

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO  
NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**MILDRIN MARISOL TAQUÉ ROSALES**

**GUATEMALA, JULIO DE 2014**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO  
NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 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**

**MILDRIN MARISOL TAQUÉ ROSALES**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, julio de 2014**

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

<b>DECANO:</b>	<b>MSc. Avidán Ortiz Orellana</b>
<b>VOCAL II:</b>	<b>Licda. Rosario Gil Pérez</b>
<b>VOCAL III:</b>	<b>Lic. Juan José Bolaños Mejía</b>
<b>VOCAL IV:</b>	<b>Br. Mario Roberto Méndez Álvarez</b>
<b>VOCAL V:</b>	<b>Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario</b>
<b>SECRETARIO:</b>	<b>Lic. Luis Fernando López Díaz</b>

**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 del Examen General y Público).



*Licenciado*  
*Victor Manuel Chávez Arévalo*  
*Abogado y Notario*  
*9 Av. "B" 2-67 zona 2*  
*Ciudad de Guatemala*  
*Tel. 24505081*

Guatemala, 18 de noviembre de 2013.

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



Estimado Doctor:

Cumpliendo con el nombramiento emitido, de fecha veintitrés de abril del año dos mil trece, en el que se me designa como asesor y hacer las recomendaciones y modificaciones que tengan por objeto el de mejorar el trabajo de investigación de la bachiller **MILDRIN MARISOL TAQUÉ ROSALES**, carné No. **200616435** intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441"**, procedo a emitir el siguiente dictamen:

Revisé el título del punto de tesis propuesto y observé que no se indicaba quien es el órgano emisor del mismo, por lo que expuse que el título fuera ampliado, el cual al realizar la modificación correspondiente queda así **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"**.

Durante la realización de la tesis revisé la investigación, sugerí algunas correcciones del contenido de la misma, la bachiller con empeño desarrolló cada uno de los temas que comprende el trabajo de tesis. Observé que la estructura del trabajo fue realizada en una secuencia ideal para el buen entendimiento del mismo. La estudiante empleó la doctrina y legislación adecuada, llevando a cabo la redacción de manera correcta utilizando un lenguaje acorde al mismo.

La metodología utilizada durante el desarrollo de la investigación en el campo el derecho del trabajo y por el tema específico fue necesario utilizar el método analítico, ya que el tema requirió de múltiples análisis jurídicos. La ponente hizo uso con amplitud del método científico abarcando las etapas del mismo, ya que al plantear el problema hace una descripción y explicación jurídica de las violaciones a los derechos laborales que afrontan las trabajadoras domésticas de nuestro país. Dentro de las conclusiones y



*Licenciado*  
*Victor Manuel Chávez Arévalo*  
*Abogado y Notario*  
*9 Av. "B" 2-67 zona 2*  
*Ciudad de Guatemala*  
*Tel. 24505081*

recomendaciones que se mencionan en el trabajo corresponden claramente al desarrollo del tema.

En lo referente a la bibliografía utilizada, esta es suficiente y adecuada al tema desarrollado ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros en materia de derecho laboral.

En consecuencia de la asesoría realizada, se establece que el trabajo relacionado es de gran importancia para consulta y orientación, contribuyendo de forma técnica científica a los estudiosos del derecho laboral y a los trabajadores en general.

En virtud de lo anterior me es grato;

### DICTAMINAR

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

Sin otro particular me suscribo respetuosamente.

Licenciado Victor Manuel Chávez Arévalo  
Abogado y Notario  
Colegiado Activo 7744

LICENCIADO Victor Manuel Chávez Arévalo  
Colegiado Activo 7744




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



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 01 de abril de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO JOSÉ LUIS SOTO RAMÍREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MILDRIN MARISOL TAQUÉ ROSALES, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 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/iyr.



**Licenciado**  
**José Luis Soto Ramírez**  
**Abogado y Notario**

---



Guatemala, 09 de abril de 2014.

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



Doctor Mejía Orellana:

En atención a la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha 01 de abril del año 2014, se me nombra como revisor de tesis de la estudiante **MILDRIEN MARISOL TAQUÉ ROSALES**, para en su momento emitir el dictamen correspondiente, por lo que habiendo asesorado el trabajo encomendado y de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito emitir el siguiente informe:

- 1) Que el trabajo de tesis se intitula "**ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**".
- 2) Al respecto puedo indicar que el trabajo se revisó y se realizaron las observaciones correspondientes en cada uno de los capítulos contenidos, adecuándolos a la realidad nacional, se recomendaron ampliaciones y modificaciones al mismo, las cuales fueron atendidas y realizadas por la ponente, sobre todo se adecuó a los aspectos legales que se regulan en la materia y se respetó en todo momento el criterio de la sustentante, además se revisó la concordancia con la investigación con las conclusiones y recomendaciones las cuales son congruentes con el fondo de investigación del tema. En cuanto a la tesis revisada puedo opinar que abarca un tema sumamente sensible e importante para la realidad guatemalteca actual, y de mucha incidencia académica en cuanto al derecho laboral se refiere.

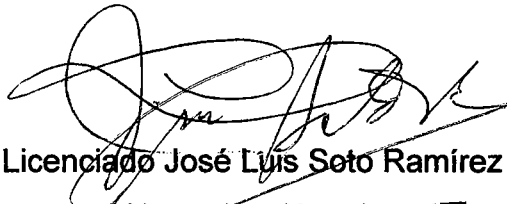


**Licenciado  
José Luis Soto Ramírez  
Abogado y Notario**

- 3) En cuanto a los métodos y técnicas utilizados en esta tesis, la ponente utilizó correctamente los métodos inductivo y deductivo al momento de redactar y estructurar los temas tratados dentro de la misma y el método analítico en los capítulos finales, en los que claramente expone las ideas conclusivas de la investigación. Se revisó también la correcta utilización de las técnicas directas e indirectas al momento de depurar los datos utilizados en esta tesis.
- 4) Se recomendaron cambios estructurales y de forma en cuanto a la redacción se refiere, a lo que la ponente respondió realizando los cambios necesarios para que la tesis respondiera a las exigencias gramaticales y ortográficas correspondientes.

Por lo anterior, el presente trabajo de tesis constituye un aporte importante para la sociedad guatemalteca; asimismo el contenido del trabajo de tesis de la bachiller **MILDRIN MARISOL TAQUÉ ROSALES**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que deben cumplirse de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente



Licenciado José Luis Soto Ramírez

Abogado y Notario

Colegiado 1931



*José Luis Soto Ramírez*  
**ABOGADO Y NOTARIO**





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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de junio de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MILDRIN MARISOL TAQUÉ ROSALES, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 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 DIOS TODO PODEROSO:** Por iluminarme y darme fortaleza para alcanzar este triunfo tan anhelado.
- A MIS PADRES:** Por su apoyo económico y moral en toda mi carrera, gracias por todo lo que han hecho por mí.
- A MIS HERMANOS:** Por ser un ejemplo a seguir, y por haber creído en mí.
- A MI ABUELA:** Gracias por haberme querido tanto y aunque ya no esté conmigo físicamente, siempre la recuerdo.
- A MIS AMIGOS:** Víctor Chávez, Carmen Chávez, Lilian Juárez, Alex López, Karín López y a mi gran amiga Licda. Jenny López, gracias por sus ánimos y amistad incondicional.
- LOS PROFESIONALES:** Lic. Victor Manuel Chávez Arévalo y Lic. José Luis Soto Ramírez, gracias por asesorarme y brindarme su apoyo en mi tesis.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por haberme forjado como una profesional exitosa.
- A:** A mis catedráticos, por haber aprendido de cada uno de ellos, siendo sin lugar a dudas, haber estado con los mejores de toda Guatemala.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Trabajo doméstico.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Trabajador doméstico.....	2
1.2.1. Origen del trabajo doméstico.....	2
1.2.2. Naturaleza jurídica del trabajo domestico.....	2
1.2.3. Categoría del trabajo doméstico.....	3
1.2.4. Contenido del trabajo doméstico.....	4
1.2.5. Características del trabajo doméstico.....	6
1.2.6. Perfil específico de los lugares donde se da el trabajo doméstico.....	7
1.2.7. Oficios domésticos y responsabilidades de las trabajadoras domésticas.....	9
1.3. Regulación del trabajo doméstico.....	10
1.4. Historia del trabajo doméstico en Guatemala.....	10
1.4.1. El trabajo doméstico en la Época Colonial.....	10
1.4.2. El trabajo doméstico y la Reforma Liberal.....	15
1.4.3. El trabajo doméstico y la Revolución de Octubre de 1944.....	16

### CAPÍTULO II

2. Trabajo de la mujer.....	19
2.1. Antecedentes históricos.....	19
2.1.1. Período antiguo.....	19
2.1.2. La mujer en pueblos arcaicos.....	22
2.2. Ocupación laboral especialmente de las mujeres.....	22
2.2.1. Trabajo doméstico en otros países.....	24

2.3. Situación legal de la trabajadora doméstica en Guatemala.....	31
2.3.1. Desigualdad de clases en la sociedad guatemalteca.....	34
2.3.2. Aspectos en la vida de la trabajadora doméstica.....	37
2.3.3. Entorno de la trabajadora domésticas en la actualidad.....	38

### **CAPÍTULO III**

3. Causas y consecuencias de las violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas.....	41
3.1. La contratación de las trabajadoras domésticas.....	41
3.2. Clases de contratos para las trabajadoras domésticas.....	42
3.2.1. Definición del contrato individual del trabajo doméstico.....	42
3.2.2. Función del contrato individual de trabajo doméstico.....	43
3.2.3. Naturaleza del contrato individual del trabajo doméstico.....	44
3.2.4. Características del contrato individual de trabajo doméstico.....	50
3.2.5. Forma de celebración del contrato.....	52
3.3. Causas de los conflictos.....	53
3.4. Discriminación laboral al trabajo doméstico.....	54
3.5. Antecedentes a las violaciones de los derechos laborales.....	57
3.6. Prestaciones a que tienen derechos las trabajadoras domésticas.....	60
3.6.1. El salario mínimo.....	60
3.6.1.1. Base legal.....	62
3.6.1.2. Principios generales del salario.....	63
3.6.1.3. Protección legal del salario mínimo.....	64
3.6.2. Derecho de aguinaldo.....	66
3.6.3. Derecho bonificación.....	67
3.6.4. Derecho de vacaciones.....	69
3.6.5. Derecho a una jornada de trabajo establecida.....	70
3.6.6. Derecho del período pre y post natal.....	70
3.6.7. Derecho a la seguridad social.....	72

## CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del Artículo 164 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	77
4.1. Aspectos generales del Artículo 164 del Código de Trabajo.....	77
4.2. Equiparación del trabajo doméstico con los demás trabajos en cuanto derechos mínimos.....	83
4.3. Urgencia de la ratificación y aplicación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.....	84
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



## INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico es una labor que ocupa una inmensa cantidad de mujeres guatemaltecas, el cual lo llevan a cabo por no poder estudiar una carrera a nivel medio o por hacer los oficios del hogar que es lo que desde niñas han aprendido, este es uno de los factores que contribuyen al problema del trabajo doméstico ya que es de mucha importancia analizar la forma de contratación del trabajo doméstico y las condiciones en que laboran las mujeres del servicio doméstico.

El objetivo principal planteado fue el de conocer cuáles son las causas y consecuencias de las violaciones de las trabajadoras domésticas ya que universalmente ha existido un grado de discriminación respecto a las oportunidades de trabajo que pueda tener el sexo femenino, y uno de estos casos es el de la trabajadora doméstica de casa particular, violándose lo establecido en la ley referente a la aplicación de sus principios laborales así como los convenios internacionales.

El trabajo doméstico tiene su origen en las labores de aseo y asistencia en el hogar no remuneradas que realizan las amas de casa, calificado de baja calidad, no valorado por el sector productivo del país; es necesario cambiar esta concepción del pasado y actualizar los derechos de la trabajadora doméstica, para lograr lo reglamentado en los considerandos del Código de Trabajo, en el cual se establece el principio de tutelaridad para los trabajadores.

El presente trabajo de tesis consta de cuatro capítulos, en el I, se describe el trabajo doméstico como parte fundamental su concepto, origen, las clases, clasificación y , regulación legal del mismo que es importante para el presente estudio; el II, el trabajo doméstico en Guatemala, antecedentes, el trabajo doméstico en las diferentes épocas; el III, se refiere a las violaciones de los derechos de las trabajadoras domésticas, violaciones a sus prestaciones laborales; el IV, detalla el análisis jurídico del Artículo



164 del Código de Trabajo, aspectos generales del Artículo, la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

El método para el desarrollo de la presente investigación ha sido el analítico debido a la naturaleza del tema, dada la unidad y objeto de estudio; y el jurídico en función del tema del trabajo doméstico regulado en la legislación guatemalteca.

Las técnicas de investigación empleadas durante la presente investigación las puedo describir de la siguiente manera: la técnica bibliográfica, documental, estadísticas, observación directa, y técnica jurídica al analizar e interpretar y así como integrar lo relacionado con la legislación laboral.

El trabajo doméstico ha sido un trabajo bastante explotado ya que la fijación de horarios propasados y la negatividad por parte del patrono de no otorgar el descanso semanal, agregando a ello, los salarios sin ser remunerados como legalmente deben ser, hacen que se dé un enfoque jurídico y se busque una medida para mejorar las condiciones laborales de esta clase de trabajo.



## CAPÍTULO I

### 1. Trabajo doméstico

#### 1.1. Definición

Se define al trabajo doméstico como el servicio que presta una persona en una casa, al servicio exclusivo del contratante o de su familia, realizando todas las actividades necesarias, a cambio de un sueldo o salario o cualquier tipo de remuneración previamente acordados.

La definición legal de trabajo doméstico se encuentra en el Artículo 161 del Código de Trabajo "Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el patrono".

Landelino Franco define al trabajo doméstico como: "Es aquel por el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales con relación al hogar, para la asistencia de éste, mientras que la otra parte, a su vez se obliga a abonar por dichos pagos el pago de un salario".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 512.



## 1.2. Trabajador doméstico

El mal denominado trabajo doméstico o servicio doméstico comprende todo lo relativo a los servicios que un trabajador de sexo masculino y femenino preste al normal funcionamiento del núcleo familiar y de las colectividades si fuere el caso, como por ejemplo para aclarar que esta clase de trabajo no se refiere única y exclusivamente al hogar familiar, también esta forma de trabajo se puede realizar en colegios, conventos, establecimientos penales.

### 1.2.1. Origen del trabajo doméstico

El vocablo doméstico se origina del latín **domus** “que significa casa y servicio doméstico que se refiere al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, refiriéndose a todo tipo de casa, habitación, apartamento o vivienda donde habite una persona, personas o familia que la ocupe.”<sup>2</sup>

Doméstico significa “Perteneiente o relativo a la casa u hogar, del criado que sirve en una casa.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Cabanellas Guillermo. **Contratos de trabajo**. Pág. 103.

<sup>3</sup> Ibid. Pág. 105.



### **1.2.2. Naturaleza jurídica del trabajo doméstico**

La doctrina extranjera tiende a ubicar al trabajo doméstico fuera del ámbito laboral.

Países como España dicen que escapa del ámbito del derecho del trabajo, para acercarse claramente al familiar. En Argentina se afirma que existen dos tipos de relaciones: una puramente laboral, que corresponde al concepto de trabajador doméstico en sentido estricto y otra que se denomina relación de trabajo mercantil que se produce cuando la actividad se realiza con un fin de lucro.

Para Cabanellas: “La prestación del servicio doméstico constituye una institución que auna normas contenidas en la codificación civil y otras relativas al laboral.”<sup>4</sup>

En lo que respecta al derecho guatemalteco el trabajador doméstico tiene naturaleza jurídica laboral, si bien la relación de trabajo resulta innegable, ya que en su regulación se rompen reglas fundamentales del régimen en general, como por ejemplo al salario mínimo entre otros al cual tiene derecho el trabajador doméstico pero en realidad no se aplica.

### **1.2.3. Categoría del trabajo doméstico**

En el transcurso del tiempo, el trabajo doméstico ha desempeñado un papel reproductivo, dentro de la sociedad guatemalteca, ya que si no fuera por este trabajo

---

<sup>4</sup> Ob Cit. Pág. 108.

una gran cantidad de mujeres de nivel superior no podrían dejar su hogar y dedicarse a actividades productivas, se da un intercambio de trabajo, igualmente honrado, digno aunque cada uno en niveles distintos.

La trabajadora doméstica ha sido hasta hoy objeto de discriminación social, puesto que le exigen grandes cualidades para poder desempeñar sus trabajos en el hogar.

El trabajo doméstico actualmente es considerado de inferior categoría, quitándole el mérito que reviste, así mismo cuenta con intereses frágiles con graves consecuencias, por el contacto tan personal que existe entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

#### **1.2.4. Contenido del trabajo doméstico**

Se encuentra el contenido del trabajo doméstico en las relaciones que tienen dentro de la vida doméstica y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico. La ley exige este requisito esencial para que sea considerado trabajo doméstico, ya que si existe lucro dejaría de considerarse como tal.

La relación tiene como característica principal la indeterminación y universalidad de las prestaciones que tienen lugar en el ambiente hogareño, ya que ellas responden a una índole sumamente variada, salvo el acuerdo previo que pudiera establecerse entre las partes de dicha relación. Esta existe por la necesidad personal, que no es transitoria, sino cuantitativa e indeterminada dentro de ciertos límites en las cuales están

comprendidas las actividades propias de las tareas domésticas que se realizan en el seno del hogar.

Dichas relaciones comprenden todas las inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de un hogar o lugar en que se realicen labores de limpieza, adquisición y preparación de alimentos, lavado, planchado, atención de niños, entre otros; deben ser labores realizadas personalmente como una característica de la relación laboral, también debemos citar que estas tareas pueden ser físicas o intelectuales y que tienen que ser dirigidas a la persona dueña de la casa y a sus familiares.

La actividad doméstica sustituye la actividad que realiza una ama de casa, siempre en beneficio del hogar y satisfaciendo las necesidades personales y relacionadas con la vida diaria de los integrantes del mismo.

El trabajo doméstico crea una dependencia que requiere, para determinarlo, se tome en consideración las circunstancias de: a) la prestación de tareas inherentes al hogar, b) la convivencia, y c) la falta de lucro.

La continuidad del servicio doméstico tiene relación con la convivencia que tienen las partes de la relación laboral debida al horario en que se realizan los servicios y en especial en el elemento de la confianza de la que existe entre las partes. Por lo que el servicio doméstico debe caracterizar la actividad y el objeto de la misma que es el

ambiente hogareño, el cual produce el efecto de crear una comunidad de vida con el dueño de la casa y la familia de éste.

De lo citado anteriormente se puede concluir que el trabajo doméstico no es un trabajo de producción, pero lleva implícita una de las características de la relación laboral, lo que atenúa el elemento material que es la subordinación jurídica, siendo este un hecho que se le caracteriza al contrato de trabajo.

#### **1.2.5. Características del trabajo doméstico**

A. La relación que se da entre trabajadora doméstica y patrono se origina por la convivencia diaria, lo que se da con el acercamiento que el trabajador realiza a diario con la familia para la cual presta sus servicios y con la que comparte toda clase de situaciones cotidianas.

B. La continuidad que se da con la prestación del servicio doméstico consiste en que el servicio se realiza sin ningún límite de jornada, desde la mañana hasta la noche permanece bajo las ordenes del empleador.

C. Predominio de la prestación del servicio doméstico por mano de obra femenina, soltera y joven.

D. Predominio total por parte del patrono ya que él tiene la facultad de exigirle a la trabajadora a su antojo, ya que existe una relación de subordinación del trabajador debido a la falta de educación e instrucción que le impide exigir el cumplimiento de sus derechos empezando por el trato más adecuado, evitando las agresiones verbales.

E. En los lugares existen razas diferentes, el desempeño del trabajo doméstico es realizado por la raza menos apreciada.

F. Predomina la variedad de tareas o labores debidas a que son variables e indeterminadas las que se le asigna al trabajador doméstico.

G. Prevalece la costumbre a lo que se refiere a que al contratar el servicio no se establecen las tareas a realizar por el trabajador, esto genera abuso, ya que se les ordena tareas que no van de acuerdo a su capacidad física.

H. La no persecución del lucro por el dueño de la casa.

### **1.2.6. Perfil específico de los lugares en que se da el trabajo doméstico**

El trabajo doméstico tiene dos contextos geográficos para su análisis:

1. El lugar de origen de los trabajadores: urbano y rural
2. El lugar de trabajo: también puede ser urbano y rural



Aunque esos contextos se obtienen diferencias marcadas en su concepto, las que permiten evaluar los contrastes culturales y económicos que se dan cuando las trabajadoras pasan a trabajar en el ámbito doméstico.

Lo urbano del lugar del origen: Está relacionado más bien en comunidades en proceso de urbanización, ubicadas en espacios que lindan con lo propiamente rural, o zonas urbanizadas de municipios de poco o escaso desarrollo económico y productivo. En estos lugares los servicios públicos básicos son deficientes y las viviendas son de mala calidad.

Lo urbano del lugar de trabajo: Se refiere a zonas residenciales de clase media de las cabeceras departamentales, con infraestructura económica y productiva más desarrollada, lugares donde existe más concentración de demanda de trabajo doméstico y más ofertas de bienes o servicios. Son zonas en las que se percibe el alcance de los servicios municipales (alumbrado, pavimentación de calles, recolección de basura) y la existencia de oficinas de gobierno.

Lo rural de trabajo de origen: Describe comunidades extremadamente pobres, con poco acceso a servicios elementales (educación, salud, vivienda, agua, telefonía, energía eléctrica), conformada por hogares donde se vive en condiciones de hacinamiento, pocos ingresos económicos y financieros, donde se concentran los mayores índices de pobreza extrema, los promedios de escolaridad son más bajos y mayores tasas de morbilidad y maternidad materno-infantil.

Lo rural del lugar de trabajo: tiene el mismo contexto comunitario que se ha descrito, con la excepción de que son hogares con mayor capacidad económica en la comunidad (cantón/caserío), generalmente son familias con ingresos más estables provenientes de la actividad agrícola, la explotación de micro negocios (tienda, molino, venta de leña, venta de leche y otros), o remesas recibidas de parientes en el exterior. En términos territoriales estas comunidades (urbanas y rurales) están en el contexto más general de los municipios a los que pertenecen.

### **1.2.7. Oficios domésticos y responsabilidades de las trabajadoras domesticas**

El servicio doméstico es uno de los más arduos y más extenuantes trabajos que hay. La cantidad de tareas, la frecuencia con que se realizan y el esfuerzo que se requiere, sobrepasan muchas veces las capacidades físicas de las personas que la ejecutan. A esto se suma el nivel de responsabilidades que implica y los riesgos físicos y psicológicos que conlleva. Entre las actividades que realiza se encuentran:

- Lavar la ropa
- Hacer limpieza es una tarea que se realiza hasta dos veces por día, y esta actividad exige un promedio de más de dos horas.
- Cocinar y servir alimentos.
- Planchar, actividad que se realiza diariamente y requiere dos o cuatro horas semanales.



- Cuidar niños pequeños, esta actividad requiere más tiempo y responsabilidad ya que además de su cuidado personal propiamente dicho implica su protección y entretenimiento.

Como si las tareas descritas no fueran excesivas, los trabajadores domésticos son obligados en varias ocasiones a ayudar en las casas de parientes de sus patronos y a colaborar en los negocios o microempresas de estos, haciendo la limpieza del lugar.

### **1.3. Regulación del trabajo doméstico**

El trabajo doméstico se encuentra regulado en los Artículos 161 al 166 Título Cuarto, Capítulo Cuarto del Código de Trabajo denominado como trabajo sujeto a regímenes especiales, esta normativa da ciertos lineamientos acerca de la prestación del trabajo doméstico, pero no establece expresamente todas las condiciones bajo las cuales se va a contratar el servicio, ya que la manera de regular este trabajo es de forma general y no específica.

### **1.4. Historia del trabajo doméstico en Guatemala**

#### **1.4.1. El trabajo doméstico en la época colonial**

En la historia económica guatemalteca es frecuente encontrar, al momento de señalar los antecedentes coloniales de dichos problemas, una gran inseguridad y verdadera

confusión. Ello es particularmente notorio cuando se trata del régimen de trabajo colonial, y más concretamente de lo que en aquella época se llamó repartimiento.

Después de la derrota de los indígenas, y como expresión inmediata de su conquista efectiva, fueron repartidos y encomendados. Aquel primer repartimiento surgió ligado a la primitiva encomienda y fueron una sola institución. “Los indígenas repartidos permanecían en sus poblados prehispánicos, poblados diversos de estructura muy peculiar, distinta de la estructura del pueblo de indios colonial que fue creado después. Al beneficiario se le repartían y encomendaban los indios de uno o más poblados, quienes por este acto quedaban obligados a tributarle en bienes y en trabajo. El repartimiento primitivo encubría una forma de esclavitud.”<sup>5</sup>

“El trabajador tributaba en frutos, en metales o en trabajo, lo hacía contra su voluntad y sin ningún aliciente, movido por el temor. Aunque los indios repartidos no pasaban a ser por derecho una posesión del encomendero, de hecho eran propiedad suya, porque disponía de sus vidas sin ninguna instancia local que limitara efectivamente su poder.”<sup>6</sup>

La reorganización de las colonias a mediados del siglo XVI debe verse en los hechos que la monarquía española estimuló tal iniciativa conquistadora con la concesión de tierras e indios y con una política de tolerancia frente a la más despiadada explotación de éstos últimos, de ahí el carácter verdaderamente brutal de la primera etapa de la

---

<sup>5</sup> Escobar Medrano Edgar y Edna González Camargo. **Antología historia de la cultura de Guatemala**. Pág. 147.

<sup>6</sup> *Ibíd.* Pág. 148.

colonización pero, cuando estuvo consolidado el imperio, cambió su política respecto de los conquistadores y primeros colonos: les quitó el poder amplísimo que antes les había dado en las colonias recién fundadas por ellos, y les arrebató a los indios.

Por eso solicitaban y se repartían las tierras de aquellos poblados cuyos indígenas no habían sido repartidos, y viceversa: se solicitaban y repartían los indios de aquellos poblados cuyas tierras no habían sido repartidas. Ahora bien, a las tierras repartidas podían aplicarse indios repartidos, pues ya se dijo que estos están obligados a tributar también en el trabajo. Pero lo más frecuente fue aplicar a las tierras repartidas el trabajo de los indios legalmente esclavizados. Así, el panorama de los dos repartimientos anteriores a las Leyes Nuevas puede esquematizarse en los poblados indígenas repartidos o dados en encomienda que era exactamente lo mismo, trabajaban los indios bajo la presión de una esclavitud virtual. Y las tierras repartidas, arrebatadas también a los nativos, las trabajan principalmente los indios legalmente esclavizados.

El repartimiento de indios configuró el poblado indígena encomendado, y el repartimiento de tierras configuró las empresas agrícolas esclavistas de aquel período. “La liberación de los indios causó una profunda sacudida en todas las colonias y también en Guatemala. No aceptaron los conquistadores y colonos la obligación de contratar a los indios para trabajar. Alegaron que los nativos eran por naturaleza holgazanes, y exigieron que en alguna forma se les obligara a trabajar en las haciendas.”<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibíd.* Pág. 149.

La corona hizo innumerables consultas a sus funcionarios y hombres de confianza en las colonias, y todos ellos le aconsejaron no volver a la esclavitud, si no encontrar la manera de que los indios trabajaran para los hacendados obligatoriamente durante períodos de tiempos limitados. Se comenzó entonces a obligar a los indios a acudir a las haciendas de los españoles, pero sin la posibilidad de ser retenidos en ellas, tenían que volver a sus pueblos.

“El grado de desarrollo de las fuerzas productivas no permitía la adopción del salario. El contrato de libre contratación reducía a niveles muy bajos el aliciente de los colonos para permanecer en las colonias. En todas partes amenazaron con despoblar, volverse a España, y ciertamente lo hubieran hecho si la monarquía no hubiere adoptado una flexible política de concesiones que desembocaron en el nuevo repartimiento de indios, en todas las colonias se llegó a resultados parecidos.”<sup>8</sup>

Las modalidades y el desarrollo peculiar de trabajo forzado de indios en las distintas colonias, viene determinado por el cuadro económico que se daba en cada una de ellas. Puede afirmarse sin embargo que donde los metales eran escasos y donde el comercio de explotación fue poco activo, la tributación de los indios vino a ser la renta más importante de la corona.

Esquemáticamente el trabajo consistía en que tenían que acudir al repartimiento todos los indios varones en edad de trabajar. Se exceptuaba solamente a los indios nobles,

---

<sup>8</sup> *Ibíd.* Pág. 150.

que tenían acceso a los Cabildos de los pueblos de indios y que precisamente, eran los más inmediatos encargados del repartimiento en el seno de los pueblos. La suma de trabajadores de cada pueblo se dividía en cuatro tandas, cada una de las cuales tenía que ir a las haciendas sucesivamente. Se trataba con ello de que los trabajadores de cada pueblo desfilaran por las haciendas en el curso de cada mes, se trataba también de dejarle al indio tiempo suficiente para trabajar su parcela en las tierras comunales, de las que obtenía lo fundamental para sustentarse y lo necesario para, tributar al rey si era realengo, y al encomendero si era de encomienda.

Las anomalías y abusos del repartimiento constituían su más íntima realidad. Por razón de su gran importancia, la paga forzosa no se pagó nunca por día si no se adoptó el sistema de pago por tareas desde principios del siglo XVII. Estas tareas eran arbitrariamente establecidas por los hacendados, y requerían un esfuerzo que no podía realizarse en una jornada, de modo que el indio de repartimiento venía a ganar menos de un real por día. “También el pago en moneda gastada y depreciada, así como el pago en especie justificado por la escasez de metal, disminuía la paga de repartimiento que de por sí era insignificante, y su poder adquisitivo equivalía aproximadamente a siete onzas de pan de trigo.”<sup>9</sup>

“En los documentos coloniales es muy común encontrar la palabra mandamiento aplicada al sistema de trabajo forzoso que se ha embozado. Para aclararse este punto, basta anotar lo siguiente: al principio se empleó este término para designar los envíos

---

<sup>9</sup> *Ibíd.* Pág. 151.

de indios a lugares muy distantes de sus pueblos y por períodos mayores de una semana. Las ordenanzas de repartimiento estipulaban que los indios no debían ser enviadas más allá de diez leguas de sus pueblos, ni por más de seis días, de lunes a sábado, una vez por mes. Pero ciertas empresas situadas en la costa, especialmente las haciendas añilares, exigían mano de obra suplementaria que les era enviada desde lejos. Estos envíos, reiterada e inútilmente prohibidos por la monarquía, se siguieron usando por lo menos hasta finales del siglo XVII. Se hicieron cada vez menos frecuentes, conforme aquellas empresas contaron con una afluencia creciente de mano de obra mestiza.”<sup>10</sup>

#### **1.4.2. El trabajo doméstico y la reforma liberal**

Es de interés señalar que la reforma liberal y la serie de dictaduras cafetaleras que le fueron subsiguientes no suprimieron el trabajo forzado de indios en efecto la impetuosa multiplicación de las fincas cafetaleras y la consiguiente necesidad de mano de obra fija y estacionara, le impusieron a la reforma una política sumamente drástica para con la población indígena.

“Así fue como los indígenas fueron oprimidos, explotados y despojados de todo lo que por derecho les correspondía. Las diferentes etnias mayas de nuestro país fueron las

---

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 152



que garantizaban fuerza de trabajo pesado y forzado en las grandes fincas y hacienda, no reconociéndoles ningún pago a estos hombres y mujeres trabajadoras.”<sup>11</sup>

### **1.4.3. El trabajo doméstico y la Revolución de Octubre de 1944**

Guatemala vive una represión, ya que sus gobernantes no se interesan por la clase trabajadora, como consecuencia de la guerra se vivió una época de representación anticomunista, siendo bloqueada a nivel internacional que no permitió que se desarrollara económicamente, en virtud que todas las ayudas internacionales desaparecieron como consecuencia del conflicto que se vivía en ese momento.

En el período del doctor Juan José Arévalo, en su gobierno en todo momento se respetó a la persona humana concedió autonomía a las autoridades, permitió la libre sindicalización y creó el primer Código de trabajo, su finalidad fue mantener la armonía social y protección a la persona, sobre todo dando importancia a la clase trabajadora, con la creación del Código de Trabajo regulando los derechos y obligaciones de los mismos.

De esta forma ha ocurrido que el servicio doméstico ha sido por mucho tiempo la principal forma de contrato y la que indujo a los legisladores de en tiempos pasados a dictar las primeras disposiciones de amparo dentro del esquema de la locación de servicios ha quedado excluido de los beneficios de las leyes posteriores que han desarrollado los principios inspiradores de aquellas.

---

<sup>11</sup> *Ibíd.* Pág. 153.

“Se explica entonces el porqué de los esfuerzos legislativos en 1945, orientados a obtener una resolución jurídica para dicha categoría laboral no encontraron nada favorable. Ya que las características que singularizaban al trabajador doméstico no lograron alertar la conciencia, salvo algunas excepciones de que era necesario modificar dicha situación toda vez que dicha propuesta se encontró estancada dentro de un sistema que no favorecía un mayor perfeccionamiento daba lugar a toda clase de injusticias.”<sup>12</sup>

“La asociación Centro de Apoyo para las trabajadoras de casa particular en su investigación denominada Discriminación laboral, de género y de etnia establecen que: el trabajo doméstico constituía una actividad especial en todos los hogares de la nobleza, los que no dependían de fluctuaciones económicas, ya que no pagaban en moneda a los trabajadores, sino en especie o en favores. Durante esta época en nuestro país la fuerza de trabajo giró en tres circunstancias: a) gratuito (servicio no remunerado a las iglesias); b) semigratuito (mediante el repartimiento); y c) (asalariadas o sea mano de obra muy barata que podría realizar el trabajo doméstico después de haber cumplido con sus tareas del repartimiento.”<sup>13</sup>

En el año de 1989 durante el gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, Guatemala inicia con la participación política internacional en materia laboral, a través de la creación del Decreto Legislativo Número 14-89 que en el primer Considerando

---

<sup>12</sup> Gómez Herrera de Molina, Odilia Yolanda. **Inobservancia de los derechos laborales por parte del patrono.** Pág. 55.

<sup>13</sup> López Díaz, Jennifer Debbie. **Causas y consecuencias de las violaciones de los derechos laborales hacia las mujeres en estado de gravidez que laboran como trabajadoras domésticas en la zona 21 de Guatemala.** Pág. 68.





menciona que la República de Guatemala es miembro de la Organización Internacional del Trabajo y que la conferencia de dicha organización ha adoptado en distintas fechas para ser sometidas a consideración de los estados miembros, distintos convenios de protección para las mujeres trabajadoras.

En virtud de tal criterio puede señalarse que la conciencia de la justicia social que dinamiza la intervención legislativa, mediante la promulgación de normas a fin de elaborar una legislación de contenido positivo que hiciera realidad la protección jurídica correspondiente a todo trabajador en su condición de sujeto de relación laboral, no se proyectó en todos los ámbitos con la misma intensidad.



## CAPÍTULO II

### **2. Trabajo de la mujer**

La influencia de la mujer al trabajo ha incrementado progresivamente en casi todos los países ya que en esta época casi no existe ningún país en el que se le prohíba trabajar a las mujeres.

En la mayoría de los países la participación de las mujeres en el trabajo industrial es en los niveles más pobres de la sociedad pero en los niveles medios o altos la mujer se desarrolla hasta en lo político.

#### **2.1. Antecedentes históricos**

##### **2.1.1. Período antiguo**

Durante este periodo las mujeres alcanzaron un alto desarrollo como fuerza de trabajo, ya que existen evidencias de su participación en la industria, educación, bellas artes, agricultura y como funcionarias.



“La investigación antropológica de diversos científicos y científicas compilada por Riane Eisler aporta pruebas de que las mujeres desempeñaban cargos públicos, se encargaban de la enseñanza, así como dentro y fuera del hogar”<sup>14</sup>.

La gran participación de las mujeres en los diversos ámbitos se plasma en estatuillas, tumbas sagradas, vasijas, escritos, papiros, análisis y pruebas de laboratorio mediante el carbono, que indican como las artes, la educación, la agricultura y las leyes alcanzaron un alto desarrollo durante este periodo.

Los hallazgos más relevantes que se han encontrado en nuestra era y que demuestran la participación y rol de las mujeres en la sociedad neolítica, se puede mencionar:

- a. En la Mitología Hindú, Saravasti es la Diosa de la economía y de las artes, también se le atribuye el origen del alfabeto original.
- b. Los sumerios, mediante unas tablillas encontradas destacan y atribuyen a Nidaba, la escritura y la invención de la tablilla de arcilla.
- c. Los escritos de Diodoro de Sicilia en el siglo I A.C. revelan que hasta en esta época tan posterior no solo la justicia sino también la curación estaban asociadas a las mujeres.

---

<sup>14</sup> Oficina Nacional de la Mujer. **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia.** Pág. 11.

d. Los egipcios veneran a Isis por instruir sobre la ley y la justicia, además porque se le considera una gran curandera.

Estos pueblos específicos fueron invadidos, saqueados, comandados por hombres violentos que impusieron el sistema patriarcal durante la denominada Edad de Bronce, quienes a su vez efectuaban la transformación de materiales en bienes de consumo necesarios de aquella época mediante trabajo forzado de los esclavos.

A partir del período posterior a las invasiones de tribus saqueadoras, que causaban devastación y temor entre los pueblos del Medio Oriente, África, los Balcanes y otras regiones, los registros referentes a la actividad productiva femenina en donde a ellas desempeñaban un papel protagónico en los ámbitos político, económico, legal salud y demás fueron borrados, quemados o destruidos (excepto por pequeñas cosas que fueron protegidas y que constituyen los hallazgos actuales). El principal instrumento ideológico y legal para reducir a las mujeres a condición de objeto se constituyó en dogmas que aseguraban diversas causas por las cuales la mujer debía obediencia al hombre. Los roles de hombre y mujer en la sociedad y la familia quedó bien definida y dictada por la Iglesia y la educación desde aquella época y quedaron como parte de una nueva cultura patriarcal.

Aunque los registros antiguos no describen la condición de inequidad de las mujeres trabajadoras, se debe destacar las repercusiones que en materia de trabajo, enfrentó la humanidad como resultado de los diversos cambios del sistema económico de cada

época. Los cambios en el vestuario (elaboración de telares, los requerimientos en la elaboración de nuevas formas de alimentos (búsqueda de saborizantes, ablandadores, aromatizantes, etc.), la enseñanza de niños y niñas, la atención de enfermos y enfermas, las actividades de recolección, limpieza, crianza y cuidado de animales, entre otras actividades consideradas reproductivas no son atribuidas a los hombres, sino específicamente a las mujeres.

### **2. 1.2. La mujer en pueblos arcaicos**

En Israel imperaba el principio de la monogamia, pero diversos patriarcas y reyes a más de la mujer principal, contaban con numerosas concubinas que no podían ser casadas con otros de malos antecedentes morales. La repudiación por parte del marido estaba reconocida, no solo por la infidelidad, sino por infecundidad de ésta entre otras causas. La mujer solo podía repudiar al marido con la autorización sacerdotal.

### **2.2. Ocupación laboral especialmente de las mujeres**

Cada cambio en el sistema económico, ha tenido una profunda repercusión sobre el tipo de trabajo, por ende estos cambios afectan directamente a quienes con su mano de obra constituyen la fuerza laboral (trabajo productivo), situación que en el caso de las mujeres es diferente ya que los roles considerados reproductivos (tareas de la casa y cuidado de niños y niñas), siguen siendo una actividad exclusiva de las mujeres, niñas y adultas.

Se puede observar el proceso evolutivo de la actividad económica que transformó no solo las relaciones entre humanos sino además el entorno natural. Cada época como se observa ha requerido de una mano de obra capacitada previamente para el trabajo requerido.

Efectivamente se registran datos acerca de épocas pasadas en que según la interpretación de la antropología, esta división sexual de trabajo, constituye un hecho natural cuyas causas radican en las diferencias biológicas y que debido a ello las mujeres se dedicaron a ciertas tareas reproductivas y más sencillas, que aquellas que desempeñaron los hombres y que eran reproductivas, sofisticadas y pesadas, entre otras argumentaciones. Dicha división se dio en las ciencias sociales como la historia, sociología, economía apareciendo en cualquier orientación teórica laboral.

Al momento en que surge dicha división ha variado según las épocas y lugares, pero siempre se caracterizó porque las mujeres quedaron bajo relaciones de dominación ejercida por los hombres, dichas tareas a cargo de las mujeres eran desvalorizadas y desprestigiadas socialmente.

La división en función del sexo tiene su origen en la denominación patriarcal, mediante la interpretación de papiros se establece que la difusión androcentrista del régimen patriarcal instaba a los hombres a tomar control sobre las mujeres impidiéndoles cualquier posibilidad de una relación igualitaria entre los géneros. Surgieron además los

símbolos de distinción cuando nacían niños o niñas, las ceremonias religiosas se celebran por separado, la ingesta de alimentos se celebraba en diferentes lugares.

El trabajo manual aparecía en aquella época como actividad extraña a la esencia masculina, para los hombres era degradante hacer un trabajo adjudicado a las mujeres, como lo muestra un papiro de la XVIII dinastía en que describe una revolución que se produjo hacia el 2,160 A.C. y en que se dice como ejemplo de que todo estaba al revés, los hombres machacaban el trigo cuya tarea era específica de la mujer.

Las mujeres tuvieron que enfrentar el demoledor impacto del sistema patriarcal que mediante las costumbres, educación, creencias religiosas y leyes además de otros mecanismos de control, les impedía ejercer una vida en condiciones de igualdad junto a los hombres muchos de ellos sus padres, hermanos, abuelos, tíos, hijos, compañeros, parejas etc.

### **2.2.1. Trabajo doméstico en otros países**

La división y asignación de papeles genéricos llevó todo un proceso sistemático y que de manera ideológica, violenta y coercitiva contra mujeres y niñas se instauró en la Europa medieval. Estas clasificaciones se remarcaban aun más cuando se incorporaba el elemento de clase o etnia, mediante una estructura de pirámide, el poder se ejercía sobre quienes se ubican dentro de un segmento de la población sin posibilidades económicas, sin apellidos de familias distinguidas, sin propiedades, sin derechos

ciudadanos y muy por debajo de estas discriminaciones se encontraban las mujeres sosteniendo la base de pirámide. Con esta lógica se introdujo a las culturas descubiertas en América, Asia y África, la imposición colonialista de los conquistadores imponiendo brutales castigos a quienes se opusieron a las nuevas costumbres y tradiciones, como ocurrió en los pueblos indígenas.

Para los conquistadores el pueblo de indios era una forma de garantizar la fuerza de trabajo forzado en hacienda y otras labores, como se dijo anteriormente en el sistema de encomienda y repartición. Con esta modalidad muchas niñas indígenas y posteriormente mestizas fueron absorbidas como hijas de crianza para realizar las tareas del hogar. Las niñas adquirían una categoría similar a la esclava y la familia comendadora manejaba socialmente dicha relación como un acto benefactor para indígenas afortunadas que les quedaba por ende compensar mínimamente con su fuerza laboral el gran favor de los patrones.

La creación de mecanismos para confinar a las mujeres al hogar, descalificando y obstaculizando el empleo femenino fue determinante para que el sistema mantuviera por tradición a las mujeres alejadas del trabajo calificado, por casi tres siglos.

“Alrededor de 1945 durante la Segunda Guerra Mundial se replanteó en un plano social y político el debate sobre el empleo femenino. Los cambios en las tendencias de actividad y sus repercusiones sobre estructuras familiares y funciones sociales, interesaron disciplinas como la sociología y la psicología social y ello no sólo desde un





punto de vista teórico sino desde los presupuestos de la terapéutica social. Las teorías de los roles que dominaban dichas disciplinas en aquellas décadas, tuvieron una incidencia fundamental en las perspectivas adoptadas para analizar los cambios en la actividad y en el empleo de las mujeres.”<sup>15</sup>

La mayor parte de los estudios en este período trataron de dar explicación a los cambios en los niveles de participación de las mujeres en el mercado, que tras la recesión de posguerra, iniciaron un crecimiento progresivo y de atender a los problemas derivados de este cambio en los roles femeninos de adaptación e inadaptación, tensiones entre normas, pautas y prácticas de uno y de otro, así como especialmente sus repercusiones sobre las estructuras familiares, la socialización infantil y las relaciones de poder entre los cónyuges.

Ya sea por aligerar el trabajo de las amas de casa o por cubrir el rol de trabajo reproductivo, las mujeres dejaron sus hogares al incorporarse a la actividad productiva fuera de casa. El trabajo que desempeñan las trabajadoras de casa particular constituye un factor importante para facilitar a las mujeres trabajadoras y a la familia en general, una jornada menos estresante y por ende más saludable y socialmente más armoniosa. Por constituir el trabajo doméstico un quehacer desvalorizado poco o nada reconocido.

---

<sup>15</sup> Pérez Beltrán, Olga Verónica. **Análisis de las causas de la discriminación laboral de las mujeres y sus derechos.** Pág. 48.

Los países desarrollados son una muestra de la absorción de mano de obra doméstica conformada en su mayoría por inmigrantes ilegales, quienes además de remuneradas no gozan de seguro social, ni de las prestaciones laborales reguladas en dichos países.

“Desde hace medio siglo las mujeres han llenado las aulas universitarias, las oficinas, los puestos profesionales y han ocupado posiciones relevantes en la administración pública y privada, colaborando con la riqueza del país, poco a poco han alcanzado una participación que las conducirá al liderazgo social que necesitan, además de participar en ese liderazgo debe de terminar con la etapa de peticiones, demostraciones y reclamos permanentes por sus derechos, también deben superar la etapa de solicitudes e imponer la de exigir sus posiciones, sin dependencia y protegiendo su dignidad, tomado directamente lo que les pertenece por derecho propio, tienen que vigilar la vigencia de sus derechos sociales, la igualdad en el trabajo, en la salud, ante la ley, y en educación, así como también vigilar los derechos políticos”.<sup>16</sup>

A través de la historia la mujer ha desempeñado un papel discriminatorio, tanto en el lugar que ha ocupado, ha sido tan bajo en el nivel social y económico como en el nivel laboral.

La creación de mecanismos para confinar a las mujeres al hogar, descalificando y obstaculizando el empleo femenino fue determinante para que el sistema mantuviera por tradición a las mujeres alejadas del trabajo calificado, por casi tres siglos.

---

<sup>16</sup> CENTRACAP. **Discriminación laboral, de género y étnica. Guatemala.** Pág. 12.

En algunos países de África, el matrimonio se reduce a la apropiación brutal de una ó más mujeres por el hombre y en algunos pueblos, ya evolucionados, la mujer, era objeto de una transacción mercantil mas entre el padre dueño de la mercancía y el esposo que suele pagar el precio en especie, ya sea en armas de guerra, animales o algún otro.

“ en tribus de Malasia se señala que la mujer trabaja intensamente desde los diez años y que aún cuando alcance la ancianidad no se le rinde veneración parecida a la que por su ancianidad se tributa a los hombres, la acreditada ferocidad del sexo femenino, de la que fueron víctimas tantos descubridores hispánicos y colonizadores en la primera época, se menciona que cuando muere un jefe de los caribes, es enterrado junto con su mujer que gozo de mayor afecto en vida del difunto o con la que le dio el mayor número de hijos. Esta viudez fugacísima se asemeja a la incineración por motivos religiosos de las viudas hindúes, en la misma ceremonia funeraria del esposo. En diversos pueblos asiáticos y en la india la mujer se consideró en otros tiempos como mero instrumento de creación, al grado que si el matrimonio era estéril por impotencia del marido, este podía disponer que su mujer se uniera sexualmente con algún pariente o amigo a fin de que engendrara y considerase la prole legitima. Por la inferioridad jurídica de la mujer los bienes que poseyera pasaban a propiedad del marido cuando éste careciera de hijos o sobrinos varones.”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> López Franco López, Cesar Landelino. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 233.

Se considera, entonces, que en la India, la mujer era durante toda su vida, una menor sometida al padre, en la juventud depende de su marido, muerto el esposo depende de sus hijos, si carece de ellos, de los parientes cercanos del marido; o a falta de ellos de los paternos. Sigue manifestando el autor que la mujer no debe gobernarse a su antojo, que no intente nunca separarse de su padre, esposo o de sus hijos porque al abandonarlos se expondría al desprecio de ambas familias.

“La condición en China, era más inferior aún, por considerarla una simple cosa que se adquiría por compra y que la transformaba en esclava. Su trascendencia normal era nula, por desprecio o anulación de procedencia religiosa, por efecto del confucionismo imperante también, con igual relegación para las mujeres, en el imperio del sol naciente.”<sup>18</sup>

“La mujer griega vivía prácticamente recluida en un sector de la casa. A esta situación se le denominaba gineceo, la que era compartida por la esposa, sus hijas, los niños y las sirvientas donde se desempeñaban las tareas hogareñas y ciertas industrias caseras como la del hilado. La mujer era considerada un ser inferior y tal vez solo importante para la procreación, por la cuestión de la descendencia. Por otro lado a contrario de lo que sucedía en Grecia, en Esparta la situación femenina era distinta, puesto que la mujer gozaba de completa libertad sexual y podía asumir el poder público cuando los hombres integraban el ejército y marchaban a campañas en el extranjero.”<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibíd.* Pág. 234.

<sup>19</sup> *Ibíd.* Pág. 235.

En educación paralela a los jóvenes, las muchachas espartanas debían ejercitar igualmente su cuerpo en el deporte, para ser en su día madres sanas, tener hijos sanos y trabajadoras esforzadas. La espartana casada no quedaba recluida en el hogar del marido, muchas conservaban su propia casa y en ellas eran visitadas, en pocas ocasiones y casi furtivamente por los maridos o esposos. Por ausencia se permitía el reemplazo de marido por otro hombre, aunque fuera por una sola vez. La infidelidad no tuvo lugar sanción entre los espartanos y la indiferencia llegó a esta materia al grado de que un espartano libre tenía por honroso compartir con otro de sus iguales la paternidad de los hijos de su esposa. “Las mujeres de Esparta no obtuvieron el reconocimiento del derecho al sufragio, que es lo único que posiblemente haya faltado para configura una igualdad plena, pues en Esparta prácticamente se reconoció la igualdad entre mujeres y hombres.”<sup>20</sup>

En cuanto a la situación de la mujer en Roma, las mujer adquiera las mayores conquistas en cuanto al respeto a su dignidad, tendientes a igualarla en derechos al hombre: Ningún pueblo en el mundo antiguo sin exceptuar a los griegos a dado a la mujer tan honroso lugar en la sociedad como en los romanos, aunque sí queda la duda, si entre las sociedades modernas más civilizadas la mujer goza de estima y respeto como en esa Roma antigua que estaba bajo del marido y la tutela de los parientes.

“se veía reinar en el hogar el máximo respeto junto a la concordia y la exactitud. Y las mujeres estimuladas en el cuidado como resultas de una admirable emulación, pretendían únicamente aumentar con sus desvelos las posesiones del marido. Nada se

---

<sup>20</sup> **Ibid.** Pág. 236.

consideraba exclusivo en el hogar nada pretendían como propio el marido o la mujer, al contrario ambos cooperaban unánimes en las cosas comunes, de suerte que la puntualidad de la mujer en los asuntos de dentro iban a la parte de la industria del marido en los negocios de fuera. <sup>21</sup>

Otra modalidad conyugal , asimilable a la de un concubinato más o menos legalizado, era el usus, consistente en la cohabitación continua entendida como domicilio común durante un año lo cual convertía a ambos amantes en cónyuges, con desprecio grande para la mujer quedaba asimilada así a la usucapión de las cosas muebles o semovientes. Esta forma cayó pronto en desuso; y ya antes las mujeres habían introducido la hábil práctica de la usurpatio trinoctii usurpación. La unidad según el usus pero antes de transcurrir el año, quedaba libre de la potestad marital, abandonando tres noches seguidas cada año, el hogar conyugal, que originaba la interrupción de la potestad marital.

Las tres especies anteriores se denominaban in manu, por cuanto la mujer pasaba de la mano o potestad del padre o tutor a la del marido, como esto llevaba aparejado que los bienes que la mujer poseyera entonces pasaban a disposición de su cónyuge, se ideó entonces otra forma matrimonial, denominada sine manus, cuya consecuencia principal consistía en que los bienes de la hija de la familia permanecían en la potestad paterna y no se transferían al marido que solo poseía entonces derechos personales sobre su esposa. Al margen de su incapacidad jurídica plena, la mujer romana por supuesto de

---

<sup>21</sup> *Ibíd.* Pág. 237.

no ser esclava, poseía cierto estatuto social considerable por ello se le recomendaba por ello la educación de uno u otro sexo, y ejercía influencia en las decisiones del jefe de familia, especialmente más por su condición de esposa que de hija.

Paulatinamente la condición de la mujer empezó a notar la diferencia con la llegada del cristianismo, ya que se le mostro un poco de respeto.

### **2.3. Situación legal de la trabajadora doméstica en Guatemala**

Algunos de los principales obstáculos para el cumplimiento y desarrollo del estado de derecho, de los derechos humanos de la población en general y de las mujeres en particular, tienen su origen en el desarrollo histórico de la formación social guatemalteca, muy estratificada, desarticulada e inequitativa. En la época de la colonia la trabajadora doméstica ha sido expuesta a un trato degradante y servil, ya que se le consideró como un objeto más de la casa, la cual debe obedecer sin exigir nada. Esta situación no ha variado nada, porque en la actualidad no se le considera como parte de la población económicamente activa, en virtud que se le restringen sus derechos como mujer trabajadora. Muestra de ello es el ordenamiento jurídico que lo regula como un régimen especial de trabajo.

En Guatemala, se plasma perfectamente la condición y situación social de las trabajadoras de casa particular, quienes como resultado de la triple discriminación acompañada de una total desprotección, social, jurídica, etc. Se narra que mujeres

jóvenes de Alta Verapaz emigraron en gran número a la capital para emplearse como trabajadoras de casa particular. Ahí nació el término cholera calificativo a la fecha de discriminatorio y despectivo que muestra las ideas crueles que imperaron durante la época colonial en Guatemala hacia la población indígena. Se daba también el caso de hogares que recogían a jóvenes mujeres menores que crecían en el seno del hogar para luego desempeñar las tareas del servicio doméstico

Aunque se cuenta con instrumentos legales en el ámbito nacional e internacional que amparan a las mujeres, en defensa y acceso a sus derechos universales, en la práctica cotidiana y consuetudinaria de una sociedad conservadora y patriarcal, la justicia se desvanece cuando apenas empieza el recorrido burocrático de las mujeres que, con impotencia, comprueban no cuentan con medios o recursos para el pago de abogados o asesoría legal, pago de trámites, tiempo suficiente para dedicarse a las gestiones necesarias, centros de cuidado para sus hijos e hijas, mientras realizan sus gestiones, ya que el rol de cuidado de sus hijos e hijas todavía recae en las mujeres, preparación escolar o académica, etc.

La discriminación, exclusión y represión implantada en Guatemala cuyas secuelas han anulado la identidad y autoestima de las mujeres trabajadoras, impiden un ejercicio democrático y ciudadano de las mismas, en donde su trabajo sea cual sea su naturaleza, les dignifique como personas que aportan a la economía del país. Un mínimo porcentaje de la población accede a la educación universitaria sin embargo la escasa oportunidad de fuentes de trabajo no les permite ejercer una profesión.



Muchas mujeres profesionales se ubican con contratos por servicios profesionales sin prestaciones ni beneficios establecidas en el Código de Trabajo y quienes acceden a contratos temporales, no garantizan estabilidad y menos una jubilación digna. De manera que tanto mujeres obreras como profesionales se encuentran en una situación laboral de alto riesgo, por la vulnerabilidad social, salubre, económica y política.

El objetivo principal de este trabajo es la medida para que se reivindique sus derechos a esta clase trabajadora, las mujeres que vienen del área rural del país, las cuales son las principales fuentes de recursos de los hogares guatemaltecos en la actualidad. Se puede determinar que estas mujeres son madres que merecen una mejor condición laboral para que les sean reconocidos sus derechos como cualquier trabajador, para que ellas puedan solventar las necesidades básicas de sus familias.

### **2.3.1. Desigualdad de géneros en la sociedad guatemalteca**

A través de la historia de Guatemala ha existido una dinámica particular, ya que los problemas relacionados con la estructura del país trae como consecuencia los grandes movimientos revolucionarios de la clase obrera; un claro ejemplo es la guerra civil que duró treinta y seis años, dejando muchas familias muertas y otras tantas desaparecidas y como consecuencia de esto, la política electoral no tuvo ningún avance desde el año de 1954 hasta mediados de 1990 porque el país estuvo dominado por el ejército y las élites económicas del país, que no aceptaban ninguna reforma y siempre trataban de excluir a la mayoría de la población que estaba constituida por la clase obrera. Después



de treinta y seis años de guerra civil algunos de los principales actores se percataron que no los conducía a ningún lugar, por lo que optaron por llegar a un acuerdo político para darle una posible solución a la crisis social que vivía el país en ese momento y a la injusticia social que ocupaba el primer lugar de los problemas nacionales, esto solamente agudizó más el problema, ya que la expectativa era abolir la diversidad de las clases sociales.

Conjuntamente con este movimiento político estaba la industrialización y las actividades agrícolas, las cuales no tuvieron ningún desarrollo durante esta época, ya que los que la mantenían activa era la clase obrera del país, quienes estaban sometidos y casi esclavizados a la clase dominante. Este fenómeno hizo a los campesinos del altiplano se les obligaran a emigrar a la costa sur para trabajar temporalmente durante un año, porque no poseían tierra propia.

Fue así que se dio la migración de la clase campesina a las ciudades en busca de una mejor oportunidad de empleo y lo único que encontraron fue subempleo el que hasta la actualidad sujeta a cada clase pobre del país; la mujer guatemalteca es la principal protagonista de esta migración, ya que por no poder realizar otra actividad laboral se emplea como doméstica en las ciudades sin que se le reconozcan sus derechos mínimos laborales. La actuación de la mujer durante la historia ha sido lenta y podría decirse casi invisible, pero su papel protagónico marcó un gran paso, que en nuestros días se encuentra constituida para organizar sus derechos como mujer y como trabajadora doméstica.

La diferencia social es la que origino la discriminación entre la clase empleadora y la trabajadora ya que fue marginada no solo en sus relaciones sociales, sino culturales, de género y de etnia, esto como consecuencia de las relaciones de poder que se han establecido a lo largo de la historia por los que poseen los medios de producción.

La situación mencionada en el párrafo anterior hace que el trabajo doméstico o de casa particular se fundamenta en la desigualdad y se caracteriza a la trabajadora doméstica como descendiente de sociedades consideradas inferiores por quienes tienen y ejercen el poder social, económico y político de cada país.

El trabajo que realizan las trabajadoras de casa particular realizando servicios domésticos asalariados que de manera invariable pertenecen a una clase social pobre, que por lo general es un grupo étnico indígena y de sexo femenino, subordinado, pero siempre en constante lucha social, económica y política para conseguir sobrevivir en esta sociedad que las olvida y la margina.

Las autoridades guatemaltecas que dirigen el sector laboral no consideran al trabajo doméstico como un sector de la economía nacional por no ser una actividad productiva; pero si es considerado como una de las pocas formas de trabajo formal asalariado al que tienen acceso muchas mujeres migrantes del área rural del país, que las empleadoras dependen de ellas para que realicen las labores que no pueden realizar por sí mismas debido a sus ocupaciones profesionales o en algunos casos, porque simplemente no desean realizar. Esto hace que el trabajo doméstico reúna a mujeres

de diferentes orígenes compitiendo entre ambas (empleadora y trabajadora) por mejores condiciones de vida pero con intereses adversos, es decir que las empleadoras dependen y explotan a las trabajadoras, siendo evidente que no existe solidaridad de género.

Por lo general la trabajadora doméstica no cuenta con ningún respaldo ante la violación de sus derechos laborales y humanos, por quienes deban velar porque se cumplan con estos derechos no lo hacen, esto se manifiesta a través de la constante violencia laboral que viven dichas mujeres que en algunos casos es física y en la mayoría psicológica, así como la discriminación, el abuso, el acoso que algunas veces llega hasta la violación sexual de parte de los patronos. Son estos los problemas que enfrenta día a día la trabajadora doméstica.

### **2.3.2. Aspectos en la vida de la trabajadora doméstica**

La trabajadora doméstica debe sobrellevar dos escenarios de vida: uno el ser integrante de su propia familia de una comunidad donde existen tradiciones, costumbres, culturas una identidad heredada por sus antepasados que debe preservar y ser integrante trabajadora de una familia a quien le vende su fuerza de trabajo. Esto constituye un espacio ajeno al que debe adaptarse a costumbres diferentes, tradiciones, culturas, religiones que en muchos casos no es la suya, dejar su traje por uniforme, y recibir un salario muy por debajo del salario mínimo, revelado solo por la necesidad de mantener a sus hijos y padres. En ambos escenarios las mujeres trabajadoras se encuentran

sometidas a violencia, discriminación y abuso. En lo familiar por amor y dedicación y en laboral por la necesidad y la pobreza; tolera recibir un salario inferior al mínimo establecido, ya que este empleo le proporciona estabilidad económica a ella y a quienes dependen de ella.

### **2.3.3. Entorno de la trabajadora domestica en la actualidad**

La situación de la trabajadora doméstica de la época colonial a la actualidad no ha variado mucho, a causa de las estructuras sociales opresoras y discriminatorias desarrolladas determinan la convivencia humana y limitan las posibilidades de la incorporación de la mujer a los procesos de desarrollo, lo que es extensivo a su proyecto y proceso de avance personal.

La cultura patriarcal y el machismo predominan y restringen la libertad femenina en el país; lamentablemente las mujeres han permitido la situación, porque se coloca a los hijos varones con cierto privilegio ante la mujer. Lo anterior cita una gran realidad al país, porque las mujeres han crecido ante factores sociales que determinan el estatus en que nos desarrollaremos como personas, tanto en la vida laboral como familiar. La mujer durante mucho tiempo ha jugado papeles subordinados en las tareas del desarrollo productivo del país, siendo ésta solo un soporte a las tareas que el hombre ha desarrollado, desde la agropecuaria hasta la industrialización y modernización tecnológica.



El nivel de contratación el período colonial para las trabajadoras domésticas se daba en condiciones infrahumanas y con remuneraciones muy bajas y en algunos casos solo pago en especie.

“A finales de los años 50 el trabajo doméstico toma importancia, debido a las necesidades de las familias del área rural campesinas, en situación de pobreza, a medida que fue disminuyendo el trabajo de las mujeres en las actividades agrícolas.”<sup>22</sup>

Esto sucedió por la falta de tierras propias como consecuencia de los diferentes movimientos armados internos, que dio inicio a las migraciones del área rural hacia áreas urbanas departamentales los que eran contratados en peores condiciones laborales que en la capital. Debido a esta situación las mujeres fueron en busca de mejores oportunidades para el desarrollo personal y el de sus familias como parte fundamental de su comunidad. Su incorporación a la economía productiva no solo se dio en casas particulares, sino también en la economía informal y en la industria de la maquila.

Se debe tener en cuenta que las trabajadoras domésticas constituyen una cuarta parte de la población económicamente activa y la mayoría de mujeres indígenas y que en su totalidad no suscriben un contrato en el que pacten sus condiciones, en las cuales, se prestara el servicio, así es como constituyen el sector menos privilegiado y menos protegido por las leyes laborales vigentes tanto nacionales como internacionales.

---

<sup>22</sup> Cisneros Mejía, Raúl de Jesús. **El trabajo doméstico y la desigualdad ante el derecho constitucional.** Pág. 54.

Por la carencia de recursos económicos suficientes para elaborar programas de instrucción y formación técnica para realizar otras actividades, las mujeres guatemaltecas están obligadas a prestar sus servicios como domésticas siendo ésta una oportunidad y la única alternativa para subsistir, por ello se dedica al empleo informal o doméstico como una necesidad rápida para cubrir sus necesidades, y las de sus familias. El perfil que se refleja en esta clase de trabajo es el de mujeres, jóvenes, migrantes, solteras y sin hijos. Cuando finaliza este proceso de conocimiento y adaptación obtienen una mayor sensibilización acerca de su situación económica y porque dependen de sus empleadores (salidas, horarios, comidas, descansos, etc) por lo que emprenden en busca de una mejor oportunidad en la que tengan independencia y aprendizaje en un nuevo empleo y terminan por irse a las maquilas. Las principales causas que motivan a las mujeres a emigrar a la ciudad y emplearse en una casa son: la pobreza, la falta de oportunidades de desarrollo en las comunidades, así como la violencia intrafamiliar, sobre todo las agresiones de padres, hermanos y esposos, esto como consecuencia de muchos factores sociales.



## CAPÍTULO III

### **3. Causas y consecuencias de las violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas**

#### **3.1. La contratación de las trabajadoras domésticas**

Guatemala es un país donde el trabajo doméstico es casi un derecho adquirido, sin regulación legal alguna, fuente de explotación laboral y de abuso físico y económico contra las mujeres cuya situación les impide tener acceso a otras fuentes de trabajo, principalmente porque jamás tuvieron acceso a la educación.

Una de las causas la constituye la situación socioeconómica entre patrones y trabajadores con toda la carga de menosprecio y discriminación que eso involucra. La mayoría de mujeres trabajadoras en casas particulares pertenecen a la población indígena. Son jóvenes que emigraron a la ciudad en busca de oportunidades para ganarse la vida. Y se encontraron a una situación de dependencia y explotación fomentada por los altos índices de desempleo y la enorme competencia por encontrar una fuente de ingresos.

Obligadas a iniciar el día en las primeras horas de la mañana y mantenerse pendiente hasta que el último miembro de la familia lo decida. Visto este trabajo por la sociedad como una actividad informal, el servicio doméstico se ha convertido en una de las más



humillantes formas de esclavitud para miles de mujeres ya que por tener limitadas opciones de supervivencia las someten a la aceptación inmediata de una de trabajo tan duro y desgastante. En este sentido el maltrato contra la mujer toma una forma de convivencia natural e indiscutible, con pretexto de proporcionarles trabajo, comida, y casa, sus patronos las someten a una explotación laboral.

### **3.2. Clases de contratos para las trabajadoras domésticas**

#### **3.2.1. Definición del contrato individual del trabajo doméstico**

Es aquel por medio del cual una persona física compromete su trabajo personal a favor de otra, a cambio de una retribución.

Se puede ver con claridad que existe un interés común, en el caso del empleador aprovecha el servicio para su utilidad, y el empleador recibe una remuneración económica a cambio de su servicio prestado.

El contrato individual de trabajo doméstico es “aquel por medio del cual un padre de familia o un particular titular de un establecimiento de tipo doméstico como un internado, una comunidad religiosa, o un hogar familiar, toma al servicio de un establecimiento o de una familia, la actividad de trabajar de carácter predominante.”<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> De Iitala, Luigi. **Derecho procesal el trabajo**. Pág. 140.

Algunos autores no concuerdan con esta definición dada, creen que no es exacta pues omite la distinción entre el servicio, lo prestado con fines de lucro y las labores caseras donde no hay fines económicos sino un simple arrendamiento de servicios domésticos.

El contrato individual del trabajo doméstico se puede definir como “aquel convenio por el cual una de las partes se obliga frente a la otra a la prestación de servicios materiales relacionados con el hogar y para la asistencia del mismo y la otra parte se prepara para abonar por dichos servicios un salario.”<sup>24</sup>

### **3.2.2. Función del contrato individual del trabajo doméstico**

El contrato individual de trabajo cumple con dos funciones primordiales las cuales son las de constituir la relación laboral la cual genera obligaciones, y por la otra parte establecer el contenido de la relación laboral por medio del contrato.

### **3.2.3. Naturaleza del contrato individual de trabajo doméstico**

La naturaleza del contrato de trabajo doméstico no es un problema de ubicación en el lugar que le corresponde, sino es un problema de clasificación el cual ha sido arduamente debatido y aún cuando su importancia es más académica que practica basta una ligera enunciación y explicación de las teorías que autores han tratado de

---

<sup>24</sup> Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Pág.88

justificar. Estas teorías son la de arrendamiento, compraventa, sociedad, la relación de trabajo, la del contrato autónomo y contractualista.

#### a) Teoría del arrendamiento

Consideran al trabajo doméstico como una especie de arrendamiento, ya que algunos lo denominan locación del trabajo que vendría hacer la supervivencia del antiguo arrendamiento de servicio. El obrero arrenda su trabajo a cambio de un precio convenido. Esta fuerza puede ser puesta en locación y es justamente lo que sucede en este contrato, en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo como en la locación de cosas, la cantidad debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenido por número de días o de horas que ha durado el trabajo.

“El derecho romano reconoció en las etapas avanzadas, aquellos contratos en que los hombres libres ponían su fuerza de trabajo a disposición, de otro por una retribución, bajo las formas de *locatio conductio operis*, que tenía por objeto la utilización de la fuerza de trabajo dirigida a cualquier resultado; y la *Locatio conductio operarum*, mediante el cual el trabajador se limitaba a la realización de una obra determinada.”<sup>25</sup>

“Se estima que el contrato de trabajo es un arrendamiento de servicios, que solo las circunstancias han impuesto una regulación cuidadosa y especial que no tuvo el

---

<sup>25</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 234.

arrendamiento primitivo y que en cierto modo modifican su naturaleza. “El arrendamiento recae sobre el goce de una cosa, en el contrato de trabajo no se arrienda cosa alguna. El trabajo de acuerdo con la concepción ética y política que existe no es una mercancía y el trabajador no es un instrumento pasivo en manos del empresario como ocurre con otros factores de la producción, además el arrendamiento conlleva posesión de la cosa, lo que no se da en el contrato de trabajo.”<sup>26</sup>

#### b) Teoría de la compraventa

Algunos autores han considerado que el contrato individual de trabajo, es una especie de compraventa en que la energía humana constituye el objeto del contrato. Esta tesis ha sido rechazada por un apreciable sector de la doctrina y de las legislaciones de diferentes países. A esta teoría se le formulan diferentes objeciones técnicas, en la cual se encuentra que la energía laboral humana no puede independizarse de la persona ni objetivarse constituyendo un ente sustantivo y autónomo. También la prestación del trabajo es siempre una obligación de hacer, desde el punto de vista técnico jurídico quepa subsumir tal clase de prestación de obligaciones de dar porque esto supondría violentar la sistemática general de la materia de obligaciones sin una razón técnica, filosófica, económica o política que la justifique.”

El trabajo es algo que el trabajador hace en cumplimiento de una obligación para con el patrono, pero nunca una prestación que este da a aquel; del contrato individual de

---

<sup>26</sup> García Oviedo, Carlos, **Tratado elemental del derecho social**. Pág. 153.

trabajo nacen dos relaciones distintas: “la de hacer el trabajo en el obrero y la de dar el precio o salario en el patrono, pero una y otra relación son paralelas y distintas con sustantividad jurídica, sin que sepa reducir la primera a la segunda.

Con esta teoría en su interpretación de lo que el contrato de compraventa significa, es contraproducente referirlo a lo que es el contrato de trabajo que consiste en entregar por parte del trabajador una prestación de servicios subordinados hacia el patrono y a cambio de ello recibe una remuneración.

#### c) Teoría contrato de sociedad

“Se ha considerado también que el contrato de trabajo es un género, del contrato de sociedad; algunos economistas consideran que el contrato de trabajo es una forma de asociación. Tomando como punto de partida la concepción de la empresa que se caracteriza por la combinación de elementos y actividades de distintos grados, coordinados para la obtención del resultado común aparecen en las relaciones entre trabajadores y empleador, dos resultados del aporte de varias personas y división en común de beneficios.”<sup>27</sup>

Al momento de analizar la definición que se da del contrato de trabajo se advierte sus características: unión y concierto de actividades de todo género, inteligencia, conciencia, fuerza, habilidad, técnica tal es el caso de la empresa industrial donde se

---

<sup>27</sup>Valencia Restrepo, Hernán. **Contratos de trabajo**. Pág. 188.



establecen los elementos simultáneos para obtener mejor rendimiento tendente a obtener esta coordinación y subordinación para el resultado de una obra en común. Posiblemente la aportación del empresario y del obrero no tiene la misma naturaleza e importancia. El patrono aporta capitales y el obrero su trabajo. La doctrina en general ha rechazado esta solución porque en ambos contratos existe afinidad, en ambos se da un aporte, el socio suministra el capital incluso de bienes, el trabajador suministra su fuerza física o sus aptitudes intelectuales en ambos contratos, las partes tienen una comunidad de intereses.

Esta teoría se refiere al contrato de sociedad, aquí los tratadistas confundieron el término de trabajo con el capital, porque la sociedad supone igual condiciones y beneficios para los socios. Sin embargo la historia nos demuestra que la energía del trabajo siempre ha sido considerada de menor valor para el trabajador y de grandes beneficios para el capital por lo que no están en iguales posiciones: Por lo tanto esto puede tener relación muy excepcionalmente cuando la sociedad requiere los servicios de un trabajador especializado, este decide hacerlo socio para su conveniencia.

#### d) Teoría de la relación de trabajo

“La relación de trabajo consiste en la prestación de un servicio subordinado siempre, como antecedente existirá un acto jurídico, entendido como categoría genérica y con diferencias específicas.”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Guerrero Marquet, Porfirio. **Teoría de la relación de trabajo**. Pág. 5.

La esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina. Debe entenderse por supuesto que solo nos referimos a la relación entre patrón y trabajador porque existe junto a ellos una serie de relaciones laborales por ejemplo entre patrón y sindicato.

El problema parece difícil de resolverse en una época de la evolución del derecho de trabajo en que aún escapan de sus normas ciertas relaciones de prestación de servicios, la prestación laboral de un servicio, será entonces la nota característica de la relación laboral.

#### e) Teoría del contrato autónomo

“Siendo el contrato individual de trabajo una institución del derecho laboral, regula relaciones entre trabajadores y patronos en la que no obstante ser de orden individual no se produce diferencia entre las partes fundamentalmente en el orden sustantivo por lo que podemos decir que el contrato individual de trabajo su naturaleza es propia, autónoma, porque aun participando de alguna manera en los contratos civiles el contrato de trabajo posee sus propios elementos los sostenedores de esta teoría dicen que el contrato de trabajo integró un contrato autónomo, con características que son inherentes, consecuencias jurídicas ricas en matices, con elementos esenciales diferentes de los de cualquier otro contrato.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo. **Instituciones del derecho de trabajo**. Pág. 89.

En virtud de su importancia, no solo porque regula las condiciones y modalidades del trabajo del ser humano, sino porque en el propio sentir del legislador sus disposiciones son de orden público, es considerado como un contrato autónomo, independiente y sui generis.

#### Justificación de la teoría del contrato

1. Por las especiales características jurídico sociales que los informan.
2. Por las características de los factores que intervienen en el mismo.
3. Por el principio de orden público que predomina en su ordenamiento legal.
4. Por el valor conceptual del trabajo como actividad o función de carácter social ajena al contenido de una mercancía.
6. Por la finalidad que debe orientar el proceso de la actividad laboral, esa finalidad se refiere al logro de condiciones de vida digna de la clase trabajadora y no de ambición de lucro.

#### f) Teoría contractualista

Trata de explicar el poder disciplinario del patrono por medio de su reglamento, que descansa el propio contrato de trabajo y con base en este vinculo jurídico laboral se estructura el derecho que el patrono tiene para ejercer este poder-. Rafael Caldera lo plantea de la manera siguiente: "dictado por el patrono en uso de su poder de dirección para regir una comunidad de empresa en la cual se ha hecho difícil o imposible su





contacto y constante de la persona del titular con la de sus colaboradores, se ha pensado sin embargo que no puede haber ningún fuente de vigencia sin el consentimiento de las partes, por lo que se ha considerado el reglamento como un conjunto de cláusulas incorporadas al contrato de trabajo.<sup>30</sup>

De acuerdo con tales opiniones el reglamento se considera como parte del contrato de trabajo por lo que se estima como elemento esencial de validez el conocimiento de los trabajadores ya fuera expreso o tácito.

Son muchos los que, sin embargo no quieren aceptar la tesis contractualista. En Guatemala se reconoce el poder que tienen los patronos para imponer ciertas normas, tales como las relativas al uso de uniforme, o el establecimiento de ciertas normas de control, de modo que ha sido reconocido al patrono la libertad de organizar el orden de trabajo, siempre que no varíe o modifique la relación contractual y no ocasione al trabajador un perjuicio considerable.

#### **3.2.4. Características del contrato individual del trabajo doméstico**

Las características reflejan la autonomía del trabajo doméstica

a) Subordinación: Con respecto a la subordinación y su etimología latina significa

---

<sup>30</sup> Caldera, Rafael. **Derecho de trabajo**. Pág. 72.

sub-bajo y ordenare-ordenar, es el sometimiento o sujeción al poder, mando, u orden de superior o más fuerte. Para Cabanellas la subordinación es “el estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por autoridad de ejercer el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.”<sup>31</sup>

Se puede decir entonces que esta característica es una limitación de la autonomía de la voluntad del trabajador, esta manifestación se manifiesta en lo económico, jurídico y técnico.

La subordinación económica es porque el trabajador realiza su prestación de servicio a cambio de una remuneración.

La subordinación técnica es la facultad que posee el patrono para dirigir, organizar y ordenar para que sean cumplidas por el trabajador.

La subordinación jurídica consiste en las facultades de dirección que ejerce el patrono sobre el trabajador.

b) Exclusividad: Es porque solo existe una relación laboral de subordinación del trabajador para un solo patrono. Es decir que el trabajador no puede prestar sus

---

<sup>31</sup> Cabanellas Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Pág. 108.

servicios para varios patronos en un mismo tiempo. La exclusividad se da dentro de los límites de la jornada laboral.

c) Estabilidad: Es la garantía de permanencia que posee el trabajador y se determina por la naturaleza del trabajo. Es aquí que se observa si el trabajador estará por tiempo indefinido o a plazo.

d) Profesionalidad: Es la condición que posee el trabajador para prestar sus servicios. Este es un elemento de clase por lo cual ningún trabajador vendría a celebrar algún contrato de trabajo para celebrar sus servicios gratuitamente.

La profesionalidad determina la condición del que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que preste constituye una fuente de recursos o beneficios.

### **3.2.5. Formas de celebración del contrato**

El contrato de trabajo doméstico posee dos formas de celebrarlo ya se verbalmente o por escrito.

Esta libertad se encuentra en el Artículo 27 del Código de Trabajo, toda vez que deja en libertad de los contratantes la libertad de realizarse verbalmente.

En Guatemala por costumbre el contrato de trabajo doméstico se realiza verbalmente; las partes llegan a un acuerdo sobre las condiciones de la relación laboral. Se acepta que este contrato se lleve a cabo de esa manera para facilitar la contratación del trabajo doméstico.

Se afirma que los motivos por lo que el contrato individual de servicio doméstico puede ser verbal, son básicamente discriminatorios de género y de raza, toda vez que se considera que regular el contrato individual de servicio doméstico por escrito, hubiera dado mayor protección, a la mujer y hubiera dado mayor protección a la mujer y hubiera desembocado en reclamaciones sobre sus derechos con mayor certeza y con prueba documentada.

### **3.3. Causas de los conflictos**

Las trabajadoras domésticas están excluidas de gran parte de sus derechos laborales, de las que gozan una cantidad de trabajadores guatemaltecos.

El capítulo que se refiere al trabajo doméstico no se ha modificado desde su entrada en vigencia en 1947. El código fue redactado y adoptado en su totalidad en dos semanas con un gran sentido de urgencia. Según el autor del código, el costarricense Oscar Barahona Streber, los miembros del congreso de Guatemala, confiaron en él y aprobaron el capítulo específico sobre el trabajo doméstico sin más trámite aprobaron el código con muy poco debate y aprobaron el capítulo específico sobre el trabajo doméstico sin más trámite.

No existe un historial legislativo sobre el Código de Trabajo, un estudio sobre la Organización Internacional del Trabajo sobre la reglamentación del trabajo doméstico en sesenta y ocho países, reveló la frecuencia de tres justificaciones principales para el trato principal a los empleados domésticos dentro de la legislación laboral. Primero, el trabajo doméstico se realiza en casas particulares. Segundo, el trabajo doméstico conlleva una relación íntima entre el trabajador y el empleado que no es comparable con otras ocupaciones. Y finalmente, las obligaciones del hogar no tienen límites temporales. Aunque puedan ser adecuadas unas reglas diferentes para este tipo de trabajo remunerado éstas no deben menoscabar los derechos de los trabajadores domésticos.

La razón por la cual el trabajo doméstico se encuentra tan desprotegido es porque se considera que este trabajo es un papel natural que la mujer desarrolla dentro de la familia y la sociedad. Las trabajadoras de casa particular realizan su trabajo a cambio de un salario, trabajo que según la sociedad la mujer de una casa debería realizarlo gratuitamente.

### **3.4. Discriminación laboral al trabajo doméstico**

La creencia que el género y la raza o el origen étnico son motivos de discriminación, suelen agravarse y reforzarse mutuamente, especialmente relevante en el caso de las trabajadoras de casa particular en Guatemala. El origen étnico fue un factor que se tomó en cuenta al redactar las disposiciones del Código de Trabajo: el hecho de que el

trabajo doméstico remunerado ha estado tradicionalmente a cargo de mujeres indígenas en Guatemala, influyó directamente en los derechos que el Código de Trabajo otorga a las trabajadoras de casa particular.

El trabajo doméstico tiene lugar en casas particulares fuera del alcance y control público. En muchos aspectos muchas personas habitantes de residencias privadas disfrutaban de fuertes derechos a la intimidad.

El hecho de que los trabajadores realicen sus tareas dentro de este medio ha causado incongruencia en contra de normas formales de regulación. Un problema práctico fruto de la atención de los derechos a la intimidad de los empleadores y derechos de los trabajadores es la limitación de la capacidad de los funcionarios de trabajo para acceder a casas particulares y controlar las situaciones laborales de las empleadas domésticas. Es importante señalar que la naturaleza del hogar cambia en lo fundamental al contratar a una trabajadora doméstica.

El hogar se convierte en el lugar de trabajo de alguien. Puede que exista la necesidad de adoptar comprobación de que se están respetando los derechos de las trabajadoras. Al tener lugar en casas particulares, se considera que el trabajo doméstico conlleva una relación especial íntima entre el empleador y la empleada. Las trabajadoras internas, en lo particular, desempeñan un papel único dentro de la casa, en las familias con niños, especialmente niños recién nacidos o con ancianos, las trabajadoras de casa particular se dedican al cuidado de estos miembros de la familia, quienes pueden producir

emociones fuertes a las empleadas domésticas. Dado que el trabajo está tan ligado al mantenimiento del hogar y dado que se percibe como una función natural de las integrantes femeninas de la familia, la retórica que rodea el trabajo doméstico es que la trabajadora se vuelve parte de la familia. Esto es prácticamente cierto para las trabajadoras más jóvenes. Se desarrollan a veces relaciones de tipo familiar y en estos casos las trabajadoras buscan en ocasiones consuelo en las mismas. El carácter personal entre la relación de empleador y trabajadora doméstica se cita, para justificar, por ejemplo, el derecho que tienen los empleadores en muchos países a despedir a sus empleadas sin causa justificada. Esta discrecionalidad refleja la relación está basada en la confianza y el afecto, cuya ruptura implica que la relación puede y debe incluir inmediatamente.

En Guatemala, las trabajadoras de casa particular están claramente protegidas por las cláusulas sobre causas justificadas para el despido recogidas en el Código de Trabajo; sin embargo, el capítulo específico sobre el trabajo doméstico cuenta con una disposición general que permite a los empleadores despedir a los trabajadores domésticos por la falta de respeto.

Se considera que esta disposición del Código de Trabajo de Guatemala tenía connotaciones feudales, el enfoque de la relación laboral también ayuda a explicar las disposiciones del Código de Trabajo con respecto con atención de la salud de las trabajadoras.

Se considera que el trabajo doméstico está afuera del paradigma de la jornada de trabajo limitada porque tiene lugar dentro de la unidad familiar. Los miembros del hogar son responsables de ciertas obligaciones según las costumbres, las necesidades y los deseos de la familia. En la mayoría de las sociedades, entre ellas la guatemalteca, las integrantes femeninas de la casa, están encargadas de tareas relacionadas con la limpieza, el cuidado de niños y la preparación de alimentos, entre otras responsabilidades. Estas obligaciones no se adaptan normalmente a un período de tiempo específico, ni pueden interrumpirse durante un tiempo sin que se haya previsto anteriormente. Esta lógica se ha transferido al trabajo doméstico remunerado. Los países que respondieron al estudio de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la legislación del trabajo doméstico citaron con frecuencia la dificultad de establecer un horario obligatorio para las personas que viven y trabajan dentro de una unidad familiar. Una vez que se contrata a una empleada asalariada para encargarse de las tareas del hogar y del cuidado de los niños, se tienen que acomodar tanto el horario de la familia como las necesidades de la trabajadora dentro de una laboral razonable. El tener una empleada interna no puede implicar que esté permanentemente a disposición de la familia. Cuando se pide a las trabajadoras de casa particular que trabajen más de ocho horas diarias, se les debe compensar debidamente por el valor de las horas extras de acuerdo con las leyes nacionales.



### **3.5. Antecedentes a la violación de los derechos laborales**

Como quedó señalado en líneas anteriores, debido a las condiciones de desventaja y desigualdad en que están los trabajadores domésticos, por la falta de protección que les brinda el Código de Trabajo, así como el carácter personal de la relación entre trabajador y trabajadora doméstica se cita para justificar, por ejemplo, el derecho que tienen los empleadores a despedir a sus empleadas sin causa justificada. El gran problema en que se encuentran las trabajadoras domésticas al ser despedidas, es que al momento de acudir a un órgano jurisdiccional a solicitar que a través de un juicio ordinario se le declare un derecho y por ende se le otorgue sus prestaciones laborales y generalmente indemnización por un despido injustificado, por no existir un contrato laboral por escrito, y por la facultad que se le otorga a los patronos, esta no puede probar las condiciones en que fue contratada y el Juzgado al solicitar el contrato al patrono, este simplemente se base en el Artículo 27 del Código de Trabajo, en el que se establece que el contrato puede ser verbal, por lo que los empleadores se fundamentan en defensa de ellos, y que no tienen obligación de presentar contrato laboral escrito y que las condiciones que pactaron el contrato laboral por ser verbal son las que dichos empleadores expresan, se hace efectivo el pago de las prestaciones laborales, de las condiciones que en la mayoría de casos son condiciones inferiores a las realmente pactadas o a los derechos que las leyes laborales otorgan.

Según la opinión de abogados litigantes y jueces, en Guatemala el contrato laboral es parte fundamental para llegar a una sentencia justa con los conflictos que se originan



entre empleadores y trabajadores., toda vez que es obligación del empleador presentar el contrato laboral o de lo contrario se tendrá por cierto lo señalado por los demandantes, y este contrato al presentarlo de manera escrita hace plena prueba dentro de un proceso; sin embargo en el caso de los contratos laborales en las relaciones de trabajo doméstico, al habersele facultado a los patronos la realización de contratos verbales, al darle valor probatorio a este contrato, y de conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo, “ el contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba, y al efecto pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”, en este caso debe apreciarse a conciencia, de conformidad con el Artículo 361 del mismo cuerpo legal, y por regla general los trabajadores al servicio de un mismo patrono, por temor a perder su trabajo, no quieren ser testigos y menos testificarían en contra de su patrono, lo que deja en indefensa a quien reclama o demanda un derecho laboral, por esta razón se considera que el contrato laboral realizado en forma verbal, no puede apreciarse si valorarse adecuadamente, pues existe el problema que el trabajador al no tener los suficientes medios de prueba, no puede probar las condiciones pactadas en el contrato laboral, toda vez que el patrono puede indicar que pactaron condiciones distintas a las que afirma el trabajador doméstico y que está contemplado en un contrato verbal, mismo que no se puede presentar por escrito, pues el patrono no tiene la obligación de elaborar dicho contrato. Ante esta situación la mayoría de juristas coinciden que al no elaborar contratos individuales de trabajo escritos en las relaciones laborales del régimen del trabajo doméstico no se está cumpliendo con el principio de tutelaridad, ya que no se protege a



la parte más débil de esta relación, inclina la balanza a la clase empleadora, dejando completamente desprotegida a este grupo de trabajadores.

El hecho de que las trabajadoras de casa particular no disfruten de protecciones clave a sus derechos laborales de Guatemala, se debe fundamentalmente a que el trabajo doméstico se considera un trabajo que esencialmente lo debe realizar la mujer y no se considera un trabajo de verdad. El licenciado Alfonso Bauer Paíz, el primer ministro del país de 1948 a 1950, sostenía que el hecho que gran cantidad de trabajadores domésticos eran mujeres y que esto influyó decisivamente en la concepción del trabajo doméstico y su normativa en el Código de Trabajo. En un comunicado que Oscar Barahona el autor del Código de Trabajo explicó: que fue necesario incluir en el Código de Trabajo al servicio doméstico, porque al no hacerlo hubiera sido injustificado, pero darle el mismo trato a los trabajadores industriales o comerciales hubiera constituido un error mayor que habría creado animosidad general de millares de amas de casa contra el Código de Trabajo. Recuérdese que el trabajador doméstico llega a formar parte de la familia que lo emplea, mientras que esto no ocurre con otro tipo de trabajadores.

El hecho de que el trabajo doméstico en Guatemala se asocie específicamente con la mujer indígena parece haber desempeñado un papel importante se sugirió que la discriminación racial limitó los derechos que pudo haber reflejado para los trabajadores domésticos, se describió la Guatemala de 1947 como: un país con una mezcla indígena muy grande, y al trabajo doméstico y a las indígenas se les veía muy de menos, ya que

a los indios se les vendía por 10 centavos la camioneta, los trataban como animales. Eso era el ambiente de ese entonces, con una situación política muy compleja, y con una polarización económica como había en Guatemala.

El licenciado Alfonso Bauer Paiz, su contemporáneo dijo que la división económica era tan grande en esa época que la mayor parte de los indígenas que vivían en la capital eran mujeres que venían de los pueblos para trabajar en casa, bajo patrones culturales de servidumbre.

### **3.6. Prestaciones a que tienen derecho las trabajadoras domésticas**

#### **3.6.1. El salario mínimo**

El término salario o sueldo “es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato individual de trabajo o en virtud de la relación de trabajo, vigente entre ambos”. (Artículo 88 Código de Trabajo). El salario o sueldo es la fuente única o por lo menos principal de vida y necesaria para el sostenimiento del obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que regularmente la doctrina le ha reconocido, ya que constituye el ingreso a través del cual el trabajador satisface las necesidades primordiales de él y de su familia. Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado para garantizar al trabajador, la percepción real y efectiva del salario.



“El termino salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.”<sup>32</sup>

Constantemente se ha distinguido entre el salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. Mientras que el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluta sobre todo cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días o más.

Debe tenerse en cuenta necesariamente un rendimiento determinado y a la inversa al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción. En lo relativo al salario por unidad de obra, debe tomarse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas, equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo

---

<sup>32</sup> Matias Santiago, Marlene Lineth. **Fijación del salario mínimo como garantía laboral para los trabajadores y la forma en que la legislación guatemalteca excluye al trabajador doméstico de este derecho.** Pág. 67.

por lo menos. El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de las cuales se les paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra de precio alzado, en que el primer trabajador sólo pone su trabajo y no sus materiales y el segundo pone tanto sus materiales como su actividad. Otra forma en la que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

### **3.6.1.1. Base legal**

El artículo 88 del Código de Trabajo, establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos...”

### **3.6.1.2. Principios generales del salario**

**a) Principio de igualdad:** Principio de naturaleza constitucional ya que se encuentra regulado en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala; y en el Artículo 89 del Código de Trabajo.



Se contempla en la doctrina jurídica que a nivel internacional, este principio tiene un ámbito de validez mundial; dicho principio se encuentra establecido en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, normando que la persona tiene derecho sin discriminación alguna al salario por trabajo igual.

**b) Principio de suficiencia:** Con este principio se hace referencia, a que toda familia del trabajador debe poder sobrevivir con el salario que él devenga de su trabajo, subsistiendo con sus necesidades básicas.

Según lo estipula la legislación laboral guatemalteca al hablar de alimentación, se refiere a: alimento, vestuario, vivienda, educación, recreación, medicina, tanto para el trabajador como para las personas que económicamente dependan de él.

**c) Principio de crédito alimenticio:** La legislación laboral lo contempla como un sistema de protección, frente a su patrono y frente a terceros. Como se dijo anteriormente el salario es la contraprestación en el contrato de trabajo, cuya obligación de pago corresponde al patrono, y este salario tiene como fin primordial la alimentación del trabajador y de su familia.

**d) Principio de intangibilidad:** Con este principio se presume la máxima seguridad y la garantía a la entrega del salario de los trabajadores en forma completa, con un mínimo de descuentos. Por lo que se pretende con este principio, que el salario del trabajador no sea sujeto a descuentos o a embargos que tiendan a reducir los ingresos familiares y aumentar el empobrecimiento de cada uno de los trabajadores.

**e) Principio de autonomía:** Consiste que el trabajador con el patrono establecen desde el inicio de la relación laboral el monto del salario que percibirá el trabajador, el cual correrá a cargo del patrono. Sin embargo, el patrono tiene como límite de fijación del salario, el monto de salario mínimo estipulado en la ley.

**f) Principio de justicia:** Este principio se encuentra presente, en la relación laboral que se entabla entre patrono y trabajador, el patrono no debe sujetarse sólo al salario mínimo, sino que este puede establecer un salario mayor al señalado en la ley, cuando considere una mejora según el tiempo, lugar y forma de realización del servicio.

### **3.6.1.3. Protección legal del salario mínimo**

El salario se ha tratado de proteger mediante disposiciones legales, que privan al trabajador de aceptar cualquier otro salario inferior al fijado como mínimo y al patrono lo obligan a cumplir lo establecido en la ley.

Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, las cuales dependerán de la persona o la entidad; siendo las siguientes:

A. Frente el empleador: Estas persiguen asegurar la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etc. Asimismo destaca la fijación de los salarios mínimos, normativa general d casi todos los países latinoamericanos.



B. Frente a acreedores del trabajador: En esta disposición, el legislador estableció límites de embargo máximo del salario, lo que se encuentra regulado en el Artículo 96 del Código de Trabajo, el cual regula: “Se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; b) el noventa por ciento de salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de ochenta y cinco quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”.

C. Frente a acreedores del empleador: Consiste en los pagos que corresponda a los trabajadores cuando cesan de trabajar, lo que representa una acreeduría para la empresa. La ley señala una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo dicho cobro, la cual se encuentra regulada en el Artículo 101 y 426 del Código de Trabajo.

D. Frente al mismo trabajador. Esta disposición protege al trabajador de sus mismas acciones, si estas son cometidas por desconocimiento o irresponsabilidad. El Artículo 100 establece: “Los salarios que no exceden de cien quetzales al mes, no pueden cederse, venderse, compensarse o gravarse, a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador. También el Artículo 95 establece: “...se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendidos comerciales o bebidas

alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos”.

### 3.6.2. Derecho de aguinaldo

“El aguinaldo es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades. Este pago puede ser monetario o en especies, de forma única, y por simple pacto entre el beneficiario y beneficiado.”<sup>33</sup>

El Aguinaldo se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala. Dicho decreto en el Artículo 1 establece que “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de pago de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por servicios o la parte proporcional”. Esto quiere decir que la trabajadora doméstica está prestando sus servicios a un patrono, esta tiene derecho a la prestación del aguinaldo.

La trabajadora doméstica no puede estar excluida de este derecho, toda vez que presta un servicio bajo una relación laboral con dependencia inmediata y continuada. El aguinaldo es un derecho irrenunciable para la trabajadora doméstica, sin embargo no lo

---

<sup>33</sup> Guarcas Salazar, Sara Guadalupe. **El desconocimiento generalizado de los patronos en su obligación de pago de prestaciones laborales en relación con el régimen especial del trabajo doméstico.** Pág. 56.

goza, porque el trabajo doméstico está regulado a régimen especial, no obstante el hecho de ser empleada doméstica significa que es trabajadora como los demás y por lo tanto tiene derechos y obligaciones establecidas en ley.

### **3.6.3. Derecho de bonificación**

El Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala contiene la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores el Sector Privado y Público.

La ley regula una prestación adicional al aguinaldo, análoga en todos sus aspectos, se refiere al pago de un salario por un año trabajado o proporcional, cuya fecha de pago debe ser el quince de julio de cada año.

En el Artículo 1 “afirma que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria, para todo patrono, tanto en el sector privado como en el público el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.”

Esta norma fija con carácter de obligación patronal para todo empleador, el pago de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario, que devengue el trabajador la que puede ser proporcional o completo según el tiempo de trabajo, el empleador de la trabajadora doméstica tiene por ende la obligación de hacer efectivo el pago de bonificación anual.

La trabajadora doméstica tiene derecho a esta prestación ya que la ley es clara al indicar que todo patrono debe pagar la bonificación anual, sin hacer excepción del trabajo realizado, ya que ella está sujeta a derechos y obligaciones, desde el momento en que inicia la relación de trabajo, hay mutuo acuerdo entre las partes que debiera cumplirse de conformidad con la ley.

En la actualidad la bonificación es una prestación laboral del cual no gozan la mayoría de empleadas domésticas del país, ya que los empleadores no la hacen efectiva, aunque este previamente regulada.

#### **3.6.4. Derecho de vacaciones**

A través del tiempo el derecho de trabajo fue evolucionando y se crearon instituciones que contemplan las prestaciones laborales y una de ellas son las vacaciones. Hace menos de un siglo el trabajador no tenía derecho a vacaciones, ya que al cansarse o al llegar al límite de sus fuerzas, solo dejaba de laborar sin obtener salario, situación que muchas veces ponía en riesgo su trabajo, en virtud que no existía seguridad en el mismo.

No se concedía el periodo de vacaciones, organizándose únicamente festividades de tipo religioso en el que se concedía un solo descanso sin salario. Como consecuencia de las constantes luchas por una mejora económica y estabilidad laboral, así como de

los criterios personalistas y humanistas a inicios del siglo diecinueve, los trabajadores empezaron a gozar de un periodo anual de vacaciones con goce de sueldo.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal I, establece el tiempo de vacaciones que el trabajador tiene derecho después de cada año de trabajo continuo, también el Artículo 130 del Código de Trabajo, regula: que “Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año continuo de trabajo al servicio de un mismo patrono cuya duración va ser de quince días hábiles como mínimo.” Esto significa que toda trabajadora tiene derecho a un descanso remunerado, después de un año de servicios continuos, ya que existe una relación de trabajo.

### **3.6.5. Derecho a una jornada de trabajo establecida**

El Artículo 116 del Código de Trabajo establece: “La jornada de trabajo diurno no puede ser mayor de ocho diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada de trabajo ordinario nocturno, no puede ser mayor de seis horas, ni excede de un total de treinta y seis horas a la semana. El artículo 117 del mismo cuerpo legal establece “La jornada ordinaria de trabajo efectivo o mixto no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.”

El trabajo que realizan las trabajadoras domésticas puede señalarse que por ser una actividad que se realiza en el plano privado existe menos garantías legales y con ello



sobreviene, en muchos casos, una carga de abusos y discriminación ya que las preocupaciones de las trabajadoras tienen que ver con la escasa alimentación que reciben, salarios bajos y horarios de trabajo extendidos. Gran cantidad de las trabajadoras domésticas empiezan a trabajar a las cinco de la mañana y no se acuestan hasta las once de la noche. Ellas no tienen hora de almuerzo y comen a la carrera, mientras realizan sus labores diarias.

### **3.6.6. Derecho al período pre y post natal de la trabajadora doméstica**

Toda mujer que se dedique al trabajo doméstico, tiene derecho a obtener atención especial en sus labores durante su embarazo y los períodos que comprende el pre y post natal y lactancia, así como el derecho de inamovilidad durante esos períodos, respeto y buen trato. El trabajo de las mujeres que se desarrolla en el servicio doméstico es regulado en el Código de Trabajo bajo un régimen especial, relacionado con los principios del derecho de trabajo tutelaridad, razonabilidad, obligatoriedad, igualdad, realista y objetivo, conciliatorio, continuidad.

El derecho de trabajo protege la integridad de la mujer trabajadora eliminando la discriminación, no obstante estas disposiciones se transgreden con el simple hecho de que los patronos cuando ofrecen un trabajo establecen requisitos previos a optarlo, y algunas veces el despido de la trabajadora cuando está embarazada, o en período de lactancia. Esta actitud se asume para evadir responsabilidades de pago, pese que la ley



protege a la maternidad, la vida y la integridad física de la persona, y su fin es mantener el bien común.

El derecho a la maternidad se creó y es protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, concediendo un período de descanso a la mujer trabajadora en la última parte del período de gestación, el cual es de un tiempo de treinta días antes del parto y cincuenta y cuatro días después del mismo, con el cien por ciento del pago de su salario, que debe cancelar el patrono, el Código de Trabajo en el Artículo 153 establece que la mujer trabajadora tiene derecho de alimentar a su hijo cediendo un período, de una hora diaria para que ella lo alimente. En este caso ella puede ingresar una hora más tarde a sus labores o bien salir una hora antes de que finalice la jornada de trabajo; este descanso va en beneficio de la nutrición y cuidado directo de la madre hacia el niño.

**3.6.7. Derecho a la seguridad social**

La seguridad social es un derecho humano, reconocido por diferentes normas internacionales, por ejemplo se encuentra en el Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos “Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo internacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los recursos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad, y al libre desarrollo de su personalidad.”



La seguridad social es un derecho compensador de desigualdades sociales, en el que los grupos menos favorecidos encuentran una fuente de beneficios y una fuente a sus necesidades.

La seguridad social es parte de la vida natural y de algún modo debe extenderse a más grupos de la población. Sin esa extensión la seguridad social no es más que la redistribución del ingreso de escasa trascendencia.

Los beneficios de la seguridad social deben darse con cierta amplitud es decir, deben otorgarse en proporción a lo que la sociedad realmente necesite y deba satisfacer las necesidades de los sectores más desprotegidos. En este caso se encuentra la trabajadora doméstica en un sector con grandes limitantes y que ha sido objeto de una total discriminación, además de no contar con el acceso a la seguridad social afectándola en todas sus necesidades básicas.

La seguridad social es “el conjunto de previsiones y regímenes asistenciales, destinados al amparo de las personas que requieren prestaciones especiales cuando, por razones de edad, enfermedad, familia, falta de ocupación y otros factores análogos son acreedores de las mencionadas culturas.”<sup>34</sup>

“Por su parte Deveali, citado por Julio J. Martínez Vivot afirma que el concepto de seguridad social puede tener dos sentidos: el primero, ligado al bienestar social, cuyas

---

<sup>34</sup>Rubinstein, Santiago. **Diccionario del derecho de trabajo y seguridad social**. Pág. 65.



exigencias son múltiples, y que se inserta en la perspectiva conferida en el plan, el segundo, como un conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra los riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación de conjunto de la sociedad en que vivan.”<sup>35</sup>

En el transcurso del tiempo se han manifestado problemas sociales como la miseria, la enfermedad y las situaciones de extrema necesidad, que han producido distintas reacciones que amoldan a la cultura y circunstancias de cada sociedad, y frente a esas situaciones los individuos han ideado fórmulas precarias de confrontación a aquellas necesidades sociales presentando medidas que los calmen por lo menos.


La seguridad social surge como consecuencia del desarrollo de la sociedad con el propósito de mejorar las condiciones de vida de la población.

La seguridad social es la fusión de medidas destinadas a proteger a la población contra las necesidades derivadas de contingencias que puedan afectarla. Por otro lado, la previsión social según Guillermo Cabanellas, “se funda en medida considerable, en la organización económica que permite afrontar ciertas contingencias desfavorables (la enfermedad común) o situaciones de lógico advenimiento (la jubilación), con contribuciones efectuadas en el transcurso del tiempo y colectivamente por los encuadrados o en iguales o análogas circunstancias. Puede en cierto modo, interpretarse como uno de los aspectos de la seguridad social.”<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Martínez Vivot, Julio. **Derecho de trabajo y de la seguridad social**. Pág. 112.

<sup>36</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág.45.



Por su parte Vásquez Vialard las define como el “contenido del derecho de crédito que reconoce a cada persona (sujeto beneficiario) que se halla en una situación de contingencia social y que puede reclamar contra la agencia que administra el servicio.”<sup>37</sup>

“Las prestaciones sociales son un conjunto de medidas técnicas o económicas que pone en funcionamiento el sistema de seguridad social para prever, superar los estados de necesidad derivados de la actualización de ciertas contingencias.”<sup>38</sup>

Por lo general para tener derecho de gozar de las prestaciones que ofrece el seguro social, es necesario demostrar que existe una necesidad y además cumplir con algunos requisitos, que el sistema considere responsables para su otorgamiento. Estos requisitos se exigen con la finalidad de evitar desajustes financieros al sistema o posibles fraudes al mismo.

Las prestaciones pueden consistir en:

- Sumas de dinero vinculadas a consecuencias económicas que originan la contingencia y que tienden a compensar la reducción de ingresos, la falta de capacidad para poder obtenerlos o los mayores gastos que se ocasionen por las circunstancias.

---

<sup>37</sup> Vásquez Vialard, Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 115.

<sup>38</sup> Sisneros Ramírez, Walter Augusto. **Pago de prestaciones laborales y su correcta aplicación**. Pág. 34.

- Bienes o servicios para responder a la necesidad, como la atención médica, internación hospitalaria, recreación y turismo social, que puedan ser otorgadas, por el mismo gestor o por terceros. Estas prestaciones se han clasificado teniendo en cuenta la finalidad del servicio, en reparadoras (asistencia médica, o farmacéutica, hospitalización), en recuperadoras (rehabilitación funcional, orientación y formación profesional), y preventivas (medicina preventiva, seguridad e higiene en el trabajo).

Las prestaciones del seguro social a que tengan derechos los beneficiarios deben cumplir con su finalidad al ser requeridas por ellos. Sin duda alguna, la garantía más importante en tal sentido será la que tienda a lograr que los beneficiarios tengan derecho a la prestación y que sea ella suficiente como beneficio económico o del servicio.

El término prestación se refiere al servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro. Se entiende por laboral "todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe cualquier tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o una institución de índole social."<sup>39</sup>

Es importante destacar que si bien la finalidad primordial del seguro social en Guatemala, fue cubrir a todos los miembros de la sociedad, actualmente solo se cubre a determinados sectores de la población.

---

<sup>39</sup> Vásquez Pamal, Aura Geraldina. **Falta de aplicación del principio de igualdad en el régimen especial de trabajo doméstico.** Pág.47.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Análisis jurídico del Artículo 164 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala**

Los principios que inspiran el derecho del trabajo, son eminentemente protectores de la clase más vulnerable de relación laboral, es decir protectores del derecho del trabajador.

#### **4.1 Aspectos generales del Artículo 164 del Código de Trabajo**

Según el Artículo 164 del Código de Trabajo, el trabajo doméstico no está sujeto a horarios ni a limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127 del mismo Código.

Significa que el trabajo doméstico no tiene que tener una jornada de trabajo establecida, tampoco tiene derecho a descansar un día entre semana, ni a disfrutar un día de festividad.

Analizando la jornada de trabajo se puede tener en cuenta al ver en la realidad su tan cruel horario, porque se puede confirmar que no se aplica el principio de derechos mínimos en los que la ley establece que deberán descansar diez horas, incluyendo en las mismas dos horas para sus comidas o sea que las trabajadoras domésticas deben

trabajar catorce horas, a pesar de que ese mínimo es bastante explotado ya que trabajar catorce horas con fuerza física no es tan fácil de soportar, pero aún este mínimo no se cumple ya que se puede observar a algunas trabajadoras siendo las nueve y diez de la noche y todavía están realizando sus tareas. Este horario viene a ser injusto debido a que el descanso viene hacer de ocho a nueve horas, violando el derecho mínimo que son de ocho horas nocturnas y dos para sus alimentos.

Primordialmente el objetivo principal del descanso es que el trabajador pueda reponer energías físicas y mentales. Existen varios tipos de descansos durante la jornada para proveer sus alimentos, descansos entre jornadas para que el trabajador pueda dormir, durante la noche el tiempo suficiente, éste descanso se da entre la terminación de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente jornada.

El régimen de descanso es una institución muy importante ya que para reponer las energías gastadas es necesario que la persona tenga reposo; toda vez que “el descanso de un empleado responde a una necesidad de su cuerpo y espíritu y que debe ser tutelado por el Estado, porque esa protección contribuye no solamente al desarrollo y conservación de la personalidad del individuo, sino que trasciende la línea de la familia y en general a todas las actividades de relación con lo que resulta un factor importante del desenvolvimiento económico de la sociedad”.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Pérez García, Alex Oswaldo. **Análisis jurídico doctrinario del descanso pre y post natal, que coincida con días de asueto, descanso semanal o vacaciones anuales.** Pág.26- 27.

Tal propósito no podría llevarse a cabo con sólo el descanso entre una y otra jornada, por lo que hace necesario que se complemente con otro tipo de descanso como el semanal y el anual; siendo así que “el descanso semanal da al individuo, no sólo reparación física, sino que le otorga una noción de su propia personalidad dentro de su familia y dentro de la sociedad, dándole libertad e independencia para considerarse como un ser humano; el hombre al recobrar su individualidad, encuentra ya sea en el reposo, en el intercambio de relaciones, en la diversión, en el paseo, en la lectura, en la realización e intensos deseos de entrenamiento, un paliativo para el diario trabajo, un descanso para su desgaste físico y mental y un objetivo para su vida, por supuesto que mayor ha de resultar esta influencia del descanso semanal en el periodo de vacaciones anuales.<sup>41</sup>

El descanso, en sus distintas formas, da al individuo la oportunidad de sentirse como tal dentro de la sociedad; el individuo deja de ser parte de un sistema de producción para transformarse en un ser libre y pensante, que constituye el objetivo de la organización social y del derecho”.

Días de asueto y feriado, son los días que la legislación señala específicamente, en la cual los trabajadores no pueden laborar con la finalidad que este pueda tener reposo físico y mental, los días de asueto pueden ser de origen religioso, histórico, social o por la feria de la localidad, también su finalidad es que el trabajador pueda festejar algún

---

<sup>41</sup>Ávarez del Castillo, Enrique. **Derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 12



motivo de día, dependiendo del acontecimiento que se dé en ese, por ejemplo el día de la navidad que se festeja dando una tarde de descanso.

Estos días tienen que ser remunerados por el patrono, no importando cuantos días sean por ejemplo los días de la semana santa que están establecidos como asuetos, todos estos días tienen que ser remunerados, y algo muy importante es que tienen que dar los patronos exactamente los días que la ley señala, debido que es por motivo de algún festejo o acontecimiento que surge, por ejemplo no se puede cambiar el día de la navidad, si la sociedad lo celebra ese día únicamente. Es obligatorio que el trabajador tenga su descanso el día que lo establece la ley, a excepción de empresas especiales que trabajan esos días, con permiso de la Inspección General de Trabajo, pero en todo caso tendrá que computarse como trabajo extraordinario, sin perjuicio de su salario ordinario.

Se puede decir que estos días que señala la ley como días de asueto provienen de actos religiosos, o por recordación de algún acontecimiento histórico, se basa otras veces en festividades del pueblo.

Es claro el Artículo 127 del Código de Trabajo cuando establece que: "Son días de asueto con goce de salario el 1º. de enero, el jueves, viernes y sábado santos; el 1º. de mayo; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1º. de noviembre; el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, y el día de la festividad local".

Se deduce que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. En el caso del párrafo anterior, si se trabajan esos días, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo de trabajo como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena ó mes, según corresponda.

El trabajador no debería sufrir ninguna disminución por el hecho de que ese día no se trabaje, como anteriormente lo describe la ley, a diferencia del trabajador jornalero que se le paga solo el día hábil y no los días inhábiles, de descanso y feriados. El trabajo a domicilio que también sólo se le cancela el trabajo que se le ha encargado, cuando este lo entrega, sin importar si trabaja en los días de feriado y descanso.

Este régimen no se aplica en las trabajadoras domésticas, porque es evidente de que muchas trabajadoras domésticas no entenderían si leyeran, y a veces ignoran por completo las leyes y sus derechos.

El descanso semanal es necesario porque la persona pasa trabajando seis días continuos, el agotamiento de su estado físico es inevitable, debido a la ejercitación mental y física durante tantas horas de trabajo, es tan necesario el reposo del séptimo día no solo porque descansa del trabajo no solo porque la persona puede relacionarse mejor con su familia ese día, su iglesia u otra actividad, en todo el rol social, la persona deja de sentirse presionada laboralmente y se siente libre y pensante, en sus demás



actividades, la finalidad más importante de este descanso es el restaurar las energías gastadas, para luego empezar una nueva semana con nuevas energías físicas y mentales. Si el trabajador tiene que laborar por necesidad un fin de semana este deberá ser cancelado independientemente de su salario ordinario.

Se tienen descansos semanales, asuetos, feriados, pero también existe un tan necesario descanso anual ya que el propio cuerpo y mente exige, porque después de cincuenta y dos semanas de trabajo continuas se necesita un descanso mayor.

Las vacaciones son el período de descanso que tiene derecho cada trabajador después de cada año laborado continuo al servicio de un mismo patrono.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) vacación anual retribuida de los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continua percibiendo su remuneración.

Toda trabajadora doméstica sin discriminación alguna tiene derecho a averiguar, consultar, asesorarse y a obtener información actualizada sobre sus derechos laborales sin que ello implique que sea desleal con su empleador o empleadora.

También tiene derecho a preguntar y solicitar aclaraciones previamente antes de aceptar el trabajo, además toda trabajadora doméstica tiene derecho a su vida personal propia e independiente, tiene sus propios intereses, creencias, inquietudes y necesidades ya que no es una esclava. Las trabajadoras domésticas pueden acudir a los tribunales de justicia para denunciar hechos que pudieran ser delitos cometidos en contra de ella, o bien pueden establecer demandas laborales para reclamar el pago de sus prestaciones o si fuera despedida injustificadamente.

#### **4.2. Equiparación del trabajo doméstico con los demás trabajos en cuanto a derechos mínimos**

Si bien el trabajo doméstico está limitado en sus funciones, es casi el único régimen de trabajo especial que tiene limitaciones, por lo que los demás trabajos están en ventaja. No todos los trabajos son considerados como actividades productivas. Trabajos productivos serian solo aquellas actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado. No es contemplada por tanto aquella producción que no está estructurada a través de las relaciones mercantiles. Esta producción no mercantil tiene lugar en trabajos que son realizados mayoritariamente por mujeres en mayor o menor medida, las realizan y casi todas las personas que realizan son mujeres, estamos hablando de la ayuda familiar, del trabajo voluntario y sobre todo del trabajo doméstico.

Las labores realizadas dentro de una propiedad en beneficio de una familia completa, parece que no son productivas. Por lo cual las mujeres que se dedican de forma exclusiva no mercantiles, son consideradas por las encuestas oficiales como inactivas. Esta desconsideración social va unida con la poca valorización social.

#### **4.3. Urgencia de la ratificación y aplicación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos**

El Convenio es un instrumento jurídico que aborda las garantías laborales mínimas para las trabajadoras domésticas, es considerado clave para alcanzar condiciones de trabajo decentes para las empleadas domésticas.

El Convenio se basa de manera específica en la situación de los trabajadores domésticos. El documento completo se encuentra bien estructurado, pues en su preámbulo se hacen diversas consideraciones de gran relevancia. Ahí se comienza por reconocer la contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial. Luego se afirma que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible, y se reconoce que en su mayoría lo realizan mujeres y niñas, que en ocasiones son migrantes o integrantes de comunidades desfavorecidas. También se dice de manera expresa que ellas son particularmente vulnerables a la discriminación respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como otros abusos de derechos humanos.

Guatemala tiene más de 173.200 trabajadoras y trabajadores domésticos, de los cuales el 98% son mujeres. Del total de profesionales del sector, el 98% no gana el salario mínimo fijado por ley, y el 99.1 % no recibe una remuneración compatible con el costo de la canasta básica.

La Constitución Política de la República de Guatemala, nació a la vida jurídica pensando precisamente en la igualdad que debe prevalecer dentro de la privacidad para cada uno de los individuos que habita el territorio, sin que exista diferenciación en cuanto a raza, religión, estado social, ya que se debe impartir justicia por igual en todos los niveles de nuestra sociedad, tal y como lo señala la Carta Magna.

Se puede considerar que las leyes o políticas laborales aparentemente neutrales que tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer y que no están justificadas por los requisitos inherentes del empleo tienen grandes consecuencias. No hay razones legítimas que justifiquen la diferencia e normas que regulan el trabajo doméstico, más bien parece que el trato a las trabajadoras domésticas parece estar basado en nociones estereotipadas del papel y las funciones de la mujer en la sociedad guatemalteca.

Si Guatemala aplicara los Tratados Internacionales sobre el principio de igualdad habría más oportunidades de un trabajo digno para las trabajadoras domésticas. El trabajo doméstico en nuestro país sufre de discriminación por parte de la sociedad que no le da la importancia que se merece ya que ven a este trabajo como una obligación de todas las mujeres, es por eso que se aplique el principio del derecho de igualdad para que se



le considere este trabajo como una opción más de trabajo con los mismos derechos que protegen a todos los trabajadores del país.

Al no aplicarles el principio de igualdad a las trabajadoras domésticas, no gozan de igual protección frente a la ley. El Código de Trabajo excluye efectivamente a las trabajadoras domésticas del derecho de sus derechos laborales fundamentales. A diferencia de los demás trabajadores, las empleadas domésticas no cuentan con una efectiva valoración del derecho a la seguridad social. Esto se debe a que nuestra legislación no le impone directamente al patrono la obligación de inscribir a la trabajadora al Programa de Prevención para la Trabajadora de Casa Particular (PRECAPI) y esto hace que efectivamente excluya el patrono se excluya de tan importante obligación que beneficia a esta clase trabajadora.

Se debe identificar cuáles son los cambios necesarios desde el punto de vista de los retos que impone el contexto individualizado o la necesidad de mantener la o incrementar la búsqueda de un equilibrio para garantizar los derechos fundamentales de las trabajadoras domésticas y alcanzar el objetivo de un trabajo decente.

Estos cambios deben de hacerse dentro de un proceso de diálogo y consenso de carácter tripartito, con la representación de las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, conducido principalmente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho proceso debe caracterizarse por una plena disposición de parte de los interlocutores sociales que toman un papel de formulación

de propuestas y de facilitar del consenso por parte del citado ministerio, garantizando los derechos fundamentales de las trabajadoras fortaleciendo la capacidad de las instituciones involucradas, para que puedan lograr un cumplimiento efectivo de los mismos.

Principalmente en el ámbito administrativo, corresponde a la Inspección General de Trabajo, promover una inspección laboral preventiva, mediante procesos de información y sensibilización dirigidos a empleadores y a trabajadores, garantizando la imparcialidad y objetividad en labor de inspección.

Desde el momento que se comprueba de que el principal problema de derechos laborales es su escaso cumplimiento, es necesario realizar esfuerzos sistemáticos dirigidos a la población en general y en particular a los empleadores, para que tengan una visión clara sobre las ventajas sociales y económicas en las que son favorecidas las trabajadoras domésticas, con el pleno cumplimiento de los derechos laborales consagrados en la legislación guatemalteca.

En marzo de dos mil trece, las integrantes de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) advirtieron que la necesidad de trabajar es una arma de dos filos para quienes trabajan para quienes laboran en los hogares de Guatemala ya que están expuestas a las violaciones de sus derechos laborales y humanos.

“Esta Asociación apoya los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la búsqueda de un marco normativo internacional que permita alcanzar la justicia para las trabajadoras domésticas de Guatemala.”<sup>42</sup>

Las trabajadoras demandaron al Organismo Ejecutivo trasladar de manera urgente al Congreso de la República el Convenio 189, aprobado en la 100<sup>a</sup>. Conferencia Internacional del Trabajo en el 2011, el cual ya tiene tres dictámenes favorables. ATRAHDOM solicitó a la vicepresidenta de la república Roxana Baldetti, asumir el liderazgo para la ratificación de este convenio a favor de las trabajadoras de casa particular.

Las trabajadoras pidieron a las y los empleadores respetar las normas laborales nacionales e internacionales vigentes en el país, sobre todo en los beneficios y ventajas económicas, la seguridad social y el respeto al derecho humano.

En América Latina solamente son cuatro países que han ratificado el Convenio, y a nivel centroamericano solo Nicaragua es el país que lo ha ratificado.

Se espera que Guatemala ratifique el Convenio y así pase a formar parte de aproximadamente 40 naciones que lo han ratificado y al mismo tiempo demuestre que como país valora los derechos fundamentales de los trabajadores domésticos.

---

<sup>42</sup> Human Rights Watch. **Del hogar a la fábrica discriminación en la fuerza laboral guatemalteca.** <http://cimac.org/semanal01/cervantes>. (26 de julio de 2013)

## CONCLUSIONES

1. La contratación que establece el Código de Trabajo para las empleadas del servicio doméstico les otorga derechos y garantías mínimas a las cuales deberían de gozar las trabajadoras. Al momento de establecerse un contrato verbal y no un contrato laboral por escrito, se les excluye del derecho de igualdad que le asiste a todos los guatemaltecos.
2. El derecho al descanso semanal es un tema de trascendencia e importante en la sociedad guatemalteca, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo el primordial objetivo el de proteger y desarrollar los derechos de las trabajadoras, de manera que el empleador no les concede el descanso semanal, violentando sus derechos y garantías mínimas.
3. Las empleadas domésticas constituyen un mayor sector de clase obrera, están al margen de la protección legal del Estado que a través de las leyes está obligado a proteger, por lo cual es evidente que exista una violación en materia laboral a las empleadas del servicio doméstico en Guatemala, por lo cual se lesiona incluso los derechos mínimos del orden constitucional.





4. El Artículo 164 del Código de Trabajo no establece exactamente cuáles son los derechos de las trabajadoras domésticas, porque se contradice lo establecido lo que provoca una confusión jurídica, en la cual se interpreta las normas de varios criterios interpretativos y los patronos se aferran a ello para no cumplir con otorgarles los derechos mínimos a las trabajadoras domésticas.
  
5. El desconocimiento del empleador como por parte de la mujer trabajadora de los cuerpos normativos en materia laboral da como consecuencia la violación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, actualmente no se cuenta con programas especiales para ayuda a las mujeres que les den los lineamientos para poder exigir sus derechos.



## RECOMENDACIONES

1. Existe un mandato Constitucional que regula el derecho de los trabajadores de Guatemala y una ley ordinaria que debería garantizar los derechos mínimos de estos por lo que se hace necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice los estudios correspondientes a efecto de conocer las ventajas que representa la equiparación del trabajo doméstico con los demás trabajos,
2. Es necesario que el Estado implemente programas que mejoren las condiciones laborales de la trabajadora doméstica, hay propuestas de programas pero están estancados y no se hace nada para que continúe el proceso, por lo que actualmente no se le reconoce sus derechos mínimos, para que se cumpla con la finalidad de alcanzar el bien común de todos sus habitantes.
3. El Estado debe tomar en consideración la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre el Convenio 189 y ratificarlo, para unirse internacionalmente con los demás países y poder darles un trato digno a los y las trabajadoras domésticas, ya que es una inmensa cantidad de mujeres que se dedican a esta forma de trabajo.



4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe verificar la actuación de los Inspectores de Trabajo, al momento en que una trabajadora presenta una denuncia en contra de un patrono, este le debe de dar seguimiento al caso y buscar una solución correcta para que se garantice el reconocimiento legal de sus derechos mínimos.
  
5. Que el Congreso de la República de Guatemala en el uso de su función legislativa amplíe los derechos de las trabajadoras domésticas reformando el Artículo 164 del Código de Trabajo con la finalidad de que se puedan hacer valer los descansos a los que tienen derecho, y que actualmente están en discrepancia con lo establecido.



## BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. **Derecho latinoamericano del trabajo**. Informe. Universidad Autónoma de México, 1988.
- ÁLVAREZ PAREDES, Edgar Armando. **Análisis jurídico del contrato en lo relacionado con la discriminación y el fiel cumplimiento de las ventajas económicas**. Tesis, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2006.
- ATRAHDOM. **Situación de las trabajadoras del hogar**. Informe. Guatemala Editorial Mayte, mayo 2010.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires Argentina, Ed. Bibliográfica, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires Argentina, Editorial Heliasta, 1977.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires Argentina, Editorial Bibliográfica Omeba, 1968.
- CABANELLLAS, Guillermo. **Contratos de trabajo**. Buenos Aires Argentina Editorial Mundo Atlántico, 1945.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas Venezuela, 1ra. Edición, Editorial Ateneo, 1959.
- CASTAÑEDA OBANDO, Nelsa Josefina. **Contrato de trabajo doméstico y la vulnerabilidad en la contratación**. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2008.
- CENTRACAP. **Discriminación laboral, de género y étnica**. Guatemala Editorial Solares, 2006.
- CISNEROS MEJÍA, Raúl de Jesús. **El trabajo doméstico y la desigualdad ante el derecho constitucional**. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2007.
- CHÁVEZ VÁSQUEZ, Dalila Betzabé. **Estudio sobre el derecho doméstico de niñas y su regulación en la legislación guatemalteca**. Tesis. Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemal, 2005.



- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, 1ra. Edición, Editorial Porrúa, 1984.
- DE LITALA, Luigi. **Derecho procesal del trabajo**. Buenos Aires Argentina, 1ra. Edición Editorial Boch y Cía. 1949.
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna González Camargo. **Antología historia de la cultura de Guatemala**. Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales Compilación. Tomo I 1ra. Ed. Editorial Orión. Guatemala 2003.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho individual de trabajo**. 4ta. Edición. Editorial Estudiantil Fenix 2007.
- GARCÍA OVIEDO, Carlos. **Tratado de elemental del derecho social**. Sevilla España. 3ra. Edición, Editorial Arreaga. 1948.
- GÓMEZ HERRERA DE MOLINA, Odilia Yolanda. **Inobservancia de los derechos laborales por parte del patrono**. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 2007.
- GUARCAS SALAZAR, Guadalupe. **El desconocimiento generalizado en los patronos en su obligación de pago de prestaciones laborales en relación con el régimen especial del trabajo doméstico**. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 2003.
- GUERRA MAZARIEGOS, Marlon Edín. **Derecho de las trabajadoras del servicio doméstico a ganar el salario mínimo**. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala 2008.
- GUERRERO MARQUET, Porfirio. **Relación de trabajo**. Informe Universidad Autónoma de México 2012.
- HERNÁNDEZ FUENTES, Mariela del Rosario. **Inclusión de las trabajadoras domesticas en el régimen de seguridad social**. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 2004.
- LÓPEZ DÍAZ, Jennifer Debbie. **Causas y consecuencias de las violaciones de los derechos laborales hacia las mujeres en estado de gravidez que laboran como trabajadoras domésticas en la zona 21 de Guatemala**. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales., Universidad de San Carlos de Guatemala, 2012.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Derecho de trabajo y la seguridad social**. Buenos Aires Argentina, 1ra. Edición, Editorial Astrea, 1987.

**MATÍAS SANTIAGO, Marlene Lineth. Fijación del salario mínimo como garantía laboral para los trabajadores y la forma en que la legislación guatemalteca excluye al trabajador doméstico de este derecho.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

Oficina Nacional de la Mujer. **Participación de las mujeres trabajadoras a través de la historia, 2010** Revista.

**PÉREZ BELTRÁN , Olga Verónica. Análisis de las causa de discriminación laboral de las mujeres y sus derechos.** Tesis. Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.

**PÉREZ GARCÍA, Alex Oswaldo. Análisis jurídico doctrinario del descanso pre y natal que coincida con días de asueto, descanso semanal y vacaciones anuales.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 2009.

**RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del derecho de trabajo y seguridad social.** Buenos Aires, Argentina, 1ra. Edición, Editorial Depalma, 1983.

**SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del derecho del trabajo.** México, 1ra. Edición, Editorial Porrúa, 1967.

**SISNEROS RAMÍREZ, Walter Augusto. Pago de prestaciones laborales y su correcta aplicación.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala 2011.

**VALENCIA RESTREPO, Hernán. Contratos de trabajo.** Medellín Colombia, 2da. Edición, Editorial Temis 2002.

**VÁSQUEZ PAMAL, Aura Geraldina. Falta de aplicación del principio de igualdad en el régimen especial del trabajo doméstico.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 2005.

**VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. Derecho del trabajo.** Buenos Aires Argentina 1ra. Edición, Editorial Astrea, 1972

[www.HumanRightsWatch,http://cimac.org/semanal01/cervantes](http://www.HumanRightsWatch,http://cimac.org/semanal01/cervantes). (Consultada 26 de julio de 2013).



## **Legislación**

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

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

**Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General, 1948.**

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

**Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo. 1952.**

**Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo. 1970.**

**Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. 2011.**