implicaciones.

La seguridad social integral tiene como fin primordial proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades, accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal, parcial o total por invalidez, vejez, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985 instituyó la garantía de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación, lo que quedó plasmado en el Artículo 100 de la mencionada carta magna.

Sin embargo en nuestro medio aún hay muchos programas que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) no contempla en su totalidad, por lo que nuestro país está catalogado dentro de la evolución de la seguridad social como uno de los países tardíos con una cobertura del 20% al 39%.

#### **1.4. Principios**

La seguridad social en Guatemala se estructuró inspirada en ideas democráticas de sentido social y así como de la libre iniciativa individual, con base a los antecedentes internacionales y está cimentada en principios filosóficos que constituyen los ejes rectores que le sirven de soporte para su sustentación jurídica. Principio es un axioma que plasma una determina valoración de justicia, sobre la cual se constituyen las instituciones del derecho y que en un momento determinado conforman el contenido de la normas jurídicas de una sociedad. Dentro de los cuales podríamos mencionar los siguientes:

##### **1.4.1. La solidaridad**

La solidaridad justifica plenamente la existencia de los sistemas de seguridad social y entendemos la solidaridad como la ayuda que la sociedad brinda a sus integrantes para proveerse de bienestar, sin llegar a ser paternalista, sino en la justa medida de sus necesidades fundamentales para la subsistencia digna y decorosa, mediante programas implementados por las instituciones organizadas para ese fin. Este principio guarda una relación estrecha entre lo económico y lo social, en virtud que la seguridad



social debe servir como una medida redistributiva del ingreso nacional; en su financiamiento participan tanto los empleadores, los trabajadores y el Estado. En la esfera social, la solidaridad comprende, además de garantizar un ingreso pecuniario seguro, el servicio médico integrado brindado, con una cobertura de riesgos sociales: tales como enfermedad, accidentes, entre otros que resulta de enorme alivio para la población amparada.

#### **1.4.2. La universalidad**

Este principio tiene como sustento el servir como instrumento nivelador de las desigualdades sociales y generador de la paz social. Jurídicamente hablando la universalidad tiene dos connotaciones: una con respecto a la totalidad de la población, es decir que la seguridad social se debe aplicar a todos y cada uno de los miembros de una sociedad organizada, sin distinción de raza, sexo, edad, o clase social. En un segundo término la universalidad atiende la cobertura de riesgos o contingencias sociales, tales como maternidad, enfermedad, accidentes, invalidez, vejez, muerte, orfandad, viudez y las pensiones.

#### **1.4.3. La integridad**

Se basa en el principio que dice: con el mínimo de recursos el máximo de beneficios. Que haya una cobertura a todos los riesgos. Tiene una connotación más económica pero ello obedece a que debe efficientarse los recursos para que todas las prestaciones sean suficientes para atender los riesgos que los programas de seguridad social comprenda, los cuales precisan de una sólida base financiera que se adapten a las

exigencias del propio programa, que establecen las prestaciones o beneficios regulados en la leyes que tienen el carácter de ser irrenunciables e inalienables. El financiamiento debe ser tripartito, pero la obligación de brindarla la tiene originalmente el Estado, quien la delega en patronos y trabajadores, el financiamiento de la seguridad social.

### **1.5. Naturaleza jurídica**

La seguridad social por su carácter de protección a la sociedad, mediante una serie de medidas y dentro de una compleja estructura del sistema estatal, se puede establecer que la naturaleza jurídica de la seguridad social, se encuentra en su carácter de ser pública y social, porque en nuestro país la Constitución Política de la República contempla una serie de derechos fundamentales, otros de carácter económico, cultural y social y otros de carácter colectivo, conocidos en la doctrina como derechos de primera, segunda y tercera generación respectivamente. Tal es el caso del derecho a la seguridad social, el cual corresponde a la segunda generación, que se caracteriza por ser derecho de prestación que exige el desarrollo de la legislación para hacerse efectivo y garantizando a la población el derecho irrenunciable a la seguridad social.

En nuestro país el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es el órgano rector y administrador estatal del sistema de seguridad social, con su compleja estructura presta a los beneficiarios la protección asistencial y previsional que ofrece el régimen, teniendo la facultad de reglamentar la forma de prestar y financiar sus servicios.



## 1.6. Marco jurídico-legal

La Constitución Política de la República de Guatemala emitida en 1985 y reformada en 1993 estipula en el Título I I de los Derechos Humanos, Capítulo I I De los Derechos Sociales en la Sección Séptima lo relativo a la salud, seguridad y asistencia social al tenor de lo relacionado con la seguridad social en el Artículo 100 establece: "Seguridad Social. El Estado reconoce 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, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta constitución, tiene obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como



tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social”, lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 100.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República emitido el 30 de octubre de 1946, establece en el “Artículo 1.-Créase una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en el artículo 63 de la Constitución de la República un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima. Dicha institución se denomina Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y para los efectos de esta ley y de sus reglamentos, “Instituto”. El domicilio de las oficinas centrales del Instituto es la ciudad de Guatemala”.





## CAPÍTULO II

### **2. La salud y seguridad social en el trabajo decente doméstico en la ciudad de Guatemala**

#### **2.1. Antecedentes históricos del trabajo doméstico en Guatemala**

El trabajo doméstico está vinculado históricamente a algunas formas de producción, tales como la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre, por lo que colegimos que es una de las ocupaciones más antiguas e importantes de la humanidad, desempeñada principalmente por mujeres en numerosos países.

En Guatemala, el trabajo doméstico tiene su origen en la época de la colonización, posterior a la conquista española, la cual se llevó a cabo por familias de ascendencia española, naciendo así una clase social de terratenientes, que disponían no solo de las tierras, sino de los habitantes dentro de los territorios que poseían, al extremo que cuando las esposas de los terratenientes, recién paridas, no tenían leche materna, para amamantar a sus hijos, tomaban a las mujeres de sus peones, que lactaban, para que amamantaran a los hijos del patrón, a cambio de comida.

A partir de esto las mujeres de los peones se fueron quedando con las familias de los terratenientes o finqueros, haciendo los oficios domésticos, al extremo que familias completas se quedaron al servicio de dichos terratenientes, mujeres trabajando en casa de los patronos, conjuntamente con sus hijas, heredando las labores de generación en generación, hasta el día de hoy existen casos similares.





Posteriormente en la época independiente no hubo cambios significativos en la situación del trabajo doméstico en Guatemala.

Con la revolución de 1944 pero específicamente durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, se promulga la constitución de 1945 que eleva al derecho laboral a la categoría de constitucional y se creó el Ministerio de Trabajo, así también se da la necesidad de promulgar un código de trabajo, y es así como el 1 de mayo de 1947 se emite el primer código de trabajo en Guatemala plasmándose en él un régimen especial que regula la labor doméstica de los trabajadores. Durante el gobierno del General Miguel Idígoras Fuentes, se emite el decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que contiene el Código de Trabajo, vigente desde el cinco de julio de 1961, el que en su título cuarto: Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales, el capítulo cuarto: Trabajo Doméstico, en los Artículos 161 al 166 se encuentra regulado los relativo al trabajo doméstico, el cual a la fecha no ha sufrido cambios o reformas significativas.

Cuando se firmaron los acuerdos de paz en el año de 1996 se suscribió el Acuerdo Socioeconómico y Situación Agraria, el trabajo legislación laboral tutelar.

En el curso de los años siguientes a 1996, se promueven los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y que permitan sancionar severamente sus infracciones, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención, atrasos de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que debe prestarse.



## 2.2. Definición de trabajo decente doméstico

El rasgo fundamental de la definición de trabajo decente doméstico, es el trabajo que se realiza en el hogar. Sin embargo el trabajo doméstico se puede prestar dentro o fuera del hogar. La definición también debe abarcar que es el trabajo realizado en una casa particular, pero debe excluirse de la definición el trabajo lucrativo que realiza el patrono en su casa, es decir aquellas labores que realiza el trabajador doméstico dentro de la casa particular, que produzca lucro o ganancia al patrono.

Debe tomarse en cuenta en la definición la situación de dependencia o subordinación del trabajador con respecto al patrono y por supuesto que la definición debe establecer que el trabajo doméstico se realiza a cambio de una remuneración pecuniaria digna establecido en un contrato de trabajo o relación de trabajo previamente establecido en donde se plasme los derechos y obligaciones de los patronos y empleados domésticos.

Se han formulado muchas definiciones de lo que es el trabajo decente doméstico, por eruditos y por instituciones, dentro de las cuales podemos enunciar las siguientes:

El convenio 189 de la OIT adoptado en junio del 2011 por los países participantes define al trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un o para un hogar u hogares o para los mismos”.<sup>7</sup>

Otra definición de trabajo decente doméstico resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea

---

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo OIT, Convenio 189, Art. 1.

productivo, que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social incluyendo a la familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese su opinión, organización y participación en las decisiones que afectan su vida e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres que se dedican a esta labor.

El empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización equitativa y la reducción de la pobreza. El trabajo decente doméstico se logra a través de la aplicación de cuatro situaciones perfectamente establecidas, con igualdad de género en sus objetivos, a saber: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social.

Un (a) trabajador(a) doméstico(a) es quien trabaja en o para la casa de otra persona. Para que una persona califique como empleado(a) doméstico(a) el o ella debe estar comprometido con el trabajo doméstico dentro de una relación laboral. El término relación laboral excluye del trabajo doméstico a las personas que realizan su trabajo en forma ocasional o esporádica y aquellas personas que realizan el trabajo doméstico dentro de una responsabilidad familiar, tal es el caso de las esposas como amas de casa.

Hacer el trabajo decente doméstico una realidad para los trabajadores domésticos, que constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo y se encuentran entre los

grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados con frecuencia sin condiciones de empleo claras y excluidas de la protección social. Condiciones de trabajo deplorables, explotación laboral y abuso de los derechos humanos son los problemas más graves que afrontan las trabajadoras domésticas.

El código de trabajo no define específicamente lo que es el trabajo doméstico, sino que la definición que se encuentra el Artículo 161 se refiere al trabajador doméstico diciendo que "trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el patrono".

### **2.3 Perfil del trabajador doméstico**

Regularmente los trabajadores domésticos son mujeres que en su mayoría provienen de las aldeas o pueblos del interior de la república, que migran a la ciudad capital en busca de un empleo, porque en su lugar de origen las fuentes de trabajo son limitadas y en el peor de los casos que no existe oportunidad de conseguir un empleo. Pero también muchas personas que necesitan una empleada doméstica viajan a los pueblos en busca de jóvenes para ofrecerles trabajo en sus casas como domésticas y en otros casos las interesadas recurren a recomendaciones de amigos o familiares para encontrar empleo. Pero últimamente han proliferado agencias especializadas en el reclutamiento de personal para oficios domésticos, siendo este un negocio en auge, por el desempleo que agobia a nuestro país.



Otro rasgo característico de los empleados domésticos es su origen étnico, la gran mayoría pertenece a una etnia indígena maya, viste su traje típico y habla su idioma materno maya. Asimismo el grado de escolaridad es de bajo nivel, la mayoría no terminó la escuela primaria y algunas no saben leer y escribir.

El rango de edad va desde los 14 años a los 60 años de edad, sin embargo se dan excepciones en este sentido, algunas veces se encuentran a menores de 14 años trabajando como adultos y en otras ocasiones a adultos de la tercera edad, que conservan su empleo por su eficiencia, honradez y sobre todo por el cariño que le profesan su empleadores por el tiempo que tienen de estar a su servicio, algunas son consideradas como de la familia.

La mayoría de empleadas domésticas quieren trabajar como internas en una casa, por los beneficios que conlleva vivir dentro de la casa en donde se trabaja y también por la inseguridad que se vive en el país. Otra característica es que prefieren ser contratadas por mes, es decir, que su salario sea pagado mensualmente.

Las agencias de empleo reciben mensualmente un gran número de solicitudes de empleo de personas que quieren trabajar en el sector doméstico, cuyo perfil va desde egresadas del nivel medio como secretarias, que por no encontrar trabajo en su profesión, se vuelven domésticas, hasta amas de casa sin ninguna preparación académica. Entre los requisitos que exigen las agencias para optar a una plaza de domésticas, se encuentran los siguientes: documento personal de identificación (dpi), tarjeta de salud, carencia de antecedentes penales y policíacos, cartas de

recomendación y referencias de personas de empleos anteriores, que puedan ser confirmadas plenamente.

Los empleadores por su parte, regularmente piden que las candidatas a ocupar la plaza vacante, tengan experiencia, buenas costumbres, que sean aseadas, responsables, honradas, rápidas y con buen carácter y algunas veces especifican que sea ladina y otras veces que sea indígena.

Las trabajadoras del hogar o trabajadoras domésticas en su gran mayoría son jóvenes, que han sido desplazadas por la pobreza y la violencia, migrantes internas, percibiendo salarios menores al salario mínimo, sin pago de prestaciones, sin seguro social, víctimas de acoso y hostigamiento sexual y violencia laboral.

#### **2.4 Relación laboral del empleado doméstico**

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

La inspiración tutelar del derecho de trabajo, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo, se establece con el simple hecho de iniciar un trabajo remunerado lo cual crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica ente patronos y trabajadores y tiene vigencia aunque no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

El tratadista guatemalteco Mario López Larrave, define el contrato individual de trabajo así: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.<sup>6</sup>

Mientras que el tratadista mexicano Mario de la Cueva define la relación laboral diciendo: “ 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 institucionales y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y sus normas supletorias”,<sup>7</sup>

El código de trabajo define legalmente el contrato de trabajo en el “Artículo 18. 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 ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”

Como vemos la definición legal de contrato contenida en el Código de Trabajo lo define como un vínculo económico jurídico, por medio del cual la persona queda obligada a prestar sus servicios personales a cambio de un salario.

---

<sup>6</sup> López Larrave, Mario, *Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada*, Pág. 8

<sup>7</sup> De la cueva, Mario, *Derecho mexicano de trabajo*, Pág. 20

“Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”

El mismo código señala que el contrato individual de trabajo en el caso del servicio doméstico, puede ser verbal, lo cual es muy común que así se haga y se inicie la relación laboral de esta manera, pactándose así las estipulaciones que acuerden las partes.

## **2.5. Discriminación del empleado doméstico de los programas de salud y seguridad social**

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el derecho internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a los derechos humanos. Los acuerdos internacionales y convenios de trabajo ratificados por Guatemala, constituyen normas jurídicas para el sector laboral, así como el marco jurídico interno, establecen los derechos mínimos e irrenunciables.

Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de jure, prevenir la práctica discriminatoria en los sectores tanto públicos como privados, para cumplir con este compromiso, Guatemala tiene el deber de asegurar que las leyes nacionales sean compatibles con el derecho internacional de derechos humanos y ratificar los convenios que la OIT a celebrado en materia laboral, especialmente en relación al trabajo decente doméstico.





En la actualidad en Guatemala se violan los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector doméstico, iniciando esa violación a sus derechos con los vocablos con los cuales se les llama siendo estos discriminatorios y ofensivos tales como criada, cholera, entre otros, estos apelativos peyorativos son trasnochados que deben quedar fuera del vocabulario laboral.

El origen étnico, el género y el aspecto socio-cultural es otro motivo de discriminación muy marcada dentro de la sociedad guatemalteca, para las empleadas y empleados del sector laboral, algunas veces constituyen valladares para la consecución de un empleo decente.

La discriminación en el ámbito de la seguridad social para los trabajadores del sector doméstico no es la excepción, en la actualidad la seguridad social en Guatemala se encuentra en una etapa intermedia, ya que no cubre a todos los sectores de trabajadores, excluyendo al sector de trabajadores domésticos, los cuales según el código de trabajo de Guatemala constituyen y son considerados como un régimen especial, por las particularidades que se aplican a los mismos.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por mandato constitucional es el ente encargado de la seguridad social en el país, incluyendo dentro de sus programas a la clase trabajadora, existiendo un programa especial de protección para trabajadores de casa particular (PRECAPI), pero este programa es discriminatorio por que no cubre en todos los servicios que presta el IGSS, a los empleados domésticos, y que otros



sectores de trabajadores si gozan, asimismo su cobertura no es a nivel nacional si no que se limita la ciudad capital de Guatemala.

La legislación guatemalteca específicamente el Código de Trabajo también es discriminatorio al regular que los empleados domésticos que contraigan enfermedades infecto-contagiosas que no sea leve y que lo imposibilite para el trabajo durante más de una semana, le da derecho al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo sin otra obligación que la de pagar una indemnización que no exceda de cuatro meses de salario.

## **2.6. El Convenio 189 de la OIT**

El 16 de junio de 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, adoptó el Convenio Sobre los Trabajadores y Trabajadoras Domésticas, llamado el Convenio 189 Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

El trabajo doméstico, es un trabajo, por lo tanto los trabajadores y trabajadoras domésticos, tienen iguales derechos que los trabajadores de otros sectores, que si tienen un trabajo decente, así como el derecho a desempeñar un trabajo decente.

Un convenio de la OIT es un tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual está conformada por delegados de gobierno, empleadores y trabajadores de los 183 países miembros de la OIT.



El Convenio 189 ofrece protección específica a los trabajadores domésticos, estableciendo los derechos y principios básicos, exigiendo a los estados que tomen una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para los trabajadores domésticos.

Cuando un país ratifica un convenio su gobierno hace un compromiso formal de aplicar todas las obligaciones establecidas en el convenio e informar periódicamente a la OIT sobre las medidas adoptadas en ese sentido.

El convenio podrá ser implementado mediante la ampliación o adaptación de las leyes y reglamentos existentes u otras medidas o mediante el desarrollo de nuevas iniciativas de leyes específicas.

Las normas mínimas implementadas en el Convenio 189 para trabajadoras y trabajadores domésticos, incluyen los derechos básicos, la información sobre los términos y condiciones de empleo, las horas de trabajo, la remuneración, la seguridad y la salud, la seguridad social, las normas relativas al trabajo infantil doméstico, las normas relativas a las trabajadoras y trabajadores que viven en la casa de sus empleadores, las normas relacionadas con las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes, lo relacionado con las agencias privadas de empleos y la resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley.

Los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores domésticos constituyen:

- a) Promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos, se encuentra en el preámbulo y en el Artículo 3 del convenio;
- b) Respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tales como: la libertad de asociación y reconocimiento efectivo al derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, regulado en los Artículos 3, 4 y 11 del convenio;
- c) La protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia, contenido en el Artículo 5 del convenio;
- d) Condiciones justas de empleo incluyendo una vivienda digna, establecido en el Artículo 6 del convenio;

En cuanto a la información sobre los términos y condiciones de empleo regulado en el Artículo 7 del convenio en el cual se establece que las trabajadoras y trabajadores domésticos deben ser informados de los términos y condiciones de empleo de una manera que les sea fácilmente comprensible y de preferencia a través de un contrato escrito.

En cuanto a las horas de trabajo se encuentra regulado en el Artículo 10 del convenio y en el cual se establecen los aspectos siguientes:

- a) Medidas destinadas a garantizar la igualdad entre trabajadores en general y trabajadoras domesticas, con respecto a las horas de la jornada normal de



trabajo diario, compensación por horas extraordinarias, períodos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales remuneradas;

- b) El período de descanso semanal debe ser por lo menos de 24 horas consecutivas;
- c) Reglamentar la disponibilidad inmediata de las trabajadoras y trabajadores domésticos de los horarios que están obligados a permanecer a disposición de los empleadores dentro del hogar a fin de responder a los posibles llamados;

En cuanto a la remuneración de las empleadas y empleados domésticos en el convenio se regulan los aspectos siguientes:

- a) Derecho al salario mínimo, que existe para los demás trabajadores;
- b) El pago del salario debe ser en dinero en efectivo, realizado directamente a la trabajadora o trabajador, en intervalos regulares de no mas de un mes, el pago puede ser por medio de cheque o transferencia bancaria con el consentimiento del trabajador;
- c) Se permite el pago en especie bajo las condiciones que sea una parte limitada de la remuneración total y si el valor monetario es justo y razonable y si los artículos o servicios entregados como pago en especie son de beneficio del trabajador. Los uniformes o equipo de protección que usa el trabajador no deben ser considerados como pago en especie, sino como herramientas que el empleador debe proporcionar, sin costo para al trabajador, para la realización del trabajo y desempeño de sus funciones como tal.
- d) Los honorarios cobrados por las agencias de empleos especializadas en la consecución de plazas de trabajo, no pueden ser deducidas de la remuneración.



Los aspectos enumerados con anterioridad se encuentran regulados en los Artículos 11, 12 y 15 del convenio.

En cuanto a la seguridad y salud el convenio establece en el artículo 13 los aspectos siguientes:

- a) Derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable;
- b) Garantizar la seguridad ocupacional y la salud de los trabajadores domésticos, mediante la puesta en marcha de medidas tendientes a ese fin.

Por otro lado en el Artículo 14 el convenio regula lo relativo a la seguridad social, estableciendo lo siguiente:

- a) condiciones que no sean menos favorables que las que son aplicables a los demás trabajadores;
- b) Protección y seguridad social, incluyendo prestaciones de maternidad.

En cuanto a las normas relativas al trabajo infantil doméstico, en el Artículo 4 del convenio se regulan los aspectos siguientes:

- a) La obligación de fijar una edad mínima para iniciar el trabajo doméstico;
- b) Las trabajadoras y trabajadores domésticos mayores de 15 años pero menores de 18 años de edad, no deben ser privados de la educación obligatoria o interferir con sus oportunidades para continuar sus estudios o adquirir formación profesional.

El convenio regula las normas relativas a las trabajadoras y trabajadores domésticos que viven en la casa de sus empleadores, estableciendo las condiciones siguientes:

- a) Que se respete la privacidad de los trabajadores domésticos con las condiciones de una vida digna;
- b) No existe obligación de permanecer en el hogar de sus empleadores durante los períodos de descanso o permisos;
- c) Derecho a mantener en su poder sus documentos de identificación personal y pasaporte de viaje;

Estos aspectos relacionados anteriormente se encuentran regulados en los Artículos 6 y 9 del convenio.

En cuanto a los trabajadores domésticos migrantes el convenio en sus Artículos 8 y 15 regula lo siguiente:

- a) Un contrato elaborado por escrito que es válido en el país de empleo o una oferta de trabajo por escrito, antes de viajar al país de empleo;
- b) Aclarar las condiciones de trabajo y bajo las cuales tienen derecho a repatriación al finalizar el contrato de trabajo;
- c) Proteger de la prácticas abusivas de las agencias privadas de empleos a los trabajadores domésticos;
- d) Cooperación entre los países de origen y de destino para asegurar la aplicación del convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

Lo relacionado con las agencias privadas de empleo el convenio menciona las medidas a tomar establecidas en el Artículo 15, así:

- a) Implementar un reglamento de operaciones de las agencias privadas de empleo;

- b) Establecer un mecanismo adecuado para las investigaciones de las denuncias realizadas por los empleados domésticos;
- c) Proporcionar una protección adecuada a los trabajadores domésticos y la prevención de abusos:
- d) Considerar firmar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para evitar abusos o prácticas fraudulentas.

En cuanto a la resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley el convenio en su Artículo 17 establece los siguientes:

- a) El acceso efectivo a los tribunales de justicia y otros mecanismos de solución a los conflictos, incluyendo los mecanismos de denuncia accesible;
- b) Garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales, incluyendo las medidas para la inspección del trabajo, reconociendo la necesidad de equilibrio de la protección de los trabajadores domésticos y el derecho a la privacidad de los miembros de la familia del empleador.

Las disposiciones del convenio 189 de OIT se aplicarán en consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y de empleadores, además requiere que los gobiernos también hagan esas consultas a las organizaciones que representen al sector de empleadas y empleados domésticos. El convenio 189 refuerza los derechos fundamentales de los trabajadores domésticos y se establecen las normas laborales mínimas para este sector, mientras que estos pueden organizarse y movilizar el apoyo para la ratificación del convenio por parte del gobierno,





usando las disposiciones del convenio para influir en los cambios en la legislación.

## **2.7. Programa especial de protección para trabajadoras de casa particular**

### **(PRECAPI)**

El Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, contiene el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), emitido el siete de julio del 2009, el cual fue aprobado mediante el Artículo uno del Acuerdo número 236-2009 del Presidente de la República con fecha siete de septiembre del 2009.

La ficha técnica y estructura del reglamento mencionado en el párrafo anterior lo podemos describir de la siguiente forma:

Acuerdo número: 1235 de la Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

Nombre: Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadores de Casa Particular –PRECAPI-

Lugar y fecha de emisión: Guatemala, siete de julio 2009;

Fecha de aprobación por el Ejecutivo: Por el Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo número 236-2009 del Presidente de la República de Guatemala, con fecha siete de septiembre del 2009;

Considerando: uno

Capítulos: diez

Capítulo I: Disposiciones Generales Artículos del 1 - 3



Capítulo I I: Prestaciones Relativas al riesgo de Maternidad:

- Prestaciones en servicio Artículos 4-9
- Prestaciones en dinero Artículos 10-15
- Cuota mortuoria Artículo 16

Capítulo I I I: Protección Relativa a la cobertura del Control del Niño Sano Artículos 17-24

Capítulo IV Prestaciones Relativas al Riesgo de Accidentes Artículos 25-2

- Primeros auxilios Artículo 28
- Asistencia médica Artículos 29-31
- Prestaciones en dinero subsidio por incapacidad temporal Artículos 32-36
- Prestaciones ulteriores Artículos 37-44
- Cuota mortuoria Artículo 45

Capítulo V Condiciones Generales para el Derecho a las Prestaciones:

- Acreditación de derechos Artículo 46
- Casos de emergencia Artículo 47

Capítulo VI Otras Disposiciones sobre Prestaciones en Dinero Artículos 48-49

Capítulo VII Disposiciones Comunes:

- Obligaciones patronales Artículos 60-64
- Sanciones Artículos 65-66
- Certificados médicos Artículo 67
- Denegación y suspensión de prestaciones Artículos 68-70

Capítulo VIII Disposiciones Financieras Artículos 71-74

Capítulo IX Prescripción Artículo 75

Capítulo X Disposiciones Finales Artículos 76-78



El total de artículos de que consta es de 78.

El acuerdo analizado anteriormente en su considerando señala que su objetivo es otorgar beneficios a la clase trabajadora, pero que este programa para su financiamiento se determina de conformidad con las necesidades financieras y que el trabajo doméstico es considerado en nuestra legislación como un régimen especial para los particulares, el cual se irá ampliando de manera progresiva en su cobertura a la población femenina que desarrolla dichas labores.

El reglamento en su capítulo I establece y norma la protección relativa a los riesgos de: maternidad, control del niño sano y accidentes, de manera obligatoria para trabajadoras domésticas en calidad de afiliadas, por lo menos que laboren tres días semanales con el mismo patrono, exceptuándose a las personas siguientes:

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

En el capítulo II se regula las prestaciones relativas al riesgo de maternidad, otorgando las prestaciones correspondientes en los servicios siguientes:

- a) Asistencia médica – quirúrgica general y especializada, preventiva y curativa, durante la fase prenatal, natal y postnatal;
- b) Hospitalización;



- c) Asistencia farmacéutica;
- d) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios;
- e) Servicio social;
- f) Transporte de ambulancia en caso de emergencia;
- g) Ayuda de lactancia; y,
- h) Salud reproductiva.

La trabajadora afiliada tendrá derecho a esas prestaciones siempre que cumpla con los requisitos siguientes:

- a) Haya cotizado 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.

Esta asistencia la prestará el Instituto exclusivamente en el departamento de Guatemala, y la asistencia postnatal será por un tiempo máximo de 54 días calendario, salvo complicaciones secundarias por lo cual podrá ampliarse hasta por 36 días adicionales.

En cuanto a las prestaciones en dinero, el reglamento define: "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”, según artículo 10 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El subsidio de maternidad se paga durante los 30 días anteriores al día probable del parto, incluida ésta, debidamente certificada por médico del Instituto, y durante los 54 días posteriores al parto. En caso de aborto, hay derecho al subsidio, siempre que la trabajadora doméstica afiliada, haya cotizado en los seis meses anteriores a la fecha en que ocurra el riesgo y que se encuentre al día en los pagos. Se concede este subsidio hasta por un período máximo de 27 días, contados a partir de la fecha del aborto. En caso de aborto criminal comprobado, la afiliada doméstica pierde el derecho al subsidio.

El Instituto otorga una cuota mortuoria en caso de muerte de la trabajadora doméstica afiliada, siempre que el fallecimiento se hubiere derivado de la maternidad. La cuota mortuoria es una prestación pagadera de manera global y el monto es igual a dos medias unidades de beneficio pecuniarios, pagadera a un miembro de la familia de la fallecida, que demuestre haber efectuado los gastos.

En el capítulo III se regula lo relacionado a la protección relativa a la cobertura del control del niño sano, la otorga el Instituto a los hijos de las trabajadoras domésticas afiliadas, y que estén inscritos en el registro del Instituto, esta cobertura comprende:

- a) A los hijos menores de cinco años de edad nacidos durante la vigencia del programa; y

- b) A los hijos menores de cinco años de edad, nacidos antes del inicio del programa.

El Instituto otorga prestaciones relacionada con el niño sano, exclusivamente en el departamento de Guatemala, siendo estas prestaciones en los servicios siguientes:

- a) Exámenes médicos de crecimiento y desarrollo;
- b) Vacunación contra enfermedades transmisibles, según el esquema institucional vigente; y,
- c) Ayuda nutricional, en caso necesario hasta los cinco años de edad.

Las prestaciones relativas al riesgo de accidentes se encuentra regulado en el Artículo 25 del capítulo IV del reglamento, el cual define como accidente: “toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa” y el Instituto otorga en el caso de accidentes las prestaciones:

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

La asistencia médica relativa a los accidentes comprende los beneficios siguientes:

- a) Asistencia médico-quirúrgica general y especializada;
- b) Asistencia odontológica;
- c) Asistencia farmacéutica;
- d) Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos;
- e) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios;



- f) Trabajo social;
- g) Transporte de ambulancia en caso de emergencia; y,
- h) Hospitalización.

La asistencia médica se concede siempre que la afiliada, a la fecha del accidente, haya realizado el pago de los tres meses durante los cuales ocurrió el riesgo y hasta un máximo de seis meses, contados a partir de la fecha del accidente. En cuanto a la rehabilitación, el Instituto la concederá hasta un máximo de seis meses a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.

El subsidio por la incapacidad temporal, constituye la suma de dinero que el instituto otorga la trabajadora doméstica, el cual es igual a dos tercios del salario mínimo fijado para la actividad no agrícola y se concede siempre que a la fecha del accidentes se encuentre inscrita y que haya pagado los tres meses dentro de los cuales ocurra el riesgo y se encuentre al día en sus pagos y se reconoce a partir del segundo día de ocurrido el accidente hasta por dos trimestres, contados a partir de la fecha del accidente.

En caso de mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional debido a accidente, el Instituto concederá a las trabajadoras domésticas afiliadas, previa calificación del departamento de medicina legal y evaluación de incapacidades y haber pagado la contribución trimestral establecida, una prestación ulterior, que será pagada de una sola vez, por unidades de beneficio pecuniario de conformidad con lo que regula el reglamento respectivo en el Artículo 37. Unidad de beneficio pecuniario, es la medida



que sirve para establecer las prestaciones en dinero que se debe pagar como prestación ulterior en los casos señalados anteriormente y como cuota mortuoria. La unidad de beneficios pecuniarios se fija en Q 165.00 para todo el país.

El instituto otorga en caso de muerte por accidente de una trabajadora doméstica afiliada, que tenga derecho a prestaciones de conformidad con el reglamento respectivo, una cuota mortuoria para gastos de entierro, un equivalente a dos y media unidades de beneficio pecuniario.

En el capítulo V del reglamento se regula las condiciones generales para el derecho a las prestaciones. Para tener derecho a la cobertura de los riesgos establecidos en el reglamento del PRECAPI es necesario presentar:

- a) Documento personal de identificación, certificación de la partida de nacimiento, si fuera menor de edad la trabajadora doméstica, y si es para el control del niño sano, la certificación de nacimiento del niño;
- b) Carné de afiliación al programa especial; y
- c) Constancia de pago, extendida por el instituto.
- d) En caso de emergencia, serán atendidas sin los requisitos enumerados anteriormente, pero si el caso amerita atenciones médicas posteriores, el instituto verificará que la afiliada se encuentre al día en el pago de sus contribuciones hasta el momento en que acaeció el accidente.

En el capítulo VI del reglamento se establecen otras disposiciones sobre prestaciones en dinero, para los casos en que la trabajadora labore para más de un empleador





obligado a suscribirse, únicamente se reconocerá el subsidio por uno de ellos. Cuando proceda la prestación en dinero debe pagarse directamente a la trabajadora afiliada o a la persona que ella designe por escrito, en acta autorizada por un trabajador social del Instituto o por medio de mandato. Los subsidios se pagan por períodos vencidos cada dos semanas, de conformidad con las fechas del calendario establecido. Las prestaciones en dinero, no pueden cederse, compensarse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en la proporción que permitan las leyes en concepto de alimentos. 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.

Las disposiciones comunes se encuentran reguladas en el capítulo VII del reglamento, señalando las obligaciones patronales, que todo empleador domiciliado en el departamento de Guatemala, que ocupe una o más trabajadoras domésticas, que labore tres días a la semana, está obligado a inscribirse al PRECAPI en la división de registro de las oficinas centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la inscripción y el pago de las contribuciones se hará mediante el formulario e instructivo emitido por la gerencia. Los pagos deberán efectuarse cada tres meses, durante los últimos cinco días del trimestre en vencimiento, en efectivo en las cajas receptoras el Instituto o en los bancos del sistema autorizados, con moneda de curso legal o con cheque de caja o gerencia a nombre del Instituto.

El empleador o la trabajadora deberán informar al Instituto sobre la terminación de la relación laboral, dentro del plazo de 15 días de ocurrida la misma, para efecto de que



se tenga extinguida la obligación de pago, pero el derecho de la afiliada se extinguirá al concluir el trimestre en que ocurrió la finalización laboral. Los empleadores están obligados a conceder permiso con goce de salario para asistir a las citas de atención médica o de cualquier examen que ordenare el instituto. Los empleadores deben respetar la suspensión de labores ordenada por el instituto y las trabajadoras suspensas vuelven a su trabajo mediante autorización escrita de éste. Los empleadores no pueden terminar la relación laboral mediante la trabajadora esté recibiendo un subsidio por maternidad o accidente. Las sanciones por las infracciones al reglamento por parte del empleador, será con una multa que oscile Q100.00 a Q500.00, y si hay reincidencia la pena se duplicará. Todo certificado médico que establezca derecho al subsidio por cualquiera de las causas que el reglamento regula, debe ser emitido por médicos del instituto. El instituto denegará el otorgamiento al subsidio cuando la trabajadora fraudulentamente pretendiera obtener la prestación o el accidente hubiese sido provocado intencionalmente. El instituto puede suspender el pago del subsidio y también las prestaciones en servicios cuando la afiliada incurra en los casos siguientes:

- a) Si rehúsa a someterse a los exámenes y tratamientos médicos y en general si no cumple con las instrucciones médicas;
- b) Por inasistencia injustificada a las citas médicas;
- c) Si rehúsa la hospitalización;
- d) Si observa marcada conducta antisocial con el personal del instituto y con los afiliados;
- e) Si no facilita los datos necesarios para su identificación; y,
- f) Si ejecuta trabajo remunerado durante la suspensión de labores.

En el capítulo VIII del reglamento se encuentran las disposiciones financieras, regulando que según lo establecido en el Artículo 38 literal c) de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la contribución para cubrir el costo del PRECAPI será de 6.3225% del salario mínimo mensual fijado para la actividad no agrícola, que se distribuirá en las proporciones siguientes:

- a) empleadores 2.5290 %
- b) trabajadoras domésticas afiliadas 1.2645 %; y
- 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 de la actividad no agrícola por 365 días dividido entre 12. No obstante que la contribución se calcula en forma mensual, se ingresa al instituto en forma trimestral y anticipada.

En el capítulo I X se regula lo relativo a la prescripción, señalando que el derecho a reclamar el otorgamiento de cualquier prestación en dinero prescribe en un año contado a partir desde la fecha en que se originó el derecho a la misma. El derecho a cobrar sumas globales prescribe en seis meses, contado a partir de la notificación a los interesados. Asimismo los derechos a cobrar subsidios por maternidad o accidente prescriben en seis meses a partir de la notificación a las interesadas. También el derecho a cobrar los reembolsos prescribe en seis meses a partir de la fecha en que ocurrió la emergencia.



Las disposiciones finales se encuentran reguladas en el capítulo X destacando que el programa se aplicará únicamente en el departamento de Guatemala, como plan piloto, por el plazo de un año que se tendrá por prorrogado automáticamente por períodos iguales, mientras no se emita otro acuerdo que lo deje sin efecto, debiendo ser evaluado mediante estudios actuariales correspondientes, para determinar la pertinencia de ampliar la cobertura a otros departamentos del país.

## **2.8. Proceso de inscripción al PRECAPI**

Los requisitos para la inscripción de la trabajadora doméstica al Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular - PRECAPI – son los siguientes:

- a) fotocopia del documento personal de identificación ( DPI ) de la trabajadora y del empleador o pasaporte según el caso y certificación del la partida de nacimiento si es menor de edad;
- b) fotocopia de recibo de agua, luz o teléfono del lugar de trabajo;
- c) si es menor de edad carta de autorización de sus padres o del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y
- d) el formulario de registro DRPT- 63 (solicitud de inscripción, actualización o reposición de carné del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular), debidamente lleno y firmado por el empleador y trabajadora.

Con el formulario mencionado anteriormente y los documentos enumerados el empleador y la trabajadora se presentan a la unidad de registro y emisión de carnés de afiliación en las oficinas centrales del IGSS ubicada en la séptima avenida 22-72



centro cívico, zona uno de la ciudad de Guatemala, en donde el operador del IGSS recibe y revisa la papelería, si todo se encuentra apegado a los requisitos exigidos el operador ingresa el formulario DRPT-63, captura la fotografía, impresión y firma digital, entregando una contraseña a la interesada para que posteriormente se le entregue el carné de afiliación.

El formulario DRPT-63 debidamente lleno, sin enmiendas, borrones, tachones o manchones y en la forma que se indica sirve para solicitar:

- a) Inscripción de trabajadora de casa particular, llenando las secciones con los datos personales de la trabajadora o beneficiario/a con la información de la trabajadora y los datos laborales de la trabajadora, con la información del empleador, lugar de trabajo y fecha de inicio de labores, firmas de aceptación del empleador y de la trabajadora ;
- b) Reportar la finalización de la relación laboral, marcar actualización y anotar datos personales de la trabajadora y número de afiliación, datos laborales, nombre del empleador y fecha en la cual concluyó la relación laboral, pueden firmar los dos o sólo el solicitante;
- c) Inscripción de beneficiario/a de trabajadora de casa particular(hijos menores de cinco años de edad), para el control del niño sano, llenar los datos de las secciones con los datos personales de la trabajadora o beneficiario/a del beneficio a registrar y causante con los datos que se requieren, acompañando a los demás documentos la certificación de la partida de defunción si el causante ha fallecido, firma sólo la trabajadora;



- d) Actualización de datos personales o laborales de la trabajadora de casa particular o beneficiario/a, acompañando los documentos que respalden los cambios de los datos personales o laborales, firma sólo la trabajadora; y,
- e) Reposición de carné (documento de afiliación) de trabajadora de casa particular, presentar recibo de pago efectuado. La reposición del carné de afiliación tiene un costo de Q 20.00. Solo es necesaria la firma de aceptación de trabajadora doméstica

En el mes de agosto del 2009 se inició este programa PRECAPI y al 31 de julio del 2013 solamente se encuentran inscritas 361 trabajadoras doméstica al programa mencionado, de las cuales solo hay 53 trabajadoras domésticas que tienen vigente su afiliación al programa al 31 de julio de 2013.

## **2.9 Cobertura del PRECAPI**

La cobertura territorial que tiene el programa PRECAPI se reduce a la ciudad capital de Guatemala, operando como un plan piloto y de acuerdo con las evaluaciones actuariales que del programa se hagan, podrá ampliarse a otros departamentos del país en el futuro, si así lo consideran las autoridades del instituto.

En cuanto a la cobertura de las prestaciones del programa la trabajadora doméstica afiliada tiene derecho a las prestaciones siguientes:

- a) prestaciones relativas al riesgo de maternidad;
- b) Protección relativa al cobertura del control del niño sano; y,



c) Prestaciones relativas al riesgo de accidentes.

La acreditación de los derechos por maternidad se inicia al presentarse la afiliada a la unidad médica más cercana a su domicilio, a requerir el servicio médico dentro de los primeros tres meses de la gestación, presentando en la ventanilla de admisión la documentación siguiente:

- a) constancia de pago o recibo de pago;
- b) tarjeta de afiliación de PRECAPI; y,
- c) documento personal de identificación o certificación de la partida de nacimiento si fuere menor de edad.

La encargada de la admisión recibe los documentos, verifica los datos y califica el derecho que le asiste, devuelve la tarjeta de afiliación y documento de identificación de la afiliada, elabora la credencial de consulta externa formulario SPS-45 (carné de citas), elabora la apertura del expediente médico, asigna turno y clínica, para la atención médica, y traslada el expediente médico con la secretaria de la clínica que le asignó a la paciente. La afiliada se traslada a la clínica asignada esperando conforme su turno.

Además de la prestación de servicios médicos por maternidad el programa contempla el subsidio de maternidad que consiste en la suma de dinero que el Instituto otorga durante el período que abarca la incapacidad temporal para el trabajo producida por maternidad. Para efecto del cálculo del subsidio se toma como base el salario mínimo fijado para la actividad no agrícola que para el año 2013 se fija en Q71.40 diarios. Los subsidios que otorga el Instituto por maternidad se clasifican en:

- a) prenatal por 30 días



- b) postnatal por 54 días; y
- c) aborto por 27 días.

En caso de proceder la unidad médica registra la suspensión en el sistema PRECAPI de prestaciones en dinero, el cual revalida el derecho de la afiliada, posteriormente realiza los cálculos para determinar el monto del subsidio a pagar a la afiliada durante el período que se encuentre suspendida. El departamento de prestaciones en dinero revisa la documentación y autoriza el pago de las respectivas prestaciones. El pago se efectuará de conformidad con el calendario de pagos previamente establecido, a través de la entrega de boleta de pago que se hará efectiva en cualquier agencia del banco de desarrollo rural.

En cuanto al servicio de protección y control del niño sano que cubre el programa PRECAPI se reduce a todos los hijos menores de cinco años nacidos antes y después iniciado el programa, y los servicios a que tiene derecho son los siguientes:

- a) control de peso;
- b) control de estatura;
- c) control de signos vitales;
- d) vacunación contra enfermedades transmisibles
- e) ayuda nutricional; y
- f) evaluación médica de control de crecimiento y desarrollo normal.

La regularidad con que se da el servicio es mensual durante los primeros ocho meses de vida del niño y cada cuatro meses a partir de los ocho meses de vida del niño hasta





cumplir los cinco años de edad. A partir de los cinco años de edad del niño se termina el control del niño sano y ya no tiene derecho a ningún servicio.

En cuanto a las prestaciones que por accidente presta el programa PRECAPI a las trabajadoras domésticas, además de la atención médica, exámenes, rehabilitación, medicina, en caso de proceder la unidad médica correspondiente registra la suspensión de labores y posteriormente realizar los cálculos para determinar el monto del subsidio a pagar a la afiliada. El pago del subsidio será equivalente a las dos terceras partes del salario mínimo establecido y se reconoce a partir del segundo día después de ocurrido el accidente hasta por dos trimestres de ocurrido el accidente. En caso de mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional debido al accidente, debidamente calificado por el departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, el Instituto otorgará a las trabajadoras domésticas afiliadas que cumplan con los requisitos establecidos, una prestación ulterior que será pagada de una sola vez. El pago máximo por este concepto será de 30 unidades de beneficio pecuniario, equivalente a Q 4,950.00; dependiendo de de la naturaleza del daño físico sufrido por la afiliada, así será el monto a pagar. El instituto otorgará una cuota mortuoria en caso de muerte de la trabajadora doméstica afiliada, siempre que el fallecimiento haya derivado de la maternidad o accidente, 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 equivale a Q412.50 en caso de ser pagadera a un miembro de la familia de la fallecida u otra persona, que demuestre haber efectuado los gastos de entierro, sin exceder la cantidad indicada. 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 haya sido provocado intencionalmente.

## **2.10. Ampliación del PRECAPI con programas de enfermedad común y de IVS**

El programa de Enfermedad Común, Maternidad y Accidentes (EMA) que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) tiene implementado, beneficia a los trabajadores afiliados, en esos tres riesgos, pero no así a las trabajadoras domésticas afiliadas al programa (PRECAPI) por que en el mencionado programa no está incluido lo relacionado con la enfermedad común para las trabajadoras domésticas afiliadas al programa, y se hace necesario que la cobertura del programa se amplíe en beneficio de la clase trabajadora, específicamente en este caso de las trabajadoras domésticas afiliadas, para que gocen de los servicios médicos por enfermedad común.

Mientras que el programa de invalidez, vejez y sobrevivencia hasta la presente fecha, no ha sido implementado por el IGSS al programa PRECAPI por lo que se hace necesaria su inclusión, para beneficiar a las trabajadoras domésticas, las cuales se encuentran marginadas del mencionado programa, que a partir del uno de marzo de 1977 se aplica en toda la república el Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) en beneficio de los trabajadores de patronos particulares, incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado y de trabajadores del Estado pagados por planilla. La protección de este programa consiste en pensiones en dinero, según el riesgo a cubrir. Los riesgos son tres, a saber: la invalidez, la vejez y sobrevivencia.



La invalidez es la incapacidad permanente del asegurado para procurarse ingresos económicos como asalariado, en las condiciones en que los obtenía antes del ocurrencia del riesgo que la originó.

Para tener derecho a pensión por invalidez el asegurado debe cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Ser declarado inválido, es decir, incapacitado para el trabajo;
- b) Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los seis años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez; y
- c) Tener menos de 60 años de edad, al primer día de la invalidez.

Cumplidos estos requisitos, el afiliado puede gozar de una pensión vitalicia, previa calificación del grado de invalidez por la sección de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades del IGSS.

La vejez es el segundo riesgo que cubre este programa, y los requisitos son los siguientes:

- a) Haber pagado al programa un mínimo de 190 cuotas;
- b) Haber cumplido 60 años de edad, y;
- c) Haber causado baja en su relación laboral.

La sobrevivencia es el tercer riesgo a cubrir y en este caso se otorgan pensiones a los sobrevivientes del trabajador asegurado que fallece cuando:



- a) El asegurado a la fecha de su fallecimiento, tenga pagado al programa un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los seis años inmediatos a la muerte;
- b) A la fecha del fallecimiento, el asegurado ya hubiera tenido derecho a pensión por vejez, habiendo cumplido la edad de 60 años.
- c) El asegurado al momento de fallecer estuviera recibiendo pensión por invalidez o vejez.
- d) Si la muerte es causada por un accidente, las contribuciones se dan por cumplidas si el asegurado hubiere reunido los requisitos establecidos para el derecho a subsidio por accidente.

Para establecer el monto de las pensiones es necesario primero establecer la remuneración base, la cual es el promedio que resulta de dividir la suma de los salarios de los meses de contribuciones establecidos según el riesgo, entre el número de meses correspondiente.





## CAPÍTULO III

### **3. Plena inclusión de los trabajadores domésticos en el sistema de salud y de seguridad social en Guatemala**

#### **3.1. Respeto a los derechos laborales y a la protección social**

Los trabajadores domésticos han sido marginados en cuanto a los derechos laborales que la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo regulan para los demás trabajadores, por lo que se hace necesaria la reforma del capítulo cuarto Trabajo Doméstico del título cuarto Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales del Código de Trabajo, para que se dé la plena inclusión de los trabajadores domésticos en el sistema y se respeten sus derechos laborales. Luego de adecuar la legislación laboral a la realidad nacional actual, se debe implementar una campaña de divulgación de los deberes y derechos de los trabajadores domésticos, para hacer valer esos derechos en caso necesario.

Estos derechos deben de comenzar por establecer que el contrato de trabajo se debe hacer obligatoriamente por escrito, para que el trabajador doméstico tenga derecho a exigir una copia, para que en un momento determinado pueda hacer valer sus derechos que quedaron plasmados en el contrato de trabajo. Actualmente el contrato de trabajo puede ser verbal, el que se perfecciona por la simple iniciación de la relación de trabajo, haciendo uso del principio de la realidad objetiva, pero esto da lugar a que el patrono abuse de la subordinación que el trabajador le debe, lo cual se ve reflejado en la jornada de trabajo, que muchas veces excede la jornada de trabajo ordinaria, a pesar de que la Corte de Constitucionalidad mediante expediente 549-2006



publicado el 27 de marzo del 2006, decretó la suspensión provisional del Artículo 164 en forma total, se sigue abusando de las trabajadoras domésticas haciéndolas trabajar algunas veces hasta 14 horas diarias o más, sin que se le pague por las horas extraordinarias laboradas, perjudicándole no solo en su salud por la falta de descanso sino que también en lo económico.

La jornada extraordinaria es voluntaria, acordada por las partes y sumada a la jornada ordinaria de ocho horas no debe exceder de doce horas al día y se debe pagar según la ley.

El aguinaldo que es el pago de un mes adicional de salario por cada año trabajado, calculado del uno de diciembre del año anterior al 30 de noviembre o el período trabajado. Se paga el 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente, esto es lo que la ley establece en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República, pero en la realidad objetiva del trabajo doméstico no se cumple con esta obligación del patrono.

El Decreto número 42-76 Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, del Congreso de la República, establece que es un salario adicional por cada año o fracción trabajado para un mismo patrono equivalente al cien por ciento del salario ordinario devengado por el trabajador en un mes o proporcional al tiempo trabajado, que debe hacerse efectivo en la primera quincena del mes de julio de cada año, este derecho también es violentado por los empleadores pues hacen caso omiso



de esta obligación, por lo que se hace necesaria una supervisión más efectiva por las autoridades correspondientes.

La bonificación incentivo regulada en el decreto número 78-89 del Congreso de la República y sus reformas en el Decreto Número 37-2001 del Congreso de la República, establece que se crea para todos los trabajadores del sector privado del país cualquiera que sea su actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de Q 250.00 mensuales que debe pagarse junto al sueldo mensual devengado; lastimosamente también este derecho es violado por los empleadores del sector de trabajadores domésticos pues no pagan la mencionada bonificación a sus empleados.

El salario o sueldo, es el pago que el empleador hace al trabajador/a por el servicio prestado, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos, el cual puede ser en efectivo o en especie según lo regulado en el Código de Trabajo y el salario mínimo es el establecido por la ley anualmente y es irrenunciable, aún cuando los trabajadores estén de acuerdo, este es uno de los derechos de los trabajadores que más es violado porque la mayoría de los empleadores no pagan el salario mínimo a sus trabajadores domésticos.

Vacaciones, son el período de descanso continuo y remunerado de 15 días hábiles por año de trabajo continuo para un mismo empleador. El empleador puede determinar la fecha del disfrute de las vacaciones, las cuales no dependen del rendimiento del trabajador y la ley prohíbe el pago o acumulación de períodos de vacaciones no gozadas, sin embargo también se viola constantemente este derecho laboral.





El descanso semanal, es el día libre pagado al que tiene derecho el trabajador por cada 6 días de trabajo, es voluntario trabajar el día de descanso y debe pagarse de acuerdo con la ley, en el sector doméstico regularmente no se cumple en su totalidad el día de descanso, porque principalmente con aquellas empleadas domésticas que viven en casa de su empleador, son requeridas para prestar sus servicios en cualquier momento y a cualquier hora, no importándoles si es su día de descanso.

Días de asueto, son los días de descanso con goce de salario que están regulados en el Código de Trabajo en el Artículo 127 siendo los siguientes: el uno de enero, el jueves, viernes y sábado santos, uno de mayo, el diez de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el uno de noviembre, el 24 y 31 de diciembre a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre y el día de la festividad de la localidad en donde se preste el servicio, el trabajador puede trabajar durante estos días de asueto, pero siempre que se pague el tiempo del trabajo realizado como salario extraordinario, lo que no ocurre en el caso de los trabajadores domésticos, porque regularmente no gozan de los días de asueto ni tampoco se los renumeran extraordinariamente.

La trabajadora doméstica embarazada tiene derecho a la estabilidad en el empleo. Es prohibido despedir a la trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia, cuando no exista justa causa autorizada previamente por un tribunal, porque gozan de inamovilidad, en caso contrario que el patrono no cumpliera con esta disposición, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando. La trabajadora embarazada tiene derecho a un descanso pagado con el 100% de su salario, durante los 30 días antes del parto y los



54 siguientes, el cual debe ser pagado por el patrono, salvo si la trabajadora doméstica está afiliada al programa PRECAPI, será el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quien asuma la responsabilidad de acuerdo con lo establecido en el programa. Esta disposición es violada porque la gran mayoría de empleadas domésticas no están afiliadas al programa PRECAPI y los empleadores no cumplen con conceder este descanso prenatal y postnatal con goce de salario, sino que aprovechan esta circunstancia para despedir a las empleadas, sin otorgar ninguna indemnización y las empleadas domésticas ya sea por la ignorancia de las leyes laborales o por temor a represalias no hacen valer sus derechos ante los tribunales de justicia.

La lactancia es el período de 30 minutos dos veces al día, que tiene la madre trabajadora para alimentar al bebé, en el lugar de trabajo, sin embargo estos períodos se pueden acumular y entrar 1 hora después o salir 1 hora antes del horario establecido, la cual debe ser remunerada. Este período de lactancia se extiende por 10 meses después del descanso postparto.

En cuanto a enfermedad infecto-contagiosa contraída por la empleada doméstica, da derecho al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo, sin más obligación de pagar una indemnización de un mes de salario por cada año de trabajo continuo, y que no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario, esta disposición contenida en el Artículo 165 inciso c) del Código de Trabajo fue suspendida provisionalmente por la Corte de Constitucionalidad mediante expediente 549-2006 publicado el 27 de marzo de 2006.



Es aquí en donde vemos la importancia que tiene la ampliación de la cobertura del programa PRECAPI con los servicios de enfermedad común y de IVS del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que tenga el carácter de inscripción obligatoria para los empleadores y trabajadores domésticos de Guatemala, para que exista una plena inclusión de los trabajadores de este sector en el sistema de salud y seguridad social.

### **3.2 Seguro de salud y de cesantía**

El Código de Trabajo en el Artículo 165 inciso b) establece que: “Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas”. Esta disposición legal debiera ser modificada en el sentido de que para que realmente el patrono cumpliera con suministrarle asistencia médica y medicinas a su trabajador doméstico, obligatoriamente debiera de contratar un seguro de salud a nombre de su empleado/a doméstico/a que cubra ese riesgo y además un seguro de cesantía. Este seguro por enfermedad debiera cubrir los riesgos por enfermedad común, en lo concerniente a asistencia médica-quirúrgica general y especializada, exámenes, suministro de medicina, hospitalización, atención dental y un subsidio económico por el tiempo que dure la incapacidad por enfermedad, que sea equivalente al monto del salario devengado ordinariamente por la empleada doméstica, mientras que el IGSS no amplíe la cobertura del programa PRECAPI, incluyendo el riesgo de enfermedad común dentro del programa.



En cuanto al seguro por cesantía, este cubriría el riesgo de quedar desempleado en un momento determinado, ya sea por despido justificado o no y/o por otras causas atribuibles al trabajador o al patrono indistintamente, el monto del subsidio por esta razón sería por un período de tres meses, con la suma mensual del salario mínimo devengado por la actividad concerniente al trabajo doméstico.

### **3.3 Indemnización universal**

La indemnización consiste en el monto que debe pagar el patrono al trabajador por la terminación de la relación de trabajo o del contrato de trabajo, por el tiempo servido, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan un año, en forma proporcional al tiempo trabajado.

Hay terminación del contrato de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

De esta manera el actual Código de Trabajo regula lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo o de la relación laboral entre patrono y trabajadores, desprotegiendo al trabajador en cuanto a la indemnización universal, olvidándose del principio tutelar que inspiró al legislador al emitir la norma jurídica, siendo el trabajador la parte más débil de esa relación, por tal razón se hace necesaria la revisión del

mencionado código, actualizándolo a la realidad social, mediante una reforma a esta institución, de tal manera que no importa las causales de la terminación de la relación de trabajo o del contrato de trabajo, el trabajador siempre reciba el beneficio de una indemnización justa, que le permita sobrevivir decorosamente mientras se coloca nuevamente en un empleo de acuerdo a sus capacidades y pueda devengar un salario, que le permita ser autosuficiente para subsistir.

Especialmente en el sector del trabajo doméstico se cometen muchas injusticias, porque los patronos sin razón alguna despiden injustificadamente a las trabajadoras domésticas y no le pagan ninguna indemnización, más bien las tildan de cometer errores en el desempeño de sus labores o hasta de apropiarse de objetos de su propiedad, para justificar el despido y no pagarles indemnización alguna.

### **3.4 Derecho a la recreación gratuita**

La recreación gratuita es un derecho social para todos los trabajadores sin ninguna excepción cualquiera que sea la actividad laboral a que se dedique el trabajador, sin embargo en nuestro país la legislación laboral no incluye a los trabajadores domésticos dentro de los programas de recreación que existen para otros sectores de trabajadores, marginándolos de los beneficios que debieran de gozar con respecto a la recreación.

El Instituto de Recreación de los trabajadores (IRTRA) fue creado mediante Decreto Número 1528 del Congreso de la República el 31 de mayo de 1962 y posteriormente reformado por el Decreto Número 43-91 del Congreso de la República, con la participación de los patronos del sector privado. Con la finalidad de otorgar a sus



empleados y cinco de los miembros de su familia el derecho a la recreación en forma gratuita dentro de los parques y balnearios que posee el IRTRA para el descanso de los trabajadores y contribuir a la educación cultural de los trabajadores del sector privado en su tiempo libre.

Sería conveniente que al reformar el reglamento del PRECAPI se incluyera que dentro de ese programa el sector de trabajadores domésticos tuviera acceso a los beneficios que tienen los demás trabajadores del sector privado en relación a la recreación, para que no haya ninguna discriminación entre trabajadores por la actividad que desarrollan.

### **3.5 Participación en las organizaciones de trabajadores del sector**

Todo trabajador es libre de afiliarse o no a un sindicato, y de retirarse de él. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por su participación en la formación un sindicato, gozan de inamovilidad desde el momento que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 206 del Código de Trabajo define: “Sindicato es 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”. Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.



En Guatemala es muy escasa la organización de los trabajadores del sector doméstico, especialmente en sindicatos y asociaciones. Sin embargo estas pocas organizaciones existentes se han pronunciado en defensa de los intereses de las trabajadoras domésticas, dentro de estas organizaciones podemos mencionar las siguientes:

- a) Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular de Guatemala (SITRACAPGUA), quienes han exigido al gobierno de la República a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, la aprobación y ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas y que se le dé el curso respectivo a la recomendación 201 sobre la misma materia, ambos documentos fueron aprobados por los trabajadores, empleadores y gobiernos del mundo en el marco de la celebración de 100ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT;
- b) Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de la Maquila (ATRAHDOM). Esta organización de trabajadoras nace en diciembre del año 2007 organizada por cinco mujeres ex trabajadoras en las ramas laborales del hogar, a domicilio y maquila; quienes unieron la experiencia y capacidad de propuesta sobre las necesidades de las mujeres trabajadoras, ante la escasa promoción al fortalecimiento del derecho laboral, especialmente en materia de mujeres trabajadoras, brindando apoyo, acompañamiento, formación, capacitación y asesoría a trabajadoras del hogar, a domicilio y de maquila. Siendo su objetivo accionar en la defensa de las mujeres trabajadoras, sin sesgo social, étnico, religioso o político para la participación de las mujeres, estableciendo sus acciones inicialmente en la ciudad capital, teniendo la visión a mediano plazo de extender su presencia activa en todo el país;



- c) Centro de Apoyo para las trabajadoras de casa particular (CENTRACAP) representa los intereses de la clase trabajadora de Guatemala, en todas las acciones que se realicen para dar plena vigencia al convenio 189 de la OIT y a la recomendación respectiva de la 100a. Conferencia Internacional del Trabajo, con el fin de que el Estado de Guatemala lo ratifique, lo que permitirá mejorar sustancialmente las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras domésticas en Guatemala.
- d) Sindicato Independiente de Trabajadoras Domésticas y Similares, de reciente fundación y está conformado por trabajadoras domésticas y por trabajadoras a domicilio, estas últimas son las que venden artículos por catálogo de casa en casa. También se aglutinan en este sindicato a las mujeres que trabajan en la economía informal, en el cual reciben orientación para llevar a cabo sus actividades propias en sus respectivos trabajos para una mejor realización del mismo y obtener mejores beneficios.







## CAPÍTULO IV

### 4. Análisis estadístico de los resultados numéricos obtenidos del trabajo de Campo

#### 4.1. Breve historia de la estadística

La Estadística nace a la par de la Matemática, en la comunidad primitiva el hombre en su producción hace recolección de frutos, semillas y en su recuento hace uso de ella. Durante los siglos XVII y XVIII los ingleses ya efectuaban censos, teniendo esta forma de estadística, una aplicación numérica, con los estudios de Bermoulli y DeMoivre surge la Estadística probabilística que más tarde se llamó inferencial.

Durante el siglo XIX se complementan dichas ideas con notables matemáticos, tales como Laplace y su teoría de la probabilidad, Quetelet quien inició la aplicación de la Estadística en las investigaciones científica-sociales, complementándose con las ideas de Francis Galton y posteriormente con Pearson.

Con las mismas características mencionadas al principio surgió la estadística en Guatemala, pero alcanza su legalidad cuando en 1778 se levanta el primer censo de población, es José Cecilio del Valle, quien se preocupa por la estructuración formal de la estadística, promulgándose la primera Ley de Estadística en 1823. En la era moderna se promulgó el Decreto número 3-85 Ley Orgánica del Instituto Nacional de Estadística, que le da a la estadística Gubernamental la modernidad necesaria para su aplicación en infinidad de actividades del Estado.

## **4.2. Definición, métodos, aplicación e importancia de la estadística**

La etimología de la palabra estadística se deriva del griego Staleya, que significa balanza, porque mide o pesa. La Estadística es una ciencia que a través de técnicas, métodos de recopilación, organización, presentación, análisis e interpretación, extrae conclusiones de la información numérica con el fin de describir, explicar o comparar un fenómeno.

Los métodos estadísticos son numerosos y variables, que van desde descripciones elementales, hasta procedimientos matemáticos complicados, entre los métodos se pueden mencionar el análisis de varianza, la prueba de la mediana, el coeficiente de contingencia. Los métodos estadísticos son de aplicación general y el investigador deberá tener en cuenta los factores que sean necesarios para la elección y aplicación de los mismos.

La Estadística la aplica el Estado, en la economía, la educación, la agricultura, la industria, la publicidad y en todas las actividades humanas y en la actualidad se dispone de tecnología avanzada y de enormes cantidades de datos que la humanidad debe analizar críticamente con inteligencia para su beneficio.

## **4.3. Instrumentos de recopilación de datos**

La población es un grupo definido arbitrariamente con características comunes, se le llama también universo o colectivo.



Los colectivos pueden clasificarse en:

- a) Finitos: constan de un número determinado de elementos;
- b) Infinitos: tienen un número indeterminado de elementos;
- c) Reales: corresponden a un grupo de elementos concretos;
- d) Hipotéticos: son las formas imaginables en que se pueden presentar los sucesos.

La muestra representa un número pequeño de datos sacados de la población, los investigadores prefieren trabajar con una muestra, para luego sacar conclusiones de toda la población.

Cuando los valores se refieren a poblaciones se les denomina parámetros, mientras que si se refieren a muestras se les llama valores estadísticos.

La preocupación central del investigador es asegurarse que su muestra sea confiable y representativa de la población para permitir hacer generalizaciones razonables y precisas, para lo cual la muestra debe llenar los requisitos de: tomar en cuenta a toda la población, su tamaño debe ser proporcional a la población y todos los datos deben tener la misma oportunidad de participación.

Existen varias formas o clases de muestreo, podemos mencionar las siguientes:

- a) Muestras aleatorias: entre las cuales están:
  - a.1. Muestreo aleatorio simple: se elabora con una tabla de números aleatorios;

- a.2. Muestreo sistemático: se elabora con una lista de miembros de la población por intervalos;
- a.3. Muestreo estratificado: toma subgrupos mas homogéneos de los que se sacan muestras aleatorias simples;
- a.4. Método de cúmulos: se utiliza cuando se quieren reducir los costos de las grandes encuestas.
- b) Muestras no aleatorias: entre las cuales están:
  - b.1. Muestreo por accidente: el investigador incluye solo los casos mas convenientes;
  - b.2. Muestreo por cuota: las diversas características de una población, se representan por medio de porcentajes;
  - b.3. Muestreo intencional o de juicio: aquí se utiliza la lógica, el sentido común o el sano juicio para seleccionar la muestra confiable de la población.

Las variables se pueden clasificar en:

- a) Variables cualitativas: estas describen cualidades, tales como: sexo, religión, estado civil, y otros;
- b) Variables cuantitativas: son las que se pueden expresar con datos numéricos, tales como: el peso, el salario, los precios, y otros.

Las variables cuantitativas se dividen en:

- a) Variable continua: son aquellas cuyos valores numéricos son infinitos y pueden ser enteros o fraccionarios, como la medición en una escala de datos continuos;



b) Variable discontinua o discreta: son aquellas cuyas mediciones solo pueden expresarse como cantidades enteras, como el número de automóviles que circulan en una ciudad.

En la etapa final de un proceso de investigación se elabora un documento que resume toda la información obtenida, incluyendo el trabajo de campo. Esta etapa de recopilación de datos tiene tres fuentes básicas:

- a) Verbal o personal: se obtiene por medio de entrevistas, encuestas, cuestionarios y censos;
- b) Escrita: a través de libros, folletos, revistas periódicos y otros; y
- c) De la naturaleza misma: la vida de las personas, relaciones humanas.

En la investigación realizada para la elaboración de esta tesis se usaron para obtener los datos numéricos, los instrumentos de recopilación de datos siguientes: la entrevista y la encuesta.

La entrevista es una conversación oral con una persona, con el propósito de obtener información. Existen tres clases de entrevista:

- a) Entrevista libre: es informal y espontánea;
- b) Entrevista dirigida: cuando el investigador prepara con anticipación una serie de preguntas;
- c) Entrevista estandarizada: es cuando se utiliza un cuestionario o formulario similar a las encuestas.



Para lograr el máximo provecho de una entrevista habrá que establecer una relación con el entrevistado, mostrando interés y sinceridad hacia su persona, su trabajo o profesión. Es importante explicarle al entrevistado el propósito de la entrevista aclararle como se usarán los informes y porqué fue la persona seleccionada.

La entrevista se hizo a representantes de organizaciones de trabajadoras domésticas, que velan por el bienestar de las mismas, a gerentes de agencias particulares especializadas en la colocación de empleadas domésticas y a empleadas domésticas con experiencia de trabajo. Mediante una entrevista dirigida, con una serie de preguntas previamente preparadas.

La encuesta es aquella por medio de la cual se puede obtener información ya sea de una muestra o de una población. Para que sea confiable y válida debe cumplir con las siguientes etapas:

- a) Elaboración del plan general;
- b) Diseño del cuestionario;
- c) Recopilación de datos;
- d) Crítica y corrección de datos;
- e) Clasificación y tabulación;
- f) Presentación de resultados y;
- g) Análisis e interpretación de resultados

En cuanto a la encuesta, se hizo a empleadas domésticas de la ciudad de Guatemala, comprendidas entre la edad de 14 años en adelante, durante el mes de octubre del año

2013, en el parque central de esta ciudad capital, mediante un diseño del cuestionario previamente elaborado.

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó el método matemático- estadístico probabilístico, con un 95% de nivel de confianza y un 5% de significancia. En lo que corresponde al máximo error de estimación, se consideró un 5%.

Cabe mencionar que por carecer de datos estadísticos previos a esta investigación, se utilizó una probabilidad de éxito y fracaso (P y Q respectivamente) del 50%, y se procedió a establecer el tamaño de la muestra con base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = muestra

N = población

E = error estándar

Z = desviación estándar (confiabilidad)

P = probabilidad de éxito del evento

Q = probabilidad de fracaso del evento

$\beta$  = Nivel de confianza

$\alpha$  = Nivel de significancia

Cálculo de Z:

$\beta = 95\% = \pm 0.475$

$\alpha = 5\% = \pm$

Z =  $\pm 1.96$





El tamaño de la muestra se determinó con base al dato proporcionado por ATRAHDOM (Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de la Maquila) el cual es de 182,000 trabajadoras domésticas en la ciudad capital de Guatemala, según estudio realizado en el año 2011 encontrando que un 82% son mujeres indígenas de diferentes departamentos que migran por la pobreza y de la violencia.

Con base a lo descrito, para determinar el número de empleadas domésticas a encuestar, se tomó el universo de trabajadoras domésticas en la ciudad capital, de 14 años en adelante, los cuales ascienden 182,000 personas dedicadas a esta labor.

En consecuencia a continuación se calcula el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 182,000}{0.05^2 * (182,000 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 383.35 = 383$$

De acuerdo al resultado, el tamaño de la muestra es de **383** personas.

#### **4.4. Análisis de la tabulación y presentación gráfica de la información obtenida**

La presentación tabular o en cuadros tiene por objeto poner en evidencia los aspectos que interesan mostrar y que resalten las comparaciones que se desean hacer.

Las partes esenciales de una tabulación son las siguientes:

- a) título: que indica la información que se presenta;
- b) encabezado de columna: indica a que se refiere la información de las columnas;
- c) columna principal o matriz: proporciona la identificación de los aspectos considerados en cada fila;



- d) fuente de información: tiene por objeto aclarar las relaciones que se utilizan y el lugar donde se obtuvo la información;
- e) cuerpo: es la parte que contiene la información.

A continuación se presenta el análisis de los cuadros y gráficas de los datos recopilados en las encuestas realizadas en una muestra de 383 trabajadoras domésticas, encuestadas en el parque central de la ciudad capital de Guatemala, durante el mes de octubre del año 2013. Asimismo en los anexos se encuentran los cuadros y las gráficas correspondientes a cada uno de los aspectos encuestados.

En el cuadro número uno se analiza el lugar de origen de las trabajadoras domésticas, estableciendo que el mayor porcentaje de ellas provienen del área rural ya que un 30% nacieron en una aldea y el 15 % en un caserío, mientras que originarias de la ciudad capital únicamente alcanza un 10% de las trabajadoras encuestadas. Así como los porcentajes correspondientes a las originarias del área urbana de las cabeceras municipales y departamentales no son significativas por lo que se concluye que por el origen de las trabajadoras domésticas de la ciudad de Guatemala, provienen del área rural de Guatemala.

En la gráfica correspondiente al cuadro número uno podemos observar claramente la manera en que se distribuyen los porcentajes, observando que el sector mayor corresponde a las originarias del área rural (ver anexo I).

En el cuadro número dos se estableció el origen étnico de las trabajadoras domésticas

de la ciudad capital de Guatemala, determinando que la mayoría de las encuestadas pertenecen a una de las etnias de origen maya, siendo el porcentaje un 90% lo que hace una enorme diferencia en relación a los porcentajes de los otros grupos étnicos encuestados.

En la gráfica podemos distinguir claramente la enorme diferencia que existe entre los grupos étnicos de trabajadoras domésticas encuestadas (ver anexo I)

En el cuadro número tres podemos determinar con claridad que las encuestadas en su gran mayoría si usan el traje típico correspondiente a su grupo étnico ya que un 90% de ellas lo usan cotidianamente, a pesar de que los precios de esta indumentaria es relativamente cara en relación a los salarios que devengan.

En la gráfica correspondiente al cuadro número tres se destaca que usan traje típico 345 empleadas domésticas de las 383 encuestadas y que pertenecen a la etnia maya. (Ver anexo I).

En el cuadro número cuatro y su gráfica respectiva, podemos observar que el 100% de las encuestas hablan el idioma español, mientras que un 75% hablan un idioma maya como primer idioma, mientras que solo el uno por ciento habla el idioma xinca, entre las encuestadas no hablan otro idioma además de los señalados ( ver anexo I ).

En el cuadro y gráfica número cinco podemos analizar que el 50% de las trabajadoras domésticas encuestadas son jóvenes pues se encuentran dentro del rango de los 14 a



los 23 años de edad y el otro 50% se encuentra distribuido entre las edades que oscilan de 24 a los 54 años de edad o más. (Ver anexo I).

Por el estado civil de las encuestadas podemos observar en el cuadro y gráfica número seis, que un 55% son solteras, mientras que el menor porcentaje es el de las casadas pues únicamente es el 15 % y las unidas representan el 30% de las encuestadas. (Ver anexo I).

Por el número de hijos que tienen las encuestas podemos ver en el cuadro y gráfica número siete que 40% tiene de uno a tres hijos, mientras que el 30% no tienen hijos , el 25 % tiene de cuatro a seis hijos y el cinco por ciento tiene siete o más hijos.( Ver anexo I).

En el cuadro y gráfica número ocho podemos observar que el 45% tienen de una a tres personas como cargas familiares y solamente un 25% no tiene ninguna carga familiar, lo cual es comprensible por que como vimos anteriormente la mayoría de las encuestadas son solteras. (Ver anexo I).

En el cuadro y gráfica número nueve se analiza que porcentaje de las encuestadas saben leer y escribir, arrojando los porcentajes que el 60% no sabe y el 40 % si sabe leer y escribir, por lo que vemos que es un sector de la población que ha estado marginado de la educación. (Ver anexo I).

En el cuadro y gráfica número 10 se observa que el nivel educativo de las empleadas

domésticas encuestas es sumamente bajo porque el 60% de las encuestadas no han tenido ninguna clase de educación sistemática, no han asistido a la escuela, apenas un 30% fueron a la escuela primaria y un buen número de ellas no concluyó ese nivel, mientras que solo el 10% fue a la preprimaria, (Ver anexo I).

En el cuadro y gráfica número 11 se analiza que el 35% de las encuestadas tienen de uno a 12 meses de trabajar como empleadas domésticas, y el 40% tienen de uno a cinco años de trabajar en ese sector, siendo el uno por ciento el que tienen 16 o más años de dedicarse a esta actividad laboral. (Ver anexo I).

Al analizar el cuadro y gráfica número 12 se encuentra que 80% de las empleadas encuestadas por si sola consiguió el empleo que desempeña actualmente y el 20% por recomendaciones de familiares o amigos. (Ver anexo I).

Los requisitos que le solicitaron a las encuestadas para obtener el empleo actual se observa en el cuadro y gráfica número 13 y vemos que el 50% no necesitó ningún requisito para obtener su empleo. (Ver anexo I).

En el cuadro y gráfica número 14 se observa que el 60% de las encuestadas recibe sus salario por mes y a ninguna le pagan por hora, mientras que un cinco por ciento le pagan por día y el salario por semana es el 15% de las encuestadas, y el 20% por quincena. (Ver anexo I).

En el cuadro y gráfica número 15 observamos que el 60% recibe su salario en efectivo

y un 40% lo recibe en especie y en efectivo, que son las que viven dentro de la casa de sus patronos, por lo reciben habitación y comida como parte de sus salario. (Ver anexo I).

En el cuadro y gráfica número 16 se observa la explotación que se hace de las empleadas domésticas por que el 50% de las encuestadas trabaja de 13 a 16 horas diarias, mientras que un cinco por ciento trabaja menos de ocho horas diarias. (Ver anexo I).

#### **4.5. Entrevistas**

##### **4.5.1. Entrevistas Realizadas a trabajadoras domésticas, durante el mes de octubre de 2013, sobre su actividad laboral**

Entrevista número uno: María.

¿Dígame cómo ha sido su vida como empleada doméstica?

El primer trabajo que tuve fue cuando tenía nueve años de edad, fue en una casa particular, allí fui aprendiendo poco a poco los oficios domésticos, en ese entonces me pagaban solo Q 10.00 quetzales al mes.

Con el tiempo me fui a trabajar a un comedor, pero en ese lugar me trataron muy mal y comía las sobras hasta que terminaba de limpiar todo los trastos que se habían usado, me levantaba a las cuatro de la mañana y me acostaba a dormir a las 11 de la noche bien cansada.



Por fin dejé ese trabajo y me dediqué a trabajar por día en casas particulares, desempeñándome como cocinera, de adentro haciendo la limpieza, y también he lavado ajeno, para ganarme la vida, pero por la gracia de Dios siempre he tenido trabajo.

Luego me junté con el papá de mis hijos, pero ya nos dejamos porque a él le gusta chupar mucho, él fue muy irresponsable, por eso siempre tuve que trabajar para mantener a mis hijos, bueno a estas alturas ya algunos se casaron o se juntaron, yo ya no tengo que ver nada con ellos, ahora trabajo solo para mí, pues con esfuerzo me hice de un lotecito en un asentamiento y construí una covacha, que es donde vivo actualmente. La iglesia a donde asisto me ha ayudado ocasionalmente no solo espiritual sino que también materialmente, cuando lo he necesitado, pero aún sigo trabajando como doméstica por día en las casas particulares.

Entrevista número dos: Cristina

¿Cuénteme cómo ha sido su vida como empleada doméstica?

Para empezar le cuento que yo soy una mujer indígena cachiquel, por eso mismo me costó al principio trabajar como doméstica, porque al principio no entendía lo que tenía que hacer, porque tampoco fui a la escuela, no sé leer ni escribir.

Con el tiempo me casé y tengo cuatro hijos, pero ya casi todos están grandes, solo me queda una pequeña, pero aún no trabajan pues los tengo estudiando, mi esposo y yo



nos hemos sacrificado trabajando para darles estudio, ya que nosotros no tuvimos la oportunidad por la pobreza de nuestros padres, tuvimos que trabajar desde muy patojas, para ayudar en la casa.

Ahora ya solo trabajo por horas lavando y planchando en las casas particulares, pero tengo que levantarme bien temprano para dejarle hecha la comida a mi esposo y a mis hijos, también les preparo los uniformes a mis hijos y la ropa de mi esposo, por eso es que no acepto un trabajo por mes, aunque así no tengo ninguna prestación, pues solo gano por pieza que lavo y plancho.

#### **4.5.2. Entrevista realizada a dirigentes de organizaciones de trabajadores domésticos**

Entrevista número uno; a Susana Vásquez, dirigente del Sindicato Independiente de Trabajadores Domésticos y Similares.

El sindicato es de reciente fundación, aglutina a todos los trabajadores del sector doméstico y las trabajadoras a domicilio que deseen afiliarse, por el momento solamente tienen su sede en la ciudad capital de Guatemala y entre sus objetivos está acompañar a sus afiliadas en la solución de conflictos laborales, dándoles capacitación, además estamos apoyando la petición de que el Ejecutivo ratifique el Convenio 189 de OIT complementado con la recomendación 2011, aprobado en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, Sobre el Trabajo Decente para el Trabajo Doméstico.





Entrevista número dos: a Miriam González, vicepresidenta de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de la Maquila (ATRAHDOM).

Esta organización nace en diciembre del año 2007 organizada por cinco mujeres ex trabajadoras en las ramas laborales del hogar, de la economía informal y de la maquila, ante la escasa organización de las mujeres trabajadoras.

Nuestro objetivo es accionar en la defensa de las mujeres trabajadoras, sin sesgo social, étnico, religioso o político para la participación de la mujer, los ejes principales de trabajo son la promoción de los derechos humanos y laborales por medio de la formación y la capacitación.

No somos organización de afiliación, no obstante aceptamos a mujeres y hombres que quieran sumarse a nuestros esfuerzos y luchas. Hemos lanzado campañas de concientización a los diversos sectores de nuestra población, especialmente al Ejecutivo, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al Congreso de la República, al IGSS, a organizaciones sindicales y de derechos humanos, movimientos populares y a entidades internacionales acreditadas en nuestro país, para que nos apoyen en nuestros esfuerzos por alcanzar cambios significativos en la legislación laboral, para mejorar las condiciones laborales de nuestro sector, actualmente estamos en la lucha de solicitar la ratificación del convenio 189 de la OIT por el Gobierno de Guatemala.

## CONCLUSIONES

1. La seguridad social en Guatemala, constituye parte de los mayores desafíos que la sociedad guatemalteca tiene, debido a la pobreza y a la desigualdad existente entre patrono y trabajador, en cuanto a la posición y condición socioeconómica de las trabajadoras domésticas, en relación al resto de trabajadores guatemaltecos.
2. No se cuenta con una legislación laboral actualizada, atinente a la seguridad social y de la salud de la trabajadora decente doméstica, y que contemple los derechos laborales, así como que dignifique a este sector de trabajadores, que evite los abusos y discriminación que actualmente se cometen al hacer diferencias en la aplicación del derecho laboral.
3. El programa PRECAPI no ha llenado las expectativas de las trabajadoras domésticas, porque los alcances de los actuales beneficios no son atractivos para ellas, porque el programa actual deja fuera de su cobertura la satisfacción de sus más urgentes necesidades en materia de salud y seguridad social; por lo mismo, no les interesa estar afiliadas al programa, además de la ignorancia de la existencia del mencionado programa y de los derechos que les asisten.



4. En la legislación laboral guatemalteca, no se incluye a las trabajadoras domésticas en el sistema de salud y de seguridad social, no se garantiza el respeto a los derechos laborales y a la protección social, porque se violan constantemente las garantías sociales mínimas e irrenunciables que la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes de carácter laboral preceptúan.
  
5. El análisis estadístico de los resultados numéricos obtenidos en el trabajo de campo, reflejan la realidad objetiva de la situación que viven las mujeres trabajadoras del sector doméstico en la Ciudad de Guatemala, en cuanto al monto del salario que devengan, el cual en la mayoría de casos está por debajo del salario mínimo, los derechos y las prestaciones laborales no se cumplen por parte de los empleadores.

## RECOMENDACIONES

1. El Honorable Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo, actualizándolo a la realidad nacional, especialmente el Capítulo IV Trabajo Doméstico, del Título IV Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales, en el sentido de que contenga entre otros aspectos la plena inclusión de las trabajadoras domésticas en el sistema de salud y de la seguridad social de Guatemala, estableciendo derechos y obligaciones no solo para las trabajadoras sino que también para los empleadores y garantizar su plena aplicación mediante la implementación de medios coercitivos.
2. Que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), reforme el Acuerdo número 1235 Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), en el sentido de que se amplíe su cobertura con los programas de Enfermedad Común (EC) y de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS) así como también la inclusión de la obligatoriedad de la inscripción de las trabajadoras domésticas como responsabilidad de los empleadores.
3. Es necesario que el Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ratifique el Convenio 189 aceptado en la 100<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en junio del 2011, así como la aplicación de la Recomendación 2011, adoptada en esa misma conferencia, Sobre el Trabajo Decente para el Trabajo Doméstico.



4. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), una vez realizadas las reformas a la legislación laboral y a los reglamentos, se implemente una campaña masiva de información en el sentido de que la totalidad de trabajadoras y empleadores conozcan sus derechos y obligaciones, para su debido cumplimiento.
  
5. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), supervisen el cumplimiento de la aplicación de la legislación laboral y de los reglamentos respectivos, aplicando a los infractores medidas coercitivas que las mismas leyes les facultan para su debido cumplimiento.



**ANEXOS**



## ANEXO I

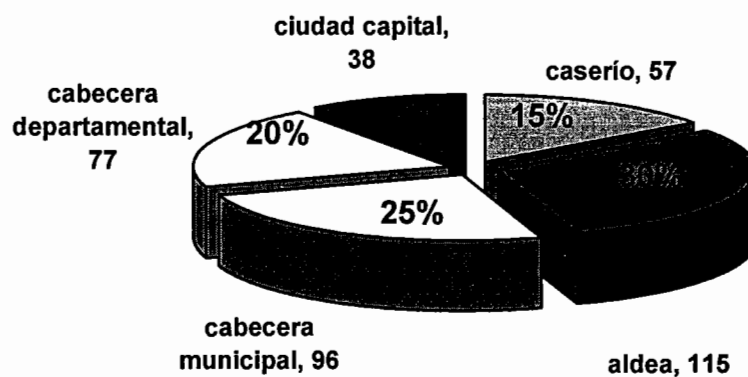
### Cuadro número uno

#### Lugar de origen de las trabajadoras domésticas

Comunidades	cantidad	Porcentaje
Caserío	57	15%
Aldea	115	30%
cabecera municipal	96	25%
cabecera departamental	77	20%
ciudad capital	38	10%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

#### Gráfica número uno





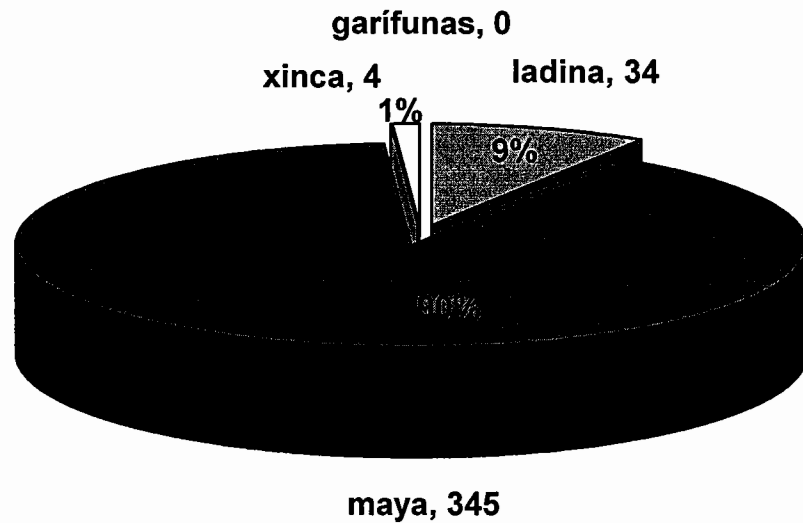
**Cuadro número dos**

**Etnia a la que pertenecen las trabajadoras domésticas**

Etnia	Cantidad	Porcentaje
Ladina	34	9%
Maya	345	90%
Garifunas	0	0%
Xinca	4	1%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número dos**

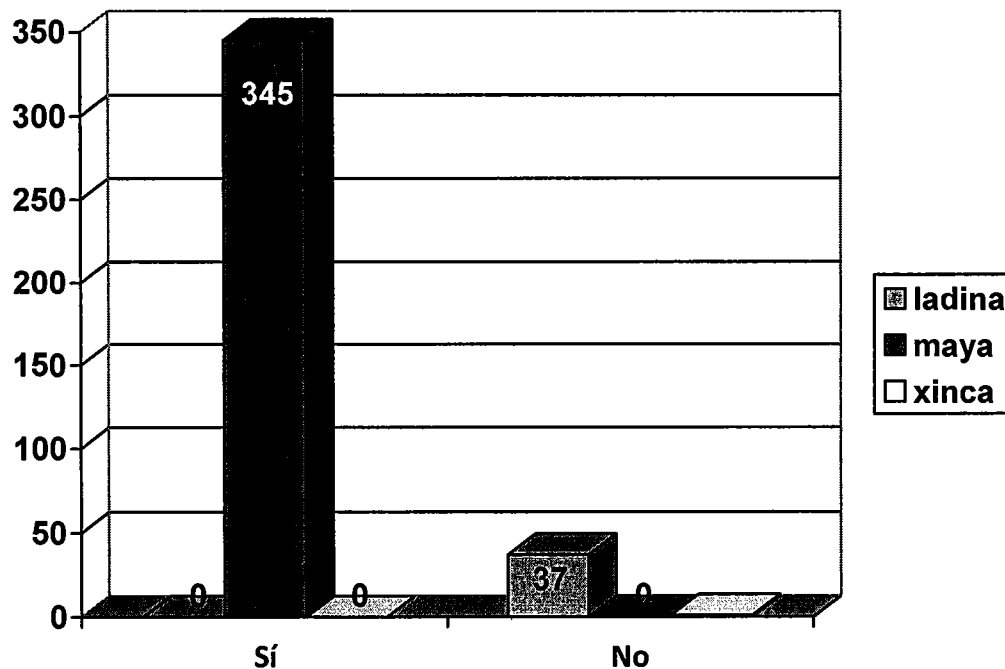


**Cuadro número tres**  
**Por el uso del traje típico**

Usa traje	Ladina	Maya	Xinca	Cantidad	Porcentaje
Si		345	0	345	90%
No	37		1	38	10%
Totales	37	345	1	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número tres**



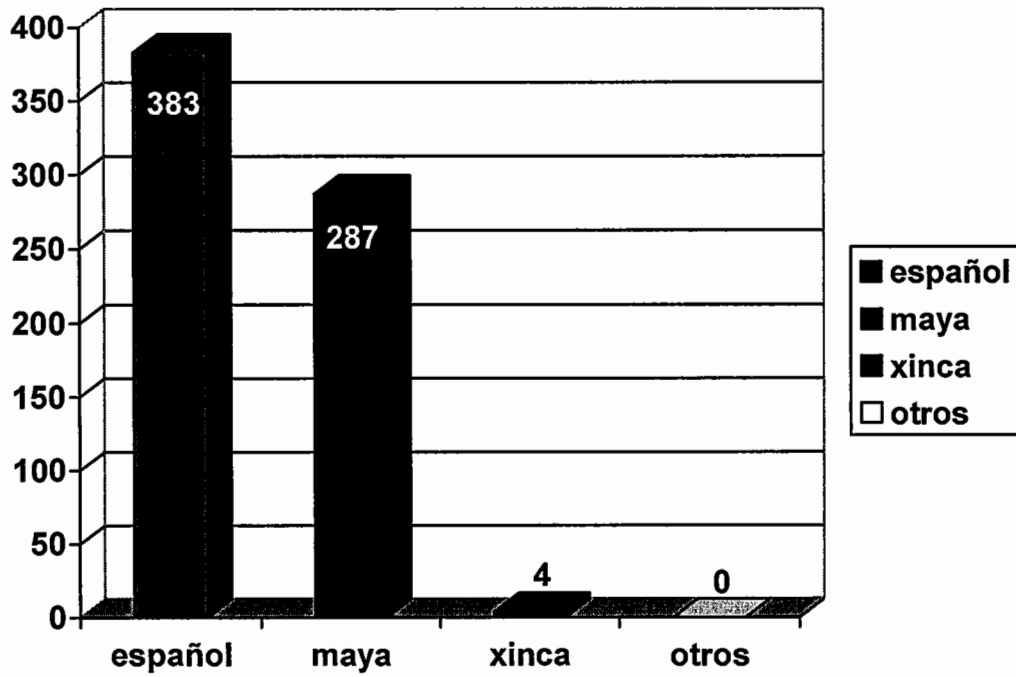


**Cuadro número cuatro**  
**Por el idioma vernáculo que habla**

<b>Idioma</b>	<b>Cantidad</b>	<b>porcentaje</b>
español	383	100%
maya	287	75%
xinca	4	1%
otro	0	0%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número cuatro**



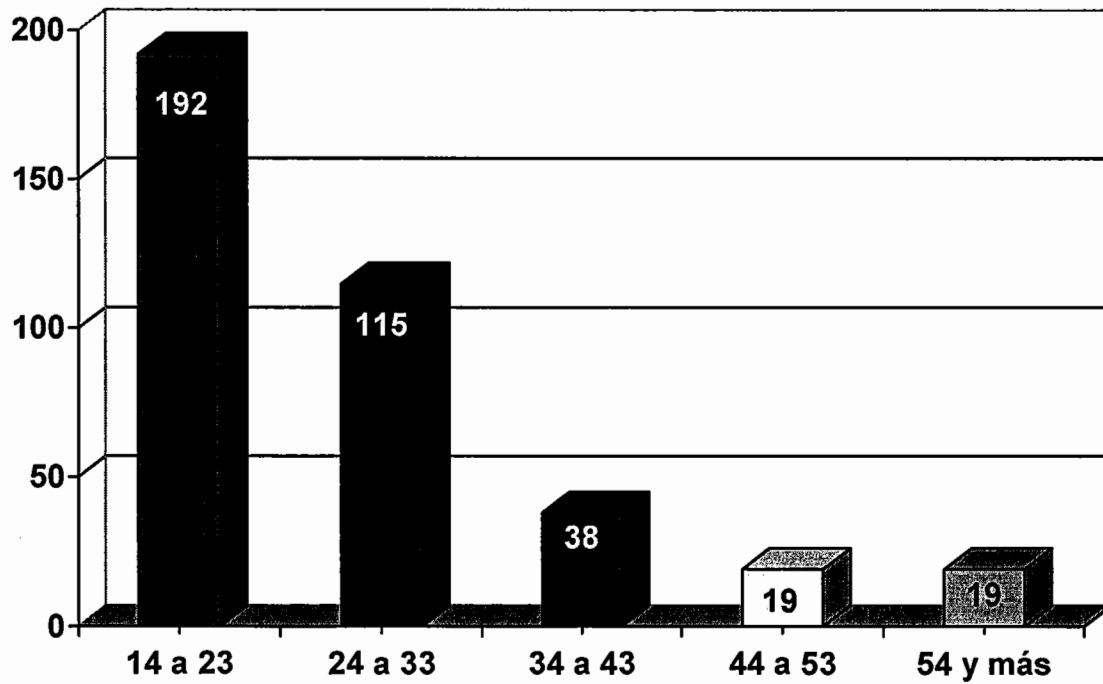
**Cuadro número cinco**

**Empleadas domésticas encuestadas por el rango de edad de 14 años y más**

Años	Cantidad	porcentaje
14 a 23	192	50%
24 a 33	115	30%
34 a 43	38	10%
44 a 53	19	5%
54 y más	19	5%
totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número cinco**



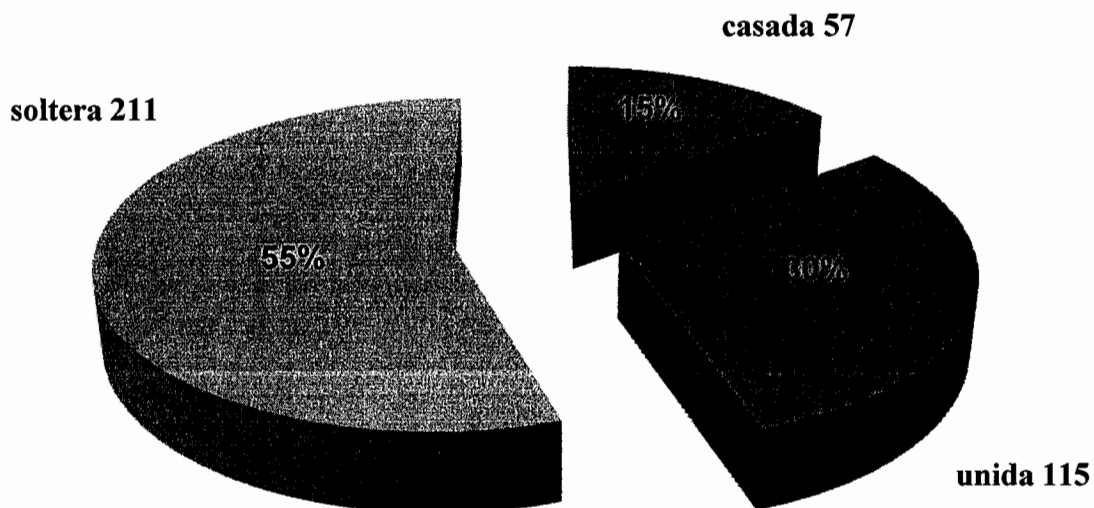
**Cuadro número seis**

**Empleadas domésticas encuestadas por su estado civil**

estado civil	Cantidad	Porcentaje
Casada	57	15%
Unida	115	30%
Soltera	211	55%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número seis**

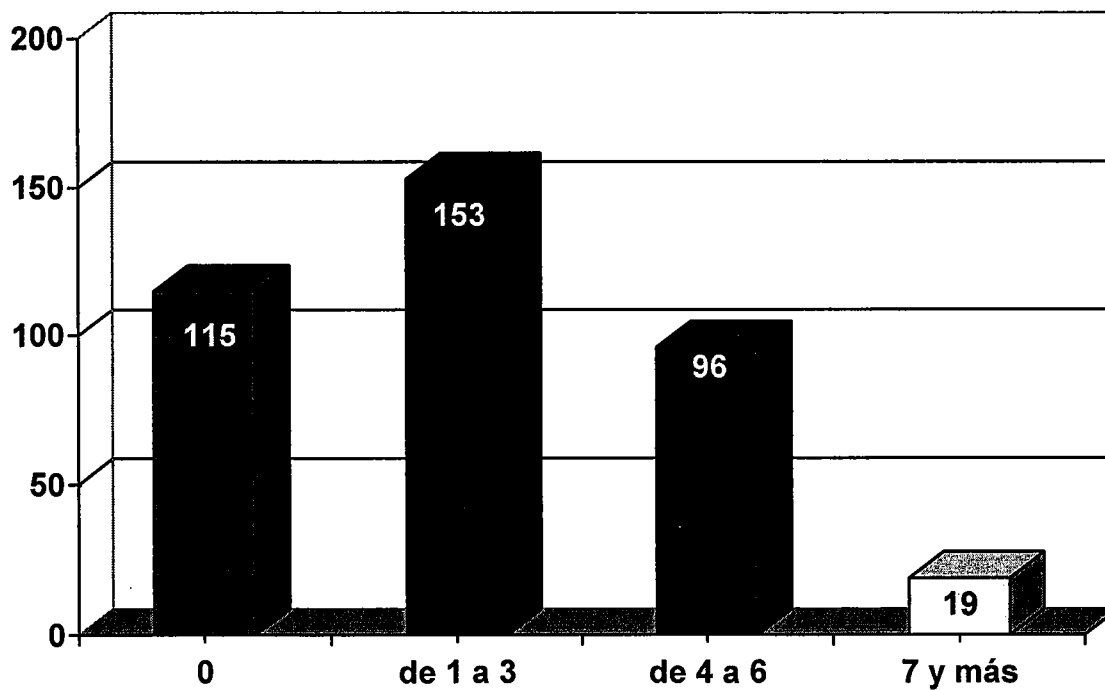


**Cuadro número siete**  
**Por el número de hijos**

Número de hijos	cantidad	Porcentaje
0	115	30%
de 1 a 3	153	40%
de 4 a 6	96	25%
7 y más	19	5%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número siete**



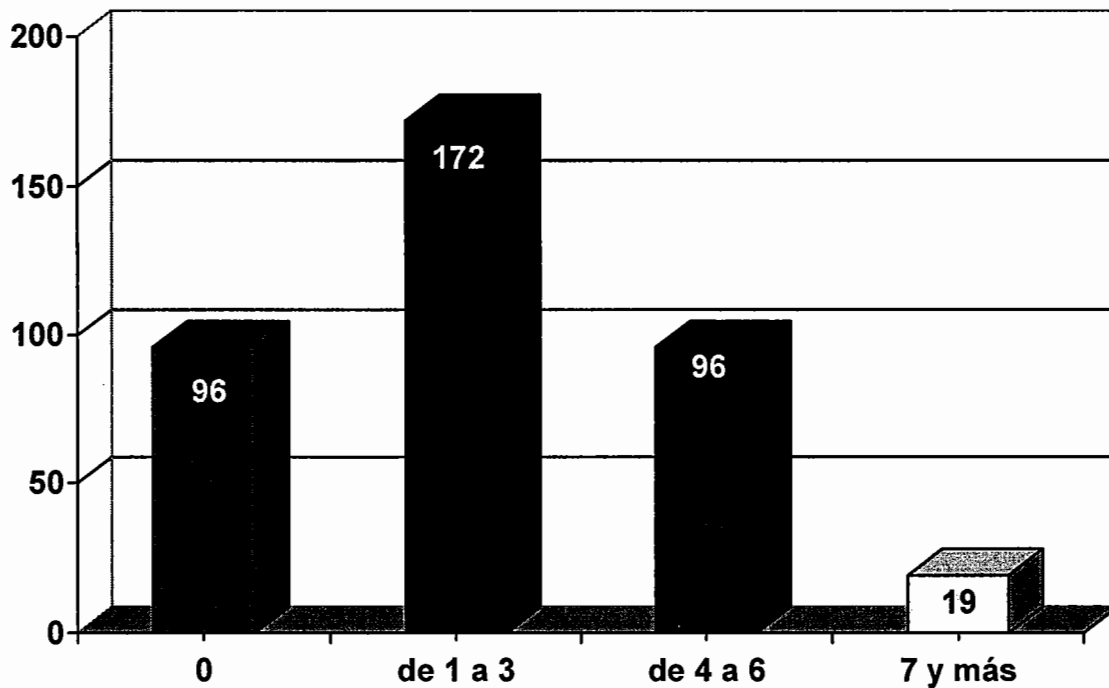
**Cuadro número ocho**

**Por el número de cargas familiares dependientes**

Número de cargas	cantidad	porcentaje
0	96	25%
de 1 a 3	172	45%
de 4 a 6	96	25%
7 y más	19	5%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número ocho**



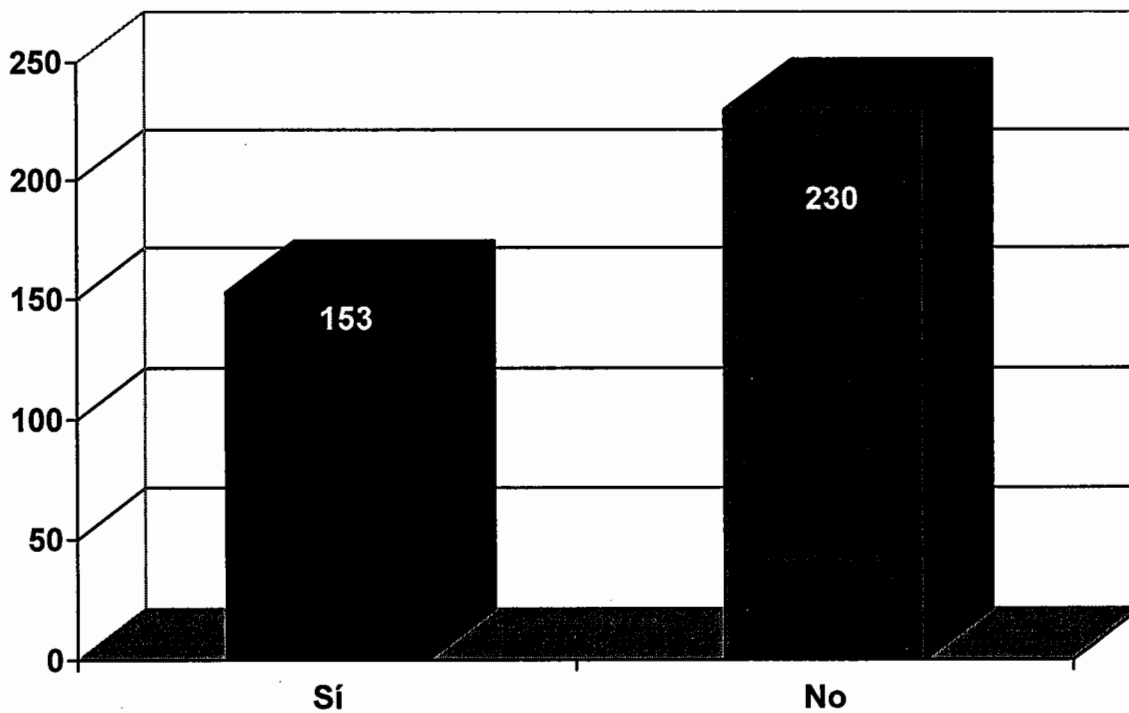
**Cuadro número nueve**

**Por el número de empleadas encuestadas que sabe leer y escribir**

Lee y escribe	Cantidad	Porcentaje
Si	153	40%
No	230	60%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número ocho**





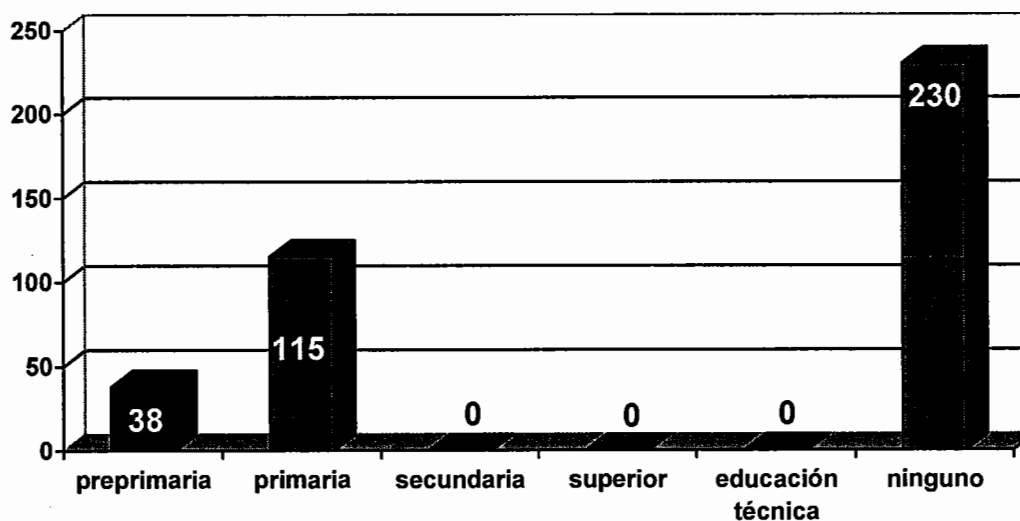
### Cuadro número 10

Por el nivel educativo de las empleadas domesticas encuestadas

Nivel educativo	cantidad	porcentaje
Preprimaria	38	10%
Primaria	115	30%
Secundaria	0	0%
Superior	0	0%
Educación técnica	0	0%
Ninguno	230	60%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

### Gráfica número 10



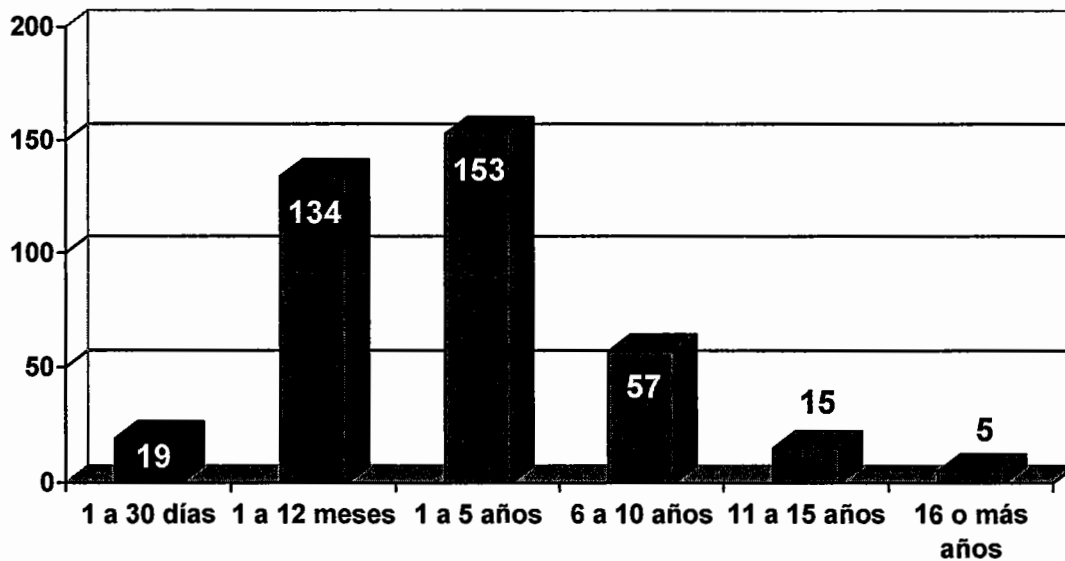
**Cuadro número 11**

**Tiempo de trabajar como empleada doméstica**

Tiempo	cantidad	porcentaje
1 a 30 días	19	5%
1 a 12 meses	134	35%
1 a 5 años	153	40%
6 a 10 años	57	15%
11 a 15 años	15	4%
16 a más años	5	1%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número 11**



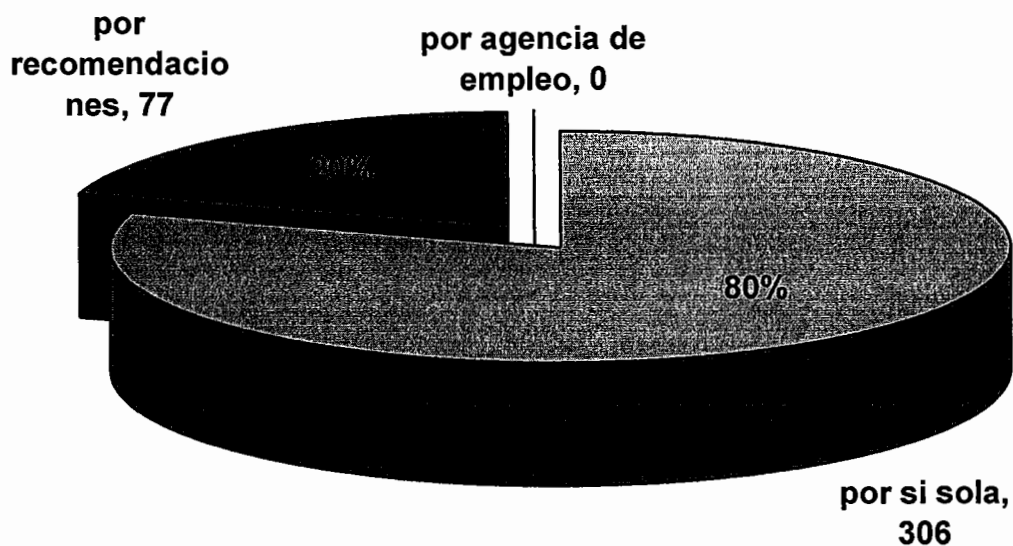
**Cuadro número 12**

**Forma como consiguió el empleo actual**

Forma	cantidad	porcentaje
Por si sola	306	80%
Por recomendaciones	77	20%
Por agencia de empleos	0	0%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número 12**



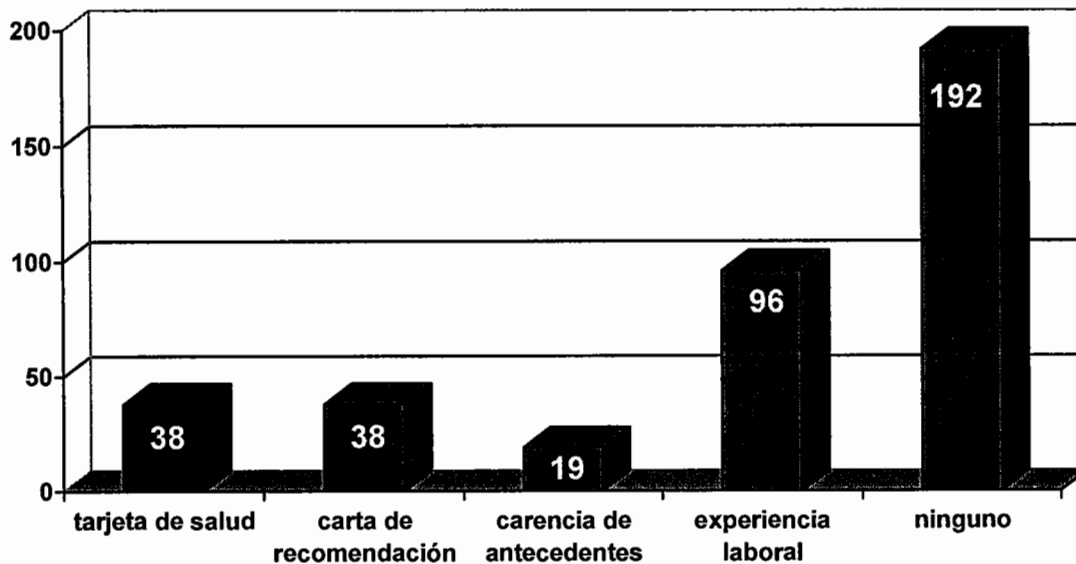
**Cuadro número 13**

**Requisitos que le solicitaron para darle el empleo**

Requisitos	Cantidad	porcentaje
Tarjeta de salud	38	10%
Carta de recomendación	38	10%
Carencia de antecedentes	19	5%
Experiencia laboral	96	25%
Ninguno	192	50%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número 13**

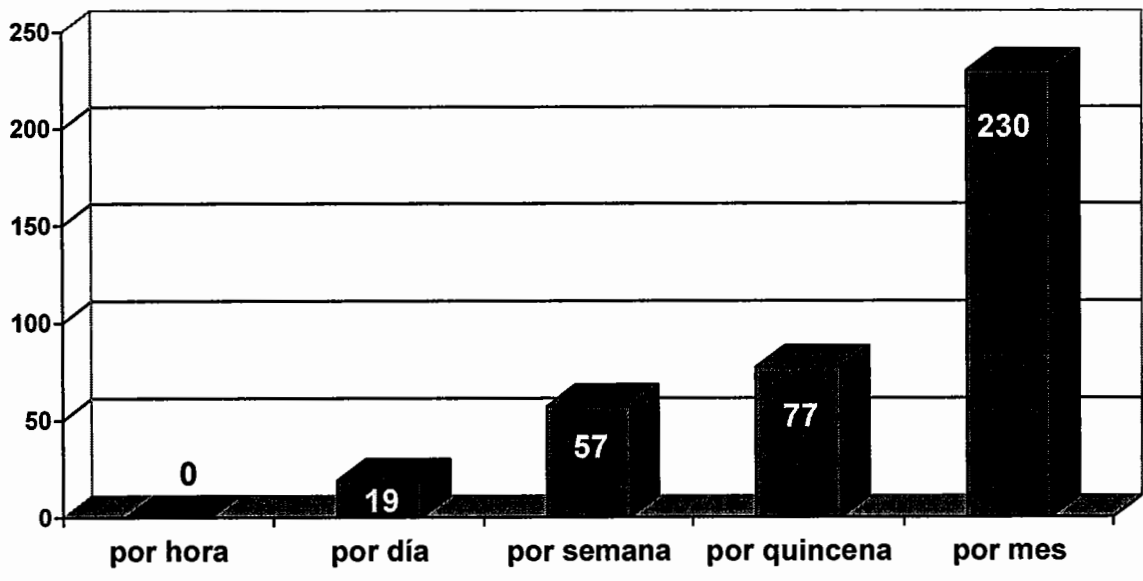


**Cuadro número 14**  
**Como le pagan el salario**

Unidad de tiempo	Cantidad	porcentaje
Por hora	0	0%
Por día	19	5%
Por semana	57	15%
Por quincena	77	20%
Por mes	230	60%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número 14**



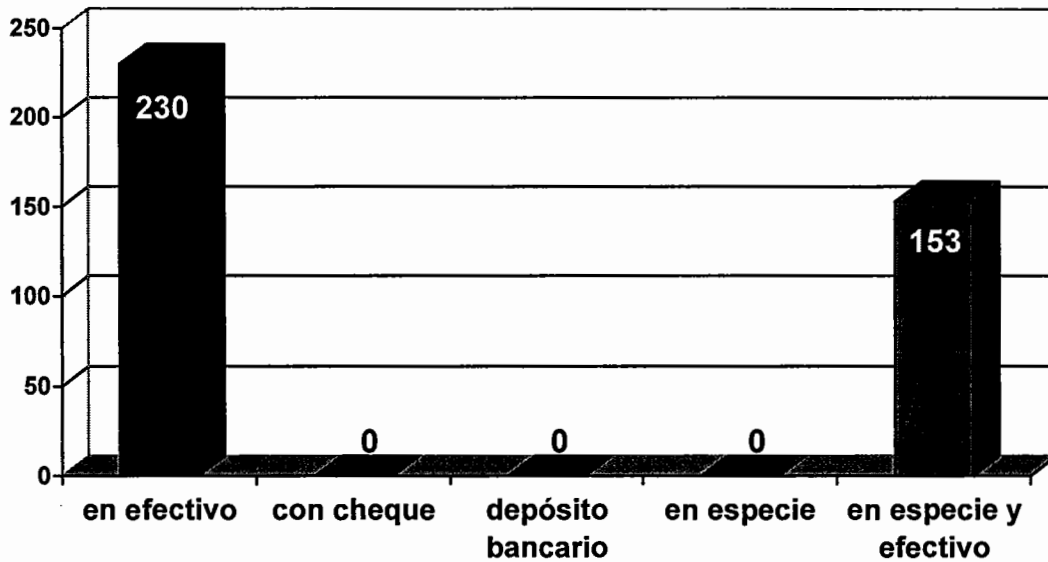
### Cuadro número 15

#### Forma como le pagan el salario

Forma de pago	Cantidad	porcentaje
En efectivo	230	60%
Con cheque	0	0%
Depósito bancario	0	0%
En especie	0	0%
En especie y efectivo	153	40%
Totales	383	100%

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

#### Gráfica número 15



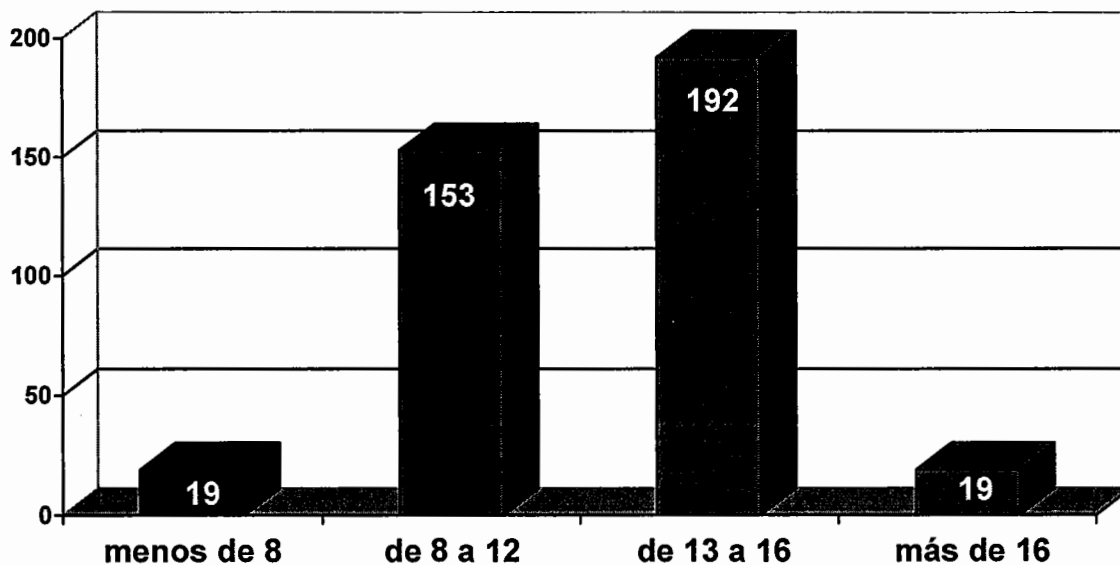
**Cuadro número 16**

**Horas diarias que trabaja**

<b>Horas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de 8	19	5%
De 8 a 12	153	40%
De 13 a 16	192	50%
Más de 16	19	5%
<b>Totales</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo, octubre de 2013 parque central.

**Gráfica número 16**





## ANEXO II

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Encuesta realizada a empleadas domésticas de la ciudad de Guatemala

Octubre 2013

### Origen, datos personales y educación

1. ¿Dónde nació?

a) caserío: \_\_\_\_\_ b) aldea \_\_\_\_\_ c) cabecera municipal: \_\_\_\_\_

d) cabecera departamental: \_\_\_\_\_ e) ciudad capital: \_\_\_\_\_

2. ¿A qué etnia pertenece?

a) ladina: \_\_\_\_\_ b) maya: \_\_\_\_\_ c) xinca: \_\_\_\_\_ d) garifunas: \_\_\_\_\_

e) otra: \_\_\_\_\_

3. ¿Usa traje típico?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

4. ¿Habla un idioma maya además del español?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

5. ¿Qué edad tiene?

a) \_\_\_\_\_ años

6. Estado civil:

a) casada: \_\_\_\_\_ b) unida: \_\_\_\_\_ c) soltera: \_\_\_\_\_

7. ¿Tiene hijos?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_ ¿cuántos? \_\_\_\_\_





8. ¿Tiene cargas familiares?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_ ¿cuántas? \_\_\_\_\_

9. ¿Sabe leer y escribir?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

10. ¿Hasta qué grado cursó?

\_\_\_\_\_

11. ¿Ha recibido alguna capacitación para ser doméstica?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

### Trabajo y prestaciones:

12. ¿Qué tiempo tiene de trabajar como doméstica?

a) días: \_\_\_\_\_ b) meses: \_\_\_\_\_ c) años: \_\_\_\_\_

13. ¿Cómo consiguió el empleo actual?

a) por si sola: \_\_\_\_\_ b) por recomendaciones: \_\_\_\_\_

c) por una agencia de empleos: \_\_\_\_\_

14. ¿Qué requisitos le solicitaron para darle el empleo?

a) tarjeta de salud: \_\_\_\_\_ b) cartas de recomendación: \_\_\_\_\_

c) carencia de antecedentes penales y policíacos: \_\_\_\_\_

d) experiencia laboral: \_\_\_\_\_ e) otros: \_\_\_\_\_

15. ¿Tiene un contrato de trabajo escrito?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

16. ¿Le pagan el salario mínimo?

a) si : \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_



17. ¿Cómo recibe su salario?

a) en efectivo: \_\_\_\_\_ b) con cheque: \_\_\_\_\_ c) depósito bancario: \_\_\_\_\_

d) en especie (alojamiento y comida): \_\_\_\_\_ e) en efectivo y especie: \_\_\_\_\_

f) otro: \_\_\_\_\_

18. ¿Con que periodicidad le pagan su salario?

a) diario: \_\_\_\_\_ b) semanal: \_\_\_\_\_ c) por quincena: \_\_\_\_\_

d) mensual: \_\_\_\_\_ e) otro: \_\_\_\_\_

19. ¿Cuántas horas diarias trabaja? \_\_\_\_\_

20. ¿Tiene un día de descanso a la semana?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

21. ¿Goza de asuetos y feriados remunerados?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

22. ¿Le dan vacaciones anuales?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

23. ¿Recibe un aguinaldo anual?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

24. ¿Le pagan bonificación incentivo mensual?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

25. ¿Le pagan una bonificación anual (bono 14)?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

26. ¿Le pagan salario extraordinario (horas extras)?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

27. ¿Vive en la casa de sus patronos?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_



## Prestaciones de salud y seguridad social

28. ¿Tiene alguna protección de salud?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

29. ¿Le proporciona el patrono materiales y enseres para la protección de su salud y seguridad ?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

30. ¿Sabe que es el PRECAPI?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

31. ¿Está inscrita al PRECAPI?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

32. ¿Ha utilizado los servicios de PRECAPI?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

33. ¿Le gustaría inscribirse al PRECAPI?

a) sí; \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_



### ANEXO III

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Encuesta realizada a organizaciones de trabajadoras domésticas de la ciudad de  
Guatemala**

**Octubre 2013**

1 ¿Se paga una cuota de inscripción a la organización?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

c) ¿cuanto? \_\_\_\_\_

2. ¿Se paga una cuota mensual por estar afiliada?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

c) ¿cuánto? \_\_\_\_\_

3. ¿La organización ayuda a las afiliadas a resolver los conflictos obrero- patronales?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

4. ¿La organización tiene programas de recreación para sus afiliados?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

5. ¿Existe en la organización algún programa de salud y seguridad social?

a) si; \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

6. ¿Sabe que es el PRECAPI?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

7. ¿Incentivan a sus afiliadas a inscribirse al PRECAPI?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

8. ¿Conocen el contenido del convenio 189 de la OIT?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_



9. ¿Están apoyando la ratificación del convenio 189 de la OIT?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

10. ¿Según sus registros que cantidad de empleadas domésticas tienen afiliadas?

\_\_\_\_\_



## ANEXO IV

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

**Encuesta realizada a las agencias de empleo privadas especializadas en la  
colocación de empleadas domésticas**

**Octubre 2013**

1. ¿Qué requisitos exigen para la colocación de empleadas domésticas?

A) documentos de identificación:

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

B) cartas de recomendación:

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

C) carencia de antecedentes penales y policíacos:

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

D) experiencia laboral:

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

2. ¿Cobran honorarios por conseguir un empleo doméstico?

a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_ c) ¿cuánto? \_\_\_\_\_

3. ¿Cuál es el origen de las solicitantes?

a) urbano: \_\_\_\_\_ b) rural: \_\_\_\_\_

4. ¿A qué etnia pertenece?

a) ladina: \_\_\_\_\_ b) maya: \_\_\_\_\_ c) garífunas: \_\_\_\_\_

d) xinca: \_\_\_\_\_ e) otra: \_\_\_\_\_



5. ¿Qué rango de edad tiene la mayoría de las solicitantes?

- a) menores de 14 años \_\_\_\_\_ b) de 14 a 18 años: \_\_\_\_\_ c) 19 a 35 años: \_\_\_\_\_  
d) 36 a 60 años: \_\_\_\_\_ e) mayores de 60 años de edad: \_\_\_\_\_

6. ¿Cómo contactan a las solicitantes?

- a) por anuncios de prensa: \_\_\_\_\_ b) por referencias: \_\_\_\_\_  
c) por recomendaciones: \_\_\_\_\_ d) otros: \_\_\_\_\_

7. ¿Hacen contrato de trabajo escrito?

- a) si: \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

8. ¿Garantizan la estabilidad laboral y pago de las prestaciones a las personas contratadas para prestar sus servicios?

- a) si \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

9. ¿Tiene un reglamento de operaciones aprobado?

- a) si) \_\_\_\_\_ b) no: \_\_\_\_\_

10. ¿Los empleadores que perfil prefieren que tenga la empleada doméstica?

- a) ladina: \_\_\_\_\_ b) indígena \_\_\_\_\_ c) joven: \_\_\_\_\_ d) adulta \_\_\_\_\_  
e) que viva en la casa: si: \_\_\_\_\_ no: \_\_\_\_\_  
f) con experiencia: si \_\_\_\_\_ no: \_\_\_\_\_  
g) estado civil: soltera: \_\_\_\_\_ casada: \_\_\_\_\_ unida: \_\_\_\_\_  
h) con hijos: \_\_\_\_\_ sin hijos: \_\_\_\_\_



## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta, 1994.

DSOUSA, Asha. **Camino del trabajo decente para personal de servicio doméstico**. Suiza: (s. e.), 2010.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1943.

FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 2000.

GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Antecedentes del seguro social en Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1964.

<http://www.revistaamiga.com/amiga441/1099283112428.htm>. **Los trapitos al sol del trabajo doméstico**. (30 de noviembre del 2012).

LEVIN, Jack. **Fundamentos de estadística de la investigación social**. 2ª. ed.; México: Ed. Harla, (s. f.).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo: por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada**. 2ª. ed.; Guatemala. Ed. Oscar De León Palacios, 1992.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de derechos laborales de la mujer**. Guatemala: (s. e.), 1970.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Cartilla laboral de derechos y obligaciones de los trabajadores**. Guatemala: (s. e.), 2013.





Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. **Rse y trabajo decente en Argentina**. 1ª. ed.; Argentina: (s. e.), 2009.

OIT Organización Internacional del Trabajo. **Convenio 189**. Conferencia 100ª. Suiza: 2011.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. **Trabajo decente para las trabajadoras domésticas**. Conferencia 99ª. Suiza: 2010.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1980.

Real Academia de la Lengua Española. **DRAE 22ª**. ed.; España: Ed. Espasa, 2001.

TINOCO, Elizabeth. **Mano invisible del trabajo doméstico**. <http://www.elperiodico.com.gt/es/2011676/opinion/198209>. (30 de noviembre del 2012).

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Seguridad social en Guatemala**. <http://www.unis.edu.gt/ap/setch/seguridadsocial.guatemala.pdf>. (30 de julio del 2013).

VALENZUELA, María y Claudia Mora. **Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente**. Chile: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

VAIDES ORTIZ, Otto Salvador. **Historia de la seguridad social y su carácter obligatorio**. Tesis de grado. Guatemala, 1966.

#### **Legislación:**

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



**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto-Ley 196, 1964.

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

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

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 295, 1946.

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