

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

**VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
TRABAJADORAS DOMÉSTICAS A FALTA DE FISCALIZACIÓN DE
LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO.**

TESIS

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

Por

FRANCISCO DOMINGO MÉNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2014

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

DECANO: M.A. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Héctor Anibal de León Velásco
Vocal: Lic. Guillermo Augusto Menjivar Juárez
Secretario: Lic. Héctor René Granados Figueroa

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Guillermo Díaz Rivera
Vocal: Licda. Aura Marina Chang Contreras
Secretario: Lic. Víctor Manuel Hernández Salguero

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de enero del año dos mil once.

ASUNTO: FRANCISCO DOMINGO MÈNDEZ, CARNÉ NO. 200118951. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 021-10.

TEMA: "VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS A FALTA DE FISCALIZACIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Helida Marisol Ramos Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 8842.

LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



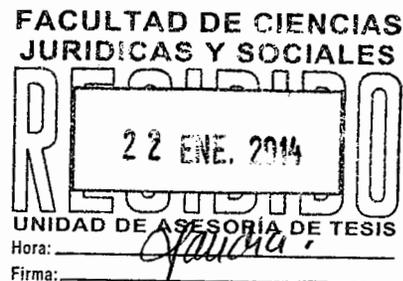
Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
CMCM/brsp.

Licenciada Lesly Carolina Tayes Grijalva
Tel. 41010842 / 47701420
Oficina Jurídica. 22 av. 2.23 zona 1
ltayes@gmail.com



Guatemala, 22 de enero de 2014.

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



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Respetuosamente me dirijo a usted, comunicándole que en atención a la resolución de esta unidad, de fecha dieciocho de octubre de dos mil doce, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller **FRANCISCO DOMINGO MÉNDEZ**, carné número 200118951, intitulado: **“VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS A FALTA DE FISCALIZACIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO”**.

Para el efecto hago constar, que el sustentante tomó en cuenta las sugerencias técnicas, científicas y jurídicas realizadas a su trabajo de investigación, en donde demostró su capacidad y habilidad investigativa obteniendo con ello una investigación de carácter científico y jurídico, un verdadero aporte a la sociedad guatemalteca.

El estudiante Francisco Domingo Méndez ha realizado un meritorio trabajo de investigación, toda vez que, analiza y argumenta con absoluta claridad, los fundamentos legales, doctrinarios y sociales que respaldan la tesis sustentada.

Es criterio de la suscrita que el trabajo de tesis sometido a su consideración, cumple con un contenido científico y técnico requerido para un trabajo de investigación científica, en el cual se utilizaron los métodos y técnicas de investigación necesarias para realizar un trabajo de carácter científico. Las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada son acordes al trabajo de investigación realizada. El trabajo relacionado ha sido elaborado de conformidad con las reglas gramaticales y de redacción de rigor.

En virtud de lo anterior y siendo que el trabajo de investigación cumple con las exigencias del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Artículo 32, me permito aprobar el

Licenciada Lesly Carolina Tayes Grijalva
Tel. 41010842 / 47701420
Oficina Jurídica. 22 av. 2.23 zona 1
ltayes@gmail.com



trabajo de tesis relacionado, por consiguiente, y para los efectos correspondientes, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente:

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be "L. Tayes Grijalva".

Licda. Lesly Carolina Tayes Grijalva
Abogada y Notaria
Colegiada No. 9314

Licda. Lesly Carolina Tayes Grijalva
Abogada y Notaria



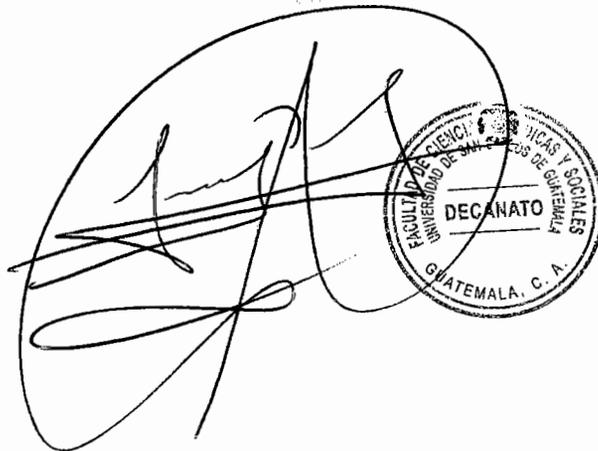
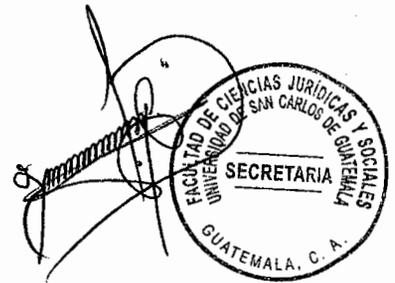
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 14 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FRANCISCO DOMINGO MÉNDEZ, titulado VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS A FALTA DE FISCALIZACIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO. 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:** Fuente de sabiduría, vida y energía que con su inmutable luz y fuerza en mi Ser he alcanzado tantos éxitos como éste. ¡Gracias!
- A MIS PADRES:** Ejemplos de perseverancia, optimismo y valentía para alcanzar grandes éxitos. Gracias **mamá, papá**, por sus incansables apoyo moral, espiritual y material en los momentos que más he necesitado y por haber cultivado en mí la humildad, el respeto y el espíritu de superación.
- A MIS HIJOS:** Regalos maravillosos del Creador y Formador y fuentes inagotables de inspiración.
- A LAS PERSONAS ESPECIALES EN MI VIDA:** Que con su apoyo moral, espiritual y material de una u otra forma han sabido fortalecer mi espíritu en todos los momentos para que este éxito se materialice.
- A LAS TRABAJADORAS EN CASA PARTICULAR:** Razón de ser de este trabajo. Sus faenas cotidianas, sus encierros y soledad, sus miedos y sus silencios inspiran la lucha y la denuncia de los atropellos que viven en la mayoría de las casas particulares.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Especialmente la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por coadyuvar a la formación de la sociedad guatemalteca para lograr una sociedad justa, equitativa, democrática, multiétnica, multilingüe y pluricultural.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. El trabajo: un derecho y una obligación social.....	1
1.1. El trabajo desde el punto de vista capitalista.....	1
1.1.1. Distinción entre trabajo productivo e improductivo.....	2
1.1.2. Retos frente a la perspectiva capitalista.....	3
1.2. El trabajo desde el punto de vista social.....	4
1.3. El trabajo desde el punto de vista jurídico.....	7
1.4. Objeto del trabajo.....	9
1.5. Importancia del trabajo.....	9
1.5.1. El valor más allá del trabajo.....	11

CAPÍTULO II

2. Aspectos generales del trabajo doméstico.....	13
2.1. Antecedente histórico.....	15
2.1.1. Propuestas para el cambio.....	19
2.2. Definición doctrinaria.....	25
2.3. Definición legal.....	27
2.4. Naturaleza del trabajo doméstico.....	30
2.5. Diferentes acepciones.....	30
2.6. Importancia del trabajo doméstico.....	32
2.7. Características del trabajo doméstico.....	34
2.8. Sujetos del trabajo doméstico.....	39
2.8.1. Empleadoras y empleadores domésticos.....	39
2.8.2. Trabajadoras y trabajadores domésticos.....	41
2.9. Otros actores en el trabajo doméstico.....	46
2.9.1. Intermediarios.....	46



2.9.2. Las agencias de empleo.....	47
2.9.3. Organizaciones de trabajadoras domésticas, sociedad civil y ONG.....	50
2.10. La situación de los derechos humanos en el contexto del trabajo doméstico.....	55
2.10.1. Derecho a la no discriminación, humillación y explotación.....	56
2.10.2. Derecho a la libertad e indemnidad sexual.....	61
2.10.3. Derecho a la educación, capacitación y formación.....	63
2.10.4. Derecho a la alimentación sana y en buenas condiciones.....	66
2.10.5. Derecho a una vivienda digna y en condiciones de habitabilidad.....	68

CAPÍTULO III

3. Régimen jurídico del trabajo doméstico.....	75
3.1. El contrato individual de trabajo.....	76
3.1.1. Elementos característicos del contrato de trabajo doméstico.....	78
3.1.2. Formalidades del contrato de trabajo doméstico.....	79
3.1.3. Contenido del contrato de trabajo doméstico.....	80
3.2. Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo doméstico... ..	80
3.2.1. Obligaciones de las y los empleadores domésticos.....	81
3.2.2. Obligaciones de las y los trabajadores domésticos.....	87
3.2.3. Derechos de las y los empleadores domésticos.....	88
3.2.4. Derechos de las y los trabajadores domésticos.....	91
3.3. Terminación del contrato de trabajo doméstico.....	123
3.3.1. Terminación por mutuo consentimiento.....	125
3.3.2. Terminación por decisión del patrono.....	125
3.3.3. Terminación por decisión de la trabajadora o del trabajador.....	129
3.3.4. Terminación por otras causas.....	132
3.4. La indemnización.....	140
3.5. Salud y seguridad ocupacional de las y los trabajadores domésticos.....	142
3.5.1. Salud e higiene ocupacional de las y los trabajadores domésticos.....	144
3.5.2. Fuentes de enfermedades ocupacionales en el trabajo doméstico.....	145
3.5.3. Enfermedades ocupacionales de las y los trabajadores domésticos....	146



3.5.4. Seguridad ocupacional de las y los trabajadores domésticos.....	149
3.5.5. Factores de riesgos ocupacionales y sociales del trabajo doméstico...	149
3.5.6. Riesgos ocupacionales en el trabajo y fuera del trabajo.....	151
3.5.7. Prevención de riesgos ocupacionales en el trabajo doméstico.....	152
3.6. La seguridad social.....	154
3.6.1. Definición de seguridad social.....	157
3.6.2. La seguridad social de las y de los trabajadores domésticos.....	159
3.6.3. Análisis del Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular...	160

CAPÍTULO IV

4. Fiscalización administrativa del trabajo doméstico.....	173
4.1. La función administrativa de trabajo.....	173
4.2. Organización administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	176
4.2.1. La Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	176
4.2.2. Dirección General de Trabajo.....	177
4.2.3. Inspección General de Trabajo.....	180
4.3. Fiscalización de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos.....	194
4.3.1. Regulación legal de la fiscalización de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos.....	195
4.3.2. Incumplimiento de la función fiscalizadora de la Inspección General de Trabajo en materia de trabajo doméstico asalariado.....	199
4.3.3. Factores influyentes en el incumplimiento de la función fiscalizadora de la Inspección General de Trabajo.....	204
4.3.4. Efectos que reproduce la falta de fiscalización de las condiciones laborales de las y los trabajadores domésticos.....	211

CAPÍTULO V

5. Procedimientos de fiscalización para evitar la vulnerabilidad de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos.....	217
--	-----



5.1. Registro de las y los trabajadores domésticos.....	219
5.1.1. Antecedentes.....	219
5.1.2. Necesidad de implementar el registro de las y los trabajadores domésticos..	221
5.1.3. Órgano competente para el registro de las y los trabajadores domésticos....	222
5.1.4. Implementación de formato de registro de las y los trabajadores domésticos.	226
5.1.5. Procedimiento de registro de las y los trabajadores domésticos.....	233
5.1.6. Obligaciones patronales para el registro de las y los trabajadores domésticos...	235
5.2. Control y estadística de las y los trabajadores domésticos.....	236
5.2.1. Necesidad de estadísticas de las y los trabajadores domésticos.....	238
5.2.2. Órganos que deben tener estadística y control de las y los trabajadores domésticos.....	239
5.3. Inspección y vigilancia para el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos.....	240
5.3.1. Necesidad de la inspección y vigilancia.....	241
5.3.2. Objeto de la inspección y vigilancia.....	242
5.3.3. Ventajas de la inspección y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos.....	243
5.3.4. Análisis del marco legal para la eficaz fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos.....	245
CONCLUSIONES.....	249
RECOMENDACIONES.....	251
BIBLIOGRAFÍA.....	253



INTRODUCCIÓN

La explotación, discriminación, marginación, racismo y desprotección a que son sujetas las y los trabajadores domésticos ha sido una práctica permanente entre la sociedad, porque la legislación laboral guatemalteca, hace diferencias fundamentales basadas en la naturaleza de los diferentes oficios, estableciendo regímenes especiales que ubica a una protección inferior como sucede con el régimen del trabajo doméstico, regulado en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en el título cuarto, denominado **Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales**, capítulo cuarto, **trabajo doméstico**. Sistemáticamente deja al margen la protección jurídica a las y los trabajadores domésticos, en virtud que permite extensas jornadas de trabajo, despidos basados en la falta de respeto o enfermedad que incapacite más de una semana al o a la trabajadora doméstica, trabajar durante los días de asuetos, feriados y fines de semana y otras desprotecciones como la falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo, al amparo del Artículo 23 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Del estudio del contexto de las trabajadoras domésticas, del entorno del trabajo doméstico y del análisis de la poca tutela jurídica, se llegó a la conclusión que los derechos laborales y humanos de las y los trabajadores domésticos son vulnerables a ser violentados; hace falta mayor tutela jurídica para el incumplimiento de la función fiscalizadora de la autoridad administrativa de trabajo, a pesar que dispone de la competencia necesaria; lo que produce y reproduce el subdesarrollo contrario al desarrollo humano como objetivo del milenio.



La investigación, análisis y propuesta se desarrolla en cinco capítulos; en el primer capítulo se desarrolla el estudio y análisis sobre las diferentes teorías y enfoques en relación al trabajo como un derecho y una obligación social; en el capítulo segundo, se desarrollan las generalidades del trabajo doméstico remunerado en Guatemala; en el tercer capítulo, el régimen jurídico del trabajo doméstico; en el cuarto capítulo, todo lo relativo a la fiscalización administrativa en materia laboral del trabajo doméstico asalariado; y en el quinto capítulo, se desarrolla la propuesta de un procedimiento práctico de fiscalización para el cumplimiento de los derechos laborales y humanos de las y los trabajadores domésticos, tomando en cuenta la no intromisión a la intimidad de las familias empleadoras.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó un enfoque metodológico dialéctico que para realizar el estudio del problema a profundidad, se partió de los aspectos más generales a los más específicos, y, de estos, a los más generales, es decir orientando el pensamiento hacia un proceso de ida y vuelta. Se estudió el conjunto de las relaciones conceptuales de forma integrada, entre la parte y el todo, es decir, entre el fenómeno estudiado y su teorización.

Se tiene la expectativa que esta investigación sea de gran aporte para la sociedad y para los órganos correspondientes y que contribuya al mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores domésticos.



CAPÍTULO I

1. El trabajo: un derecho y una obligación social

El concepto **trabajo** puede ser definido desde varios puntos de vista, dependiendo del enfoque y la función que se le quiere dar o asignar. Desde el enfoque neoclásico de la economía, se considera como “la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos para la producción de plusvalías, es decir, un factor más para la producción junto a la tierra y al capital”¹.

Este mismo enfoque lo comparten otros autores al sostener que “se puede entender el concepto de trabajo como un esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”². En este sentido se considera el trabajo como un factor necesario de la economía, es decir el trabajo es valorado si es cuantificable en dinero dejando al margen de todo, el valor y la función social de éste.

1.1. El trabajo desde el punto de vista capitalista

Desde esta concepción el trabajo, no es más que un factor de producción junto al capital y a la tierra. Ya que se considera trabajo aquella actividad que genera lucro y produce ganancias. Sin embargo, hay actividades que aún, cuando no generan lucro o

¹ Publicación electrónica de la universidad Complutense. **Nómadas. Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas**. Pág. 9.

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. Pág. 45.



ganancias en forma directa, sí contribuyen en forma indirecta a que otras actividades puedan ser desarrolladas generando esas ganancias que aumenten el capital.

Desde este punto de vista, la tendencia del sistema es la de aumentar, nunca de disminuir, por lo tanto la clase obrera, obtiene siempre una remuneración inferior al valor del producto de su trabajo.

1.1.1. Distinción entre trabajo productivo e improductivo

Esta división general del trabajo que hace el enfoque capitalista señala que el **trabajo productivo y el trabajo improductivo**, son conceptos históricamente determinados, referidos a las actividades que contribuyen a valorizar o a hacer rentable el capital. Fue planteada en el último tercio del siglo XVIII por los economistas franceses de la escuela fisiocrática que postularon **la productividad** exclusiva de la agricultura, sin embargo los economistas clásicos rechazaron este criterio; no fue sino hasta que Carlos Marx planteó que el único trabajo productivo, es el trabajo de los obreros como único factor de la producción, única fuente de todo el valor generado en la economía, después de Marx, el debate sobre lo productivo e improductivo prácticamente desapareció de la ciencia económica.

Para algunos autores el **trabajo productivo** “es el que añade valor al objeto al que se incorpora y resulta en una mercancía, fundamentalmente tangible y almacenable, con algún valor de mercado y el **trabajo improductivo** es el que genera servicios intangibles, que no añaden valor directamente y que, difícilmente, se pueden



almacenar”³. Desde este punto de vista está claro que los **trabajadores productivos** tienen un cierto valor y merecen también una recompensa. Los salarios de los **trabajadores improductivos** no provienen, según Smith, del valor generado por ellos mismos sino de los ingresos de las personas que los emplean.

Smith y sus correligionarios sostienen la misma teoría que todo trabajo capaz de generar alguna utilidad debía ser considerado productivo. Él sostenía que la producción no era creación de materia sino creación de utilidad, entendida ésta como la facultad que tienen las cosas de poder satisfacer las diferentes necesidades de los seres humanos.

Muchos seguidores de Adam Smith insistieron en la idea de que el trabajo productivo es el que crea riqueza (valor añadido) y contribuye a la acumulación de capital y proponen términos como **servicios personales** en lugar de trabajo improductivo para evitar interpretaciones vagas.

1.1.2. Retos frente a la perspectiva capitalista

Solo en un régimen de organización superior, basado en fuerzas productivas aún más poderosas, será posible superar el concepto capitalista de trabajo en favor del trabajo necesario o socialmente útil. Un primer paso, sin abandonar la economía, que la trabajadora o el trabajador sepa conscientemente el papel que desempeña en el proceso productivo, para ello es necesario, además, considerar los factores sociales e

³ Smith, Adam. **La riqueza de las naciones**. Vol. I. Pág. 387.



ideológicos que determinan su conciencia en relación al papel que en ella creen desempeñar; el paso siguiente sería su organización, como un derecho indeleble, para la protección, estudio y mejoramiento de sus intereses económicos sociales, no importando la modalidad bajo la cual realizan su trabajo, sea productivo o improductivo y el ámbito donde lo hacen, tienen intereses comunes, cuya percepción establece la base posible de un proyecto de vida solidario. Esta es la razón por la cual todas las instituciones y mecanismos del juego político que caracterizan a la sociedad burguesa, así como sus variadas expresiones ideológicas, visan a bloquear esa percepción, a disolver la unidad latente entre los trabajadores antes que esta tome forma, a cerrarle el paso a la comprensión de los hechos reales que constituyen la esencia del orden capitalista y de su desarrollo.

1.2. El trabajo desde el punto de vista social

Desde el punto de vista social, se define el trabajo como una actividad social necesaria, para mantener la armonía y lograr la consolidación y desarrollo de cualquier sociedad. Al considerar la función social del trabajo, debe de observarse como parte inherente del ser humano, ya que con ello se satisfacen fines individuales, familiares y por ende sociales, de allí surge la necesidad que tienen todos los seres humanos de reunir esfuerzos para lograr un resultado, de manera que todo trabajo tiene un valor.

Cuando las personas piensan en el trabajo, en primera instancia, les aparece connotado como una necesidad. Pero, ¿necesidad de quién?, ¿de qué? Es posible decir que es una necesidad de subsistencia, de ganar dinero en primer plano.



En este sentido, el trabajo que se realiza es necesario en sí mismo, ya sea porque a través de éste se produce algo, se da un servicio o hay algún proceso de estudio, de investigación o de creación. Lo que se produzca, las creaciones que se hagan, los servicios o estudios que se desarrollen son una necesidad, pero una necesidad social; incluso hasta la producción de alimentos, las visiones de salud y sus tecnologías para curar, etcétera.

Entonces, si las necesidades son una elaboración, a final de cuentas social, y el trabajo responde a esto, se puede señalar que el trabajo tiene una razón de ser cultural y se modifica, se replantea su necesidad y su sentido a partir de las elaboraciones que la sociedad realice entendida como grupo humano en interacción. El trabajo se forma por la necesidad de cooperación entre los hombres para la subsistencia, siendo esta división progresiva en la medida en que la sociedad crece y las necesidades se hacen presentes.

Inevitablemente el desarrollo de la sociedad lleva a la mediación de las necesidades, la satisfacción del individuo por su trabajo y para el trabajo y la satisfacción de necesidades de todos los demás, haciendo que la sociedad y su accionar esté sometida a un sistema de necesidades, en el cual el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales, siempre evitando la transformación en una sociedad de la explotación.

Desde este punto de vista, el trabajo es un derecho y un deber del hombre, motivador de su energía creativa y camino a la autorrealización a través del cual se desarrolla el



potencial y por ende se alcanza la libertad. Como una mirada humanista, en esencia, el planteamiento del trabajo es el mismo, es un derecho y un deber, va desde el hombre hacia el hombre, perfeccionándolo tanto física como mentalmente, influyendo en su entorno social, siempre a medida de sus capacidades, aptitudes y determinación.

En este orden de ideas, el trabajo es necesario tanto individual como socialmente, a través de procesos de socialización donde interacción y estructura se conjugan en una dinámica dialéctica. Y a medida que se conozcan las construcciones que se dan en la socialización, vistos desde la interacción, podremos comprender las significaciones y el sentido que los individuos y los grupos socialmente constituidos, dan a sus actividades y a las actividades de los demás. En otro plano, este análisis facilita a entender las tendencias y sentidos sociales que se le da a las actividades que se desarrollan en cualquier ámbito social.

En conclusión, el trabajo cumple una función social, es necesario para el desarrollo y la armonía de la sociedad, entonces, independientemente de su socialización, de su valor y de su tendencia o sentido social dado, toda actividad humana encaminada a cumplir cualquier función, ya sea económica o social debe ser valorada, evidenciada, legitimada y vista como una actividad necesaria para el desarrollo. Más aún, si es una actividad prestada bajo subordinación, dirección y aprovechamiento ajeno, debe darse un sentido equivalente e igual, no importando su naturaleza o bajo qué criterio se ha planteado, porque es una fuerza material, intelectual o de ambos géneros, es inversión de tiempo y de energías, conlleva los mismos esfuerzos y expuesto a condiciones equivalentes, por tanto su valor e importancia en forma equitativa.



1.3. El trabajo desde el punto de vista jurídico

Jurídicamente, el trabajo se conceptúa como toda actividad, ya sea permanente, transitoria, material, intelectual o mixto, que una persona individual ejecuta conscientemente al servicio de otra, en virtud de un contrato o relación de trabajo, donde se devenga una retribución considerada equivalente, salvo excepciones especiales reguladas en ley.

Por tanto, el sistema jurídico laboral, tiene pues, un carácter tutelar del ser humano que, para vivir y desenvolverse en plenitud, necesita ejercer habitualmente en forma subordinada o dependiente una ocupación remunerada, en condiciones que garanticen la vida, la salud y un desarrollo físico normal, el descanso, el aprendizaje y el perfeccionamiento profesional, el resguardo de la moral y de las buenas costumbres, y por último, el goce de ciertos beneficios económicos y sociales conceptuados como indispensables para una vida decorosa.

Como fines ulteriores, el derecho del trabajo persigue la integración de la persona que trabaja en el cuerpo social de la comunidad, para alcanzar con ello su perfeccionamiento armónico y la regularización de los medios violentos de presión reconocidos a los sujetos de la relación jurídica para la defensa de sus intereses respectivos.

Desde este punto de vista el derecho del trabajo se define como “el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa



el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”⁴.

Otro autor señala que el derecho del trabajo “es aquella disciplina jurídica que regula una forma particular del trabajo: aquél que se realiza bajo las órdenes de otro y para ese otro”⁵.

Es importante resaltar que en la legislación laboral guatemalteca no se encuentra ninguna definición sobre el trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, solamente hace referencia en su Artículo 101, que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social; el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, tampoco describe alguna definición sino solamente lo referente a trabajador y patrono, por tanto únicamente se encuentran definiciones doctrinarias.

En conclusión, el trabajo es una actividad física, intelectual o de ambos géneros, que se realiza en forma voluntaria, independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario; es un bien del hombre y de la humanidad, es un derecho y una obligación social y debe estar en función del hombre y no el hombre en función del trabajo.

⁴ Alfonso Guzmán, Rafael. **Nuevas didácticas del derecho del trabajo**. Pág. 9.

⁵ Raso Delgue, Juan. **Nuevas reflexiones sobre la flexibilidad laboral, ¿Flexibilidad en el garantismo o rigideces sin garantías?** <http://relabor.fder.edu.uy/Introd.Flexibil.htm> (agosto de 2011).



1.4. Objeto del trabajo

Para abordar este punto se debe responder a los siguientes cuestionamientos ¿Por qué se trabaja? ¿Será que el ser humano trabaja porque tiene necesidades; porque es una obligación social, de esa forma tiene que ganarse la vida, es parte de su naturaleza o porque siente pasión y gusto por lo que hace? La respuesta a estos cuestionamientos, es variada, ya que cada persona aducirá sus motivos por los cuales se encuentra en constante actividad.

En este sentido, independientemente de los motivos que se tienen para trabajar, el trabajo es sin lugar a dudas un eje fundamental en la vida de las personas. Es una realidad que esta actividad proporciona ingreso económico, seguridad y sobre todo la oportunidad de desarrollar aptitudes y habilidades físicas y mentales, por tanto, el trabajo debe dignificar a la persona; sentir satisfacción y gusto por lo que hace, sin dejar a un lado una vida armoniosa y su constante desarrollo individual y social.

1.5. Importancia del trabajo

El trabajo es un elemento indispensable para la vida, es por medio de él una persona puede proyectar sus capacidades, su manera de pensar y de sentir, además es una contribución a la sociedad. De manera que, todo trabajo tiene un valor en el desarrollo de la sociedad, no importando su valor dado o su inclusión en la separación dual de productiva o improductiva, esto solo es su sentido históricamente socializado y no su debida contribución ya sea en forma directa o indirecta en los sistemas de producción.



El trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que se invierte en trabajar, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida. Sin embargo, la importancia que el trabajo tiene en la vida, varía de una persona a otra y es un componente central del conjunto de creencias, valores y actitudes que constituyen el significado del trabajo.

Así también la valoración del esfuerzo varía según el enfoque económico; por ejemplo, desde la óptica de la sociedad de consumo, se trabaja para obtener bienes y satisfacer las necesidades, las personas dedican casi toda su vida para el trabajo y no dejan tiempo para humanizarse y sentir o encontrar la verdadera libertad, sino mantener el esfuerzo para conseguir esos bienes que constantemente ofrece el mercado a través de sus grandes estrategias comerciales. Pero desde el punto de vista de su contribución al crecimiento de la economía capitalista, como se ha dicho en repetidas ocasiones, el trabajo es importante siempre y cuando genera un plusvalor.

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivos; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia. A razón de ello, menester es garantizar no solamente el acceso al trabajo y a la profesión sin discriminación alguna a hombres y mujeres sino, también las condiciones adecuadas para que la persona se sienta realizada en su profesión (la sociedad debe ayudar a los ciudadanos a procurarse un trabajo y un empleo en las mejores condiciones, llenando las expectativas económicas, sociales, familiares, humanas y profesionales).



Así también, todo trabajo debe valorarse de igual manera, no importando su naturaleza o las formas bajo las cuales se desarrolla, además debe ser remunerado en forma equitativa, sin distinciones, de tal modo que permita a la persona posibilidades de tener una vida digna en su sentido material, social, cultural y espiritual.

1.5.1. El valor más allá del trabajo

En un proceso productivo gran parte de los trabajos que no pueden ser considerados como empleos, es decir que no tienen un valor de mercado y por tanto no son remunerados o remunerados parcial o inequitativamente, no son sino aportes igual de necesarios, pero indirectos, para la producción del producto global. Son trabajos que hacen su contribución, y que incluso pueden llegar a ser imprescindibles, o bien incrementar el potencial beneficio de una economía. El mercado de trabajo, que solo compensa las actividades de la esfera productiva, explota de este modo a todos aquellos cuyo trabajo contribuye, aunque sea indirectamente, al producto que finalmente se apropian.

Frente a esto, se vuelve primordial reconocer la contribución que hacen a la creación de plusvalía, trabajos que contribuyen indirectamente como condición de posibilidad. Trabajos que pueden no tener valor de mercado, o pueden tener escasa capacidad para crear plusvalor, es decir, tener escaso rendimiento, pero producen insumos que hacen posible el proceso productivo en que el capital se valoriza, y solo pueden ser vistos como ajenos a la creación de ese valor porque están desarticulados del proceso productivo como proceso global, pero son parte fundamental del mismo. Y supone,



asimismo, reconocer la contribución fundamental que viene por fuera del trabajo mismo, y que es un patrimonio social sobre el que nadie puede acreditarse derechos exclusivos.

Es necesario romper la estructura actual de distribución pensando en un mecanismo que asigne colectivamente los beneficios del progreso productivo histórico, a la vez que retribuya la participación activa en el proceso productivo, es decir, el trabajo.



CAPÍTULO II

2. Aspectos generales del trabajo doméstico

El trabajo doméstico y su regulación legal vigente son un caso paradigmático que muestra las relaciones que existen y provocan discriminación y desigualdades, que se vinculan más con las políticas de redistribución de ingresos. La información empírica permite afirmar con mayor seguridad los vínculos entre la pobreza y las precarias condiciones de trabajo de las mujeres en el trabajo doméstico remunerado, es tan evidente que la persistencia de normativas que consagran sistemáticamente el menoscabo de los derechos esenciales, precisamente en el empleo más importante para las mujeres pobres y jóvenes, tiene directas repercusiones inmediatas y a largo plazo en la posibilidad de acceso de las mismas a otros bienes jurídicos fundamentales y en la propia realización de sus proyectos de vida.

Haciendo un repaso en el contexto histórico en el derecho laboral se logra entender y explicar cómo los prejuicios sociales y culturales consideran improductivo económicamente al trabajo doméstico, entendiendo esta exclusión a partir de la consideración de que el trabajo doméstico no es un trabajo de producción, carece de carácter económico y no guarda relación con la actividad profesional de la persona a quien se presta.

Las particulares condiciones en que se desenvuelven las trabajadoras, derivadas de las diferencias de clase, caracterizando al trabajo doméstico por convivencia,



continuidad, indeterminación de las labores y mayor subordinación; prácticas sociales antiguas que se imponen como ley, sistema feudal y medieval; las dificultades de inspección del trabajo frente a la inviolabilidad del domicilio; la protección de la familia como interés prevalente frente a los derechos laborales; la presencia de aspectos extra económicos en las contraprestaciones laborales, como las de naturaleza moral; la afirmación de que no se trata de relaciones laborales, sino “el trabajo doméstico no debería estar dentro de la protección del derecho laboral, sino debe regirse bajo la forma de contrato de locación de servicios u otras figuras del derecho civil”⁶; la relación afectiva y cuasi familiar con los empleadores o empleadoras; entre otras. Asimismo, se ha señalado la escasa o nula importancia que se ha otorgado desde la teoría del derecho social a esta rama de la actividad económica; desde los organismos internacionales de derechos humanos se han dado observaciones, hasta ahora de una manera muy escueta, a raíz de un complejo sistema de razones derivadas de la asignación a las mujeres de los trabajos más devaluados socialmente, sumado al origen social, étnico y nacional de las y los trabajadores domésticos. Es de hacer notar que existe sistemáticamente un claro silencio normativo aplicado al trabajo doméstico remunerado, esto demuestra la debilidad política y social, a pesar de su importancia en el ámbito urbano y su aporte a la economía nacional, equivalente a “1.8% en el PIB”⁷.

El claro sesgo en razón del sexo es una de las características predominantes de este trabajo, ya que en el sector se ocupa casi exclusivamente a mujeres frente un porcentaje mínimo de hombres, según el informe presentado por la Secretaría

⁶ Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 45.

⁷ Secretaría Presidencial de la Mujer. **Informe nacional sobre el trabajo doméstico remunerado en Guatemala.** Pág. 21.



Presidencial de la Mujer en el año dos mil once, basado en estadísticas de 2006, “hay 97.89% de mujeres y el 2.11% son hombres”⁸. Las ideas predominantes en las sociedades alrededor del trabajo doméstico, su asociación con el trabajo reproductivo y con las funciones que la existencia de las familias y el espacio doméstico requiere, determinan que estas tareas se conviertan en actividades naturales de las mujeres, que les son asignadas en razón de su sexo por la construcción genérica de nuestras sociedades. A su vez, el factor de la posición económica que media entre quien contrata y quien presta el servicio en el empleo doméstico es un elemento que a su vez resuelve en una discriminación de clase, una discriminación de género. A esto se debe sumar la relevancia que otros sesgos o factores de discriminación podrían tener en la dinámica de la estratificación que se da en este empleo de los sectores más desfavorecidos de las mujeres, y que no sólo se explican por su clase social y posición económica.

2.1. Antecedente histórico

El trabajo doméstico se ha considerado una extensión natural del papel de la mujer en la sociedad, el mantenimiento del hogar y la familia. De hecho, tal como quedó descrito arriba, “el 98% de todos los trabajadores domésticos de Guatemala son mujeres y el 2% restante son varones”⁹ realizando tareas identificadas con lo masculino, tales como manejar automóviles, cuidar y mantener jardines, etc. Las trabajadoras domésticas remuneradas realizan básicamente las tareas que, según la sociedad, debería hacer la

⁸ **Ibíd.** Pág. 26

⁹ **Ibíd.**



mujer de la casa gratuitamente, debido a que tiene lugar en el hogar, lo realizan mujeres y no suele estar remunerado, el trabajo doméstico se considera no cualificado y de baja categoría. Esta situación devaluada se traduce sistemáticamente en la peor violación a los derechos humanos.

El trabajo doméstico es la expresión más moderna de la servidumbre colonial, tomando en consideración que Guatemala es una sociedad que históricamente se ha caracterizado por la existencia de diversas formas violentas de exclusión, que en la actualidad determinan la existencia de prácticas e ideologías que desarrollan y justifican el despojo total de oportunidades de desarrollo humano a diferentes grupos sociales, principalmente a los grupos étnicos y a la mujer en particular.

En la época colonial, es cuando la estratificación étnica de la sociedad guatemalteca, mediante la imposición de la encomienda y el repartimiento por parte de la corona española, período donde la servidumbre, la explotación, la discriminación y la exclusión fueron denominadores comunes, se afianza con toda firmeza, expresándose en los distintos niveles económico, político, jurídico y social a través de la consolidación de la concepción criolla y ladina, que justificó la servidumbre de una sociedad aborigen y libre, reduciéndolo a la categoría de siervo y domesticable.

En el período independiente hasta las postrimerías de los gobernantes liberales, sustentados en base a sistemas feudales del antaño, se reforzó esta forma de esclavitud, socializando las prácticas e ideologías en forma sistemática para seguir obligando a la población pobre e indígena a trabajos forzados, sin salarios y derivados



de distintas figuras como la viabilidad, la vagancia, etc. Como consecuencia, la sociedad ha aceptado como normal el constante trato indigno a sectores sociales pobres, mujer e indígena, lo que conlleva abuso, discriminación y la más vil violación a los derechos humanos regulados en el Título II de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por otro lado es importante señalar que las transformaciones que sufrió la institución, no en su estructura sino en su forma, en las distintas épocas y gobiernos en orden al reconocimiento de los respectivos derechos no llegan a ofrecer mayores variantes hasta los comienzos del presente siglo, puesto que con anterioridad fueron escasas las reglamentaciones dictadas al efecto. Al respecto, “el proceso encontró un paulatino desarrollo, del cual no se halló ausente la propia Organización Internacional del Trabajo, toda vez que por fin en el año de 1927, al adoptar el convenio número 24 sobre seguro de enfermedad, se dijo textualmente que se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y a los servidores domésticos”¹⁰.

La Organización Internacional del Trabajo, ha llevado a cabo una meritoria labor al redactar y someter a la aceptación de los diversos Estados miembros, convenios y recomendaciones con el fin de que no se afecten los más diversos aspectos de la vida laboral, aunque con relación al servicio doméstico su actividad no ha dejado de ser escasa.

¹⁰ Falcón, Enrique. **El trabajo de casa**. Pág. 117



Se estima importante precisar que la reunión de expertos sobre la materia ^{Novada} tuvo lugar en Ginebra, en el mes de junio de 1951, con motivo de una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo del año 1948, estuvo de acuerdo en que debía pensarse en una futura acción internacional comprensiva de medidas encaminadas a elevar los niveles de vida y de empleo de los trabajadores domésticos. Cabe notar, que en el año de 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo, al estudiar nuevamente la situación, invitó a la Oficina Internacional del Trabajo a analizar los problemas de estos trabajadores, basándose en la documentación facilitada por los Estados miembros. Los resultados y conclusiones que se extraen del cuestionario enviado a los distintos países, para el mes de junio de 1969 la cantidad de respuestas recibidas fueron sesenta y ocho, quedando patentizado de esta forma, que pocas son las dudas acerca de que las y los trabajadores domésticos, en los hogares privados, “constituyen un grupo desfavorecido en muchos aspectos”¹¹.

En el ámbito nacional, no existía ninguna regulación legal, por la cuestión histórica del concepto de criada, adoptado en el imaginario social, las relaciones laborales de las y los trabajadores domésticos, no fue sino hasta en el año 1947, dejándolo como un régimen especial en el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, bajo el argumento, según un informe de la ONG Human Rights Watch al transcribir parte de la entrevista hecha al autor del Código de Trabajo, Oscar Barahona Streber, “Fue necesario incluir en el Código de Trabajo al servicio doméstico porque no hacerlo hubiera sido injustificado, pero darle el mismo tratamiento que a los trabajadores industriales o comerciales habría constituido un error mayor, habría

¹¹ **Ibíd.** Pág. 120



creado animosidad general de millares de amas de casa contra el Código de Trabajo”¹². Este personaje, sostiene que el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores domésticos eran mujeres e indígenas influyó decisivamente en la concepción del trabajo doméstico y su regulación en el Código de Trabajo, además se fundamenta en que el trabajador doméstico forma parte de la familia y no ocurre con las otras ramas laborales. Se puede deducir que la discriminación de género y étnico lo que limitó la equiparación de los derechos de las y los trabajadores domésticos en la regulación laboral y que aún persiste y redundando en la actualidad, ya que el capítulo cuarto, título cuarto del Código de Trabajo que regula el trabajo doméstico no se ha modificado desde la adopción inicial.

2.1.1. Propuestas para el cambio

El gobierno de Guatemala se ha comprometido a hacer que su legislación nacional sea compatible con todas las normas laborales internacionales. El gobierno tiene el deber de cumplir con toda la gama de compromisos adquiridos mediante la ratificación de los convenios de la OIT, tales como el Convenio relativo a la discriminación, Convenio número 111, ratificado el 20 de septiembre de 1960 y publicado el 26 de octubre del mismo año, así como los acuerdos de paz de 1996.

Los acuerdos de paz, auspiciados por las Naciones Unidas y fundamentados en el derecho internacional, incluyen compromisos específicos para revisar la legislación

¹² Human Rights Watch Guatemala. **Del hogar a la fábrica: Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca**. Pág. 8



laboral nacional, en concreto las disposiciones relativas al empleo de la **Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Reforma Agraria** compromete al gobierno a **revisar la legislación laboral**, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres **y legislar para la defensa de la mujer trabajadora doméstica**, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad. La referencia a la seguridad social se ve fortalecida por otro compromiso dentro del mismo acuerdo de facilitar la cobertura universal a todos los trabajadores.

En los últimos años, se han introducido unas cuantas propuestas en el Congreso para rectificar la protección desigual a las y los trabajadores domésticos dentro del Código de Trabajo. Una agrupación de organizaciones de la sociedad civil y religiosas presentaron el 13 de abril de 1999 en el Congreso de la República de Guatemala un anteproyecto de ley que regulara las condiciones laborales de las y los trabajadores domésticos, pero rápidamente se quedó atascado en una comisión debido a la falta de voluntad política. El proyecto se circunscribe en relación a jornada laboral, horas extras, la seguridad social, la protección a la maternidad, el derecho a los días de asueto y feriados, el derecho a la libertad sindical y prohíbe expresamente a los empleadores que utilicen un lenguaje discriminatorio o racista, o que cometan cualquier acto que implique violencia física, psicológica, moral o sexual contra la persona de la trabajadora o su familia. También cabe destacar que en el anteproyecto se exige a los empleadores que permitan el acceso a los funcionarios de la Inspección del Ministerio de Trabajo y contempla la creación de una división especial dentro del mismo para supervisar la implementación de la ley, investigar las violaciones e intervenir en las



disputas. Finalmente, el anteproyecto llama a una campaña oficial para sensibilizar a la población general sobre la violencia contra trabajadoras domésticas.

Dentro de una iniciativa alternativa para resolver los problemas que plagan el sector del trabajo doméstico, la congresista Nineth Montenegro, ex presidenta de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República de Guatemala, introdujo un anteproyecto de ley en mayo de 2000 para reformar el Código de Trabajo en varios sentidos. Su anteproyecto, se depositó en el seno de la Comisión sobre Asuntos Laborales pero nunca se admitió a revisión, modificaría el Código de Trabajo para dejar claro que el trabajo doméstico goza de todos los derechos y beneficios laborales reconocidos en toda la normativa laboral y previsión social y sus reglamentos.

En julio de 2000, el Ministro de Trabajo y Previsión Social convocó una reunión con representantes de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República de Guatemala, el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH), CENTRACAP y otras ONG interesadas para negociar una propuesta conjunta de reformas del Código de Trabajo. El objetivo del proceso era llegar a una propuesta legislativa consensuada que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en representación del Poder Ejecutivo, pudiera someter al Congreso de la República de Guatemala. El proceso de negociaciones continuó, en marzo 2001 hasta alcanzar una propuesta consensuada, pero nunca se vieron los frutos de grandes esfuerzos. Todo está estancado, no hay posibilidad de cambios sociales. Cuando se audita la reticencia sobre el tema de trabajadoras y trabajadores domésticos, los congresistas indican que tal vez por una falta de conciencia, desconocimiento de la situación de esas



trabajadoras y el temor de la capa media que necesitan de ese apoyo en sus casas, no quieren desembargarse de sus privilegios.

De esa cuenta, las organizaciones civiles que aglomeran a trabajadoras domésticas y quienes les prestan servicios de asistencia, no han perdido las fuerzas y las esperanzas de lograr mejores condiciones laborales y de vida para el sector del trabajo doméstico. En los últimos dos años, se aunaron nuevamente esfuerzos tanto de la sociedad civil como de las entidades públicas que tienen como misión la promoción de políticas a favor de las mujeres guatemaltecas, para replantear las estrategias y lograr ese adecuado cambio normativo en la legislación laboral. Se empezó a trabajar un anteproyecto que reformarían varios artículos del Código de Trabajo, artículos relacionados a mujer trabajadora y dentro de ellos la modificación del capítulo cuarto, título cuarto referente al régimen especial del trabajo doméstico. Se obtuvo el dictamen favorable de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República, pero cuando llegó en manos de la Comisión de Trabajo desde el año 2010 ni siquiera se ha revisado (Iniciativa 4075-2009, Congreso de la República de Guatemala).

En el contexto internacional, la Organización Internacional de Trabajo, en su sesión de marzo de 2008, decidió inscribir un punto relacionado con la promoción del trabajo decente para las y los trabajadores domésticos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010, dando seguimiento a una resolución adoptada unánimemente por los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1948, con la intención de retirar a estos millones de trabajadores, sobre todo de trabajadoras, de la invisibilidad en la que les confinan las legislaciones del trabajo y los convenios



internacionales, incluidas en cierta medida las normas internacionales del trabajo de la misma OIT. Una invisibilidad que no significa solamente su ausencia en las estadísticas del trabajo, sino que también tiene como resultado privar a esta categoría de trabajadoras y trabajadores de la protección mínima de sus derechos fundamentales. La propuesta se sometió al Consejo de Administración por la Oficina Internacional del Trabajo para adoptar un convenio internacional sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, acompañado de una recomendación. Obtuvo el apoyo unánime del grupo de los trabajadores, el respaldo de numerosos gobiernos y no dejó insensible al grupo de los empleadores, que dijo estar dispuesto a una discusión general sobre el tema.

A partir de enero de 2009 la OIT envió a los Estados miembros un informe de evaluación de la situación en materia de legislación y de prácticas relativas a los trabajadores domésticos en el mundo. Este informe es acompañado de un cuestionario donde gobiernos, empleadores y también las organizaciones sindicales, fueron invitados a responder, para que la Comisión de la Conferencia designada para preparar la acción normativa pueda hacerse una idea precisa de los problemas con los que se enfrentan las y los trabajadores domésticos, de las legislaciones en vigor en donde éstas existan, y de las prácticas buenas y malas que se aplican a estos trabajadores.

En caso de Guatemala, lamentablemente el gobierno y el sector empleador no dieron respuestas objetivas al cuestionario, no se pronunciaron a favor de un convenio, sino solo aceptaron una simple recomendación, en este sentido es tan evidente la falta de voluntad política del gobierno y su consentimiento expreso de la permanente existencia



de las atrocidades del sector empleador. De parte de las organizaciones sindicales, no hubo pronunciamiento ya que aducen que no es de su interés, sino permitieron a ciertas organizaciones de la sociedad civil para que se pronunciaran, pero de igual forma, no hubieron respuestas objetivas sino solamente la clara posición sobre un convenio acompañado de una recomendación.

La adopción del instrumento por parte de la Conferencia de la OIT no fue un ejercicio fácil, sino exigió una movilización particular de los delegados de trabajadores para obtener una mayoría de dos tercios de los votantes y, en cuanto al contenido, una fuerza de convicción que asegure que ante las preocupaciones de flexibilidad que sin duda fueron expresadas (a veces, legítimamente, para tener en cuenta la situación de diferentes países o sistemas jurídicos). Después de tanto esfuerzo por parte de la OIT, delegaciones de los trabajadores y empleadores, en junio de 2011 se adopta el Convenio número 189, Convenio sobre las y los trabajadores domésticos y la Recomendación número 201 con el mismo nombre.

La tarea será hacer una vigorosa promoción para obtener el mayor número de ratificaciones por los Estados miembros y especialmente el caso de Guatemala. La OIT tendrá que asumir responsabilidades en la promoción de estas normas bajo la mirada atenta de su Oficina de actividades para los trabajadores, pero el papel y la contribución del movimiento sindical en estos esfuerzos serán decisivos. Del mismo modo será decisiva, para controlar la aplicación de los instrumentos adoptados y ratificados, la capacidad de los sindicatos de promover la organización de los trabajadoras y trabajadores domésticos, de integrar sus preocupaciones específicas en



los cuadernos de reivindicaciones y de promover sus derechos, incluido el de hablar por sí mismos.

2.2. Definición doctrinaria

La palabra doméstico procede del latín domus, que quiere decir casa, y el servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza y seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familias que la ocupan.

Una definición de trabajo doméstico plantea varios problemas. El primero es que ciertas actividades que entran dentro de ella no producen lucro, por tanto, tiene un valor doméstico, ya que se produce y se consume dentro del mismo hogar. Entre estas actividades podemos mencionar: la atención, cuidado y acompañamiento a personas adultas, niños y con capacidades especiales; atención, cuidado, limpieza y seguridad de los hogares y las personas o familias que en ellas habitan; atención, cuidado y limpieza de animales; realizar gestiones de distinta índole; etc. Un segundo problema es que este proceso de desvalorización o producción de valor doméstico, está impregnado por una serie de actividades de organización y gestión que permanecen ocultas, y que son englobadas bajo ciertas formas tópicas de consideración con el término llevar una casa. Estos componentes añadidos a las tareas explícitas son los que definen el papel de ama de casa. Las funciones domésticas se presentan como un continuo, una larga enumeración, un círculo sin principio ni fin. Por cuanto el planteamiento se considera su difícil definición, ya que el concepto engloba todos los quehaceres del hogar, como también su administración propiamente dicha.



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

Esta forma de considerar el trabajo doméstico bajo el doble prisma de la tarea concreta y de la función doméstica para ser realizada, nos permite contemplar el valor resultante de la suma de los valores parciales de todas las tareas realizadas para su consecución, más el valor añadido de su planificación, organización y gestión, por lo que conllevan un elemento de responsabilidad en su cumplimiento. Mientras las tareas son realizadas o no, las funciones están asignadas, lo que supone una responsabilidad en cuanto a la satisfacción de la necesidad doméstica que sea, en un nivel predeterminado.

Por tanto, **el trabajo doméstico consiste en la realización de las tareas destinadas a satisfacer las necesidades domésticas, es decir de un hogar.** Ahora bien, más allá de unos mínimos absolutos de orden biológico, estas necesidades son siempre relativas en un doble sentido: en **sentido social**, son necesidades comúnmente aceptadas por la sociedad en su conjunto, o por el grupo de pertenencia de la unidad familiar; en un **sentido privado**, es la propia familia quien define estas necesidades según niveles o estándares de exigencia particulares. De manera que cada familia define esas exigencias que pueden considerarse necesidades domésticas.



2.3. Definición legal

En relación a tratados y convenios internacionales, tanto en materia de derechos humanos como en materia laboral, observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos, el Convenio número 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949; el Convenio número 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975; el Convenio número 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; el Convenio número 181 sobre las agencias de empleo privadas, 1997; la recomendación número 198 sobre la relación de trabajo, 2006; así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006); el Convenio número 189 sobre las y los trabajadores domésticos, junio de 2011; y la recomendación número 201 sobre las y los trabajadores domésticos, junio 2011. Otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.



Los instrumentos anteriores, el único que define el trabajo doméstico es el convenio sobre las y los trabajadores domésticos, número 189 de la OIT, de la siguiente manera:

“Artículo 1. A los fines del presente Convenio: a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”.

La fuente legal principal donde se puede encontrar explícita regulación de la relación de trabajo entre trabajadores y empleadores domésticos es en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en su título cuarto, capítulo cuarto, Artículos del 161 al 166. En este apartado del Código de Trabajo, no define el trabajo doméstico sino solo la definición de los trabajadores domésticos y demás estipulaciones referentes a este régimen especial de trabajo. Por tanto, no se puede esbozar una definición legal, sin embargo, la descripción de algunos elementos que integran el concepto del trabajo doméstico, puede llegar a inferir a la definición. En tal sentido, el concepto contiene elementos como: labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular y que no importen lucro o negocio para el patrono. Al analizar estos elementos se destacan principalmente tres ideas: (1) el ámbito físico dentro del cual el servicio es prestado, hogar, sitio de residencia o habitación particular; (2) el carácter habitual de los servicios; y (3) la finalidad no lucrativa de las labores.



En el primer elemento, se puede concluir que el ámbito físico se refiere a la casa misma donde los trabajadores prestan el servicio o al lugar habitado, al lugar o espacio físico y a las estructuras dentro del cual se establece el hogar donde históricamente se desarrollan las actividades y relaciones específicas de la vida familiar.

En cuanto al carácter habitual de los servicios, se indica al respecto: “las tareas inherentes al hogar deben entenderse en un doble sentido. Por un lado, que las labores se ejecuten en el ámbito físico donde reside el empleador, por otra parte, que los servicios prestados sean propios de la vida hogareña”¹³. En este sentido, los servicios que abarca la vida hogareña, abarca el universo de labores a cubrir las necesidades personales de los integrantes del núcleo familiar, tanto las manuales (aseo o limpieza de la vivienda, alimentación, atención de vestimenta, jardinería, etc.), como los intelectuales (Planificación de las tareas, cuidado y crianza de los hijos). Quedan excluido por tanto los servicios, por no ser labores inherentes a las necesidades del hogar del empleador, los servicios prestados en beneficio de otras personas que no forman parte del mismo hogar, aunque sean para necesidades domésticas de aquéllos.

El último elemento de la definición del trabajo doméstico, lo referente a la ausencia de lucro del patrono. El requisito es claramente establecido por el Decreto número 1441, Código de Trabajo, en su Artículo 161: **que no importe lucro o negocio para el patrono**. En este caso, los servicios se prestan en beneficio de un dueño o dueña de casa, residencia o habitación, se utilizan y se aprovechan y terminan allí los productos del trabajo, una vez que dichos servicios han sido disfrutados por la persona o familia

¹³ Reviriego, José María. **Trabajadores del servicio doméstico**. Pág. 27.



que los recibe; es un servicio de persona a persona. Al decir que el empleador no obtenga beneficios económicos directo del trabajador doméstico no significa que no aporte ventajas pecuniarias, pues relevado el empleador de sus quehaceres hogareños, puede dedicarse a una actividad lucrativa o labor rentable.

2.4. Naturaleza del trabajo doméstico

Para ubicar exactamente al trabajo doméstico se hace necesario entender en primer plano que, es necesario equiparar el trabajo doméstico al trabajo involucrado en la producción de bienes para el mercado, porque no solo se hace visible sino se reconoce como indispensable, ya que las personas que se dedican a los quehaceres del hogar no se deben seguir considerando como inactivas sino productoras de bienes imprescindibles. En este sentido, todo trabajo doméstico tiene gran importancia en el desarrollo económico, por tanto se encuentra dentro de los factores de producción, con mayor razón la naturaleza de la relación que surge entre un empleador y el trabajador doméstico es eminentemente de relación laboral, y debe tutelarse en igualdad de condiciones.

2.5. Diferentes acepciones

Todavía no existe una definición universalmente aceptada del concepto trabajo doméstico, ni tampoco un acuerdo general sobre el término que se debe utilizar para denominar este trabajo. Hay que señalar con mucha intensidad, que el término trabajo doméstico es asimismo objeto de discusión, usualmente se considera irrespetuoso,



demasiado servil y con una connotación discriminatoria, además se le resignificó con el género femenino.

En Guatemala, la palabra **doméstica**, como trabajo de una persona en el hogar de otra, sufrió una alteración por el uso más común, ya no como el adjetivo que califica el ámbito de ejecución del trabajo, sino como el sustantivo que identifica a la persona que trabaja en una casa, **la doméstica**; lo que denota la connotación excluyente del concepto, ya que hace que prevalezca la naturaleza servil y sumisa con la cual es definida esta actividad laboral.

La palabra **doméstica** resume la esencia del sistema patriarcal, que denota la discriminación y racismo hacia el sector que se emplea en este tipo de actividades, excluyéndolos de la tutelaridad del derecho laboral y permitiendo la violación a sus más consagrados derechos humanos. Como consecuencia, la sociedad ha aceptado como normal el constante trato indigno a sectores sociales indígenas, pobres y mujeres, lo que conlleva abuso, discriminación y explotación laboral.

En el discurso cotidiano de las personas, identifican a la trabajadora como **la doméstica, la sirvienta, la muchacha, María, la criada, la patoja, la empleada, o el peor de los casos la china, la nacha, la cholera, etc.**, por eso, las organizaciones sociales y organizaciones propias de trabajadoras domésticas que aglutinan y acompañan a las trabajadoras domésticas remuneradas, rechazan este tipo de referencias o conceptos socializados, ya que alude a la domesticación de animales y aparatos domésticos, lo que implica la cosificación de las personas; en tal sentido se



ha luchado por no conceptualizar esta actividad como trabajo doméstico **trabajo en casa particular (TCP).**

2.6. Importancia del trabajo doméstico

En la sociedad contemporánea, el trabajo doméstico en las casa particulares es esencial para que la economía también funcione fuera de ellos. En los dos últimos decenios se ha registrado una creciente demanda de este tipo de cuidado en todas partes del mundo, tendencia esta que se ha acentuado con la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la frecuente insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Las y los trabajadores domésticos representan hoy día una amplia cuota de la fuerza de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo, y ha seguido aumentando incluso en el mundo industrializado.

Los quehaceres domésticos que realizan empleados a cambio de una retribución, o miembros de la familia gratuitamente, en cumplimiento de sus responsabilidades familiares y como trabajo desinteresado, son meramente indispensables para que funcione la economía fuera del hogar. No obstante, el valor del servicio doméstico se sigue subestimando al considerarse como un trabajo no cualificado, ya que tradicionalmente se parte del supuesto de que la mayoría de las mujeres son de por sí, y de manera innata, capaces de desempeñar las tareas que conlleva, y enseñan en el hogar las correspondientes competencias a otras mujeres. En abierto contraste con esta situación, los estudios que dan voz a las y los trabajadores domésticos suelen



revelar que éstos creen en la dignidad del duro trabajo que realizan, y que merecen reconocimiento y respeto, incluso en el plano legislativo.

La sociedad, de acuerdo a las concepciones teóricas y al rol histórico que la mujer ha desempeñado, percibe que la producción de bienes y servicios se realiza únicamente en las empresas, y que en el hogar no se producen. Esta forma de percepción, obedece a que no se ha tomado en cuenta que las tareas de reproducción social, además de ser de orden biológico, material, cultural, son de orden económico.

Desde distintas perspectivas se ha demostrado la importancia del trabajo doméstico para la reproducción no solo de las familias individuales y de la fuerza de trabajo, sino que también del sistema económico y social. En este sentido, se debe buscar la integración de la economía con la sociología mediante la adición de enfoques y complementariedad de técnicas; ya que en el campo económico se evidencia que la familia sigue siendo una unidad de producción no solo de consumo, a diferencia de las distintas teorías económicas que solo consideran a la empresa como unidad de producción; es decir, la economía como ciencia, se ocupa de la creación, desarrollo y administración de los recursos, bienes y servicios dirigidos a satisfacer las necesidades humanas, en tanto que la economía de mercado, al ser un sistema económico en el que los precios de los bienes y servicios se determinan en función de la oferta y la demanda, deja de lado aspectos importantes como el trabajo reproductivo, que beneficia a la sociedad y la economía en su conjunto. Desde el conjunto de la economía, el resultado de estas actividades, no está en las cuentas nacionales al excluir los ingresos en especie de las actividades de producción doméstica.



La producción y servicios en el ámbito doméstico, de higiene, alimentos, cuidado de personas, son indispensables para el mantenimiento de la vida aún en las economías de países avanzados en los que la producción doméstica ocupa parte considerable del tiempo involucrado en la producción social. Sin duda la importancia del trabajo doméstico se puede considerar a partir de su impacto en: a) la sociedad como un todo, b) en la organización del hogar y c) en la vida de los individuos.

2.7. Características del trabajo doméstico

El trabajo doméstico es una profesión antigua en Guatemala. En este país, como en el resto de América Latina, el servicio doméstico ha sido una categoría laboral importante desde el período colonial. La actual demanda de trabajadores domésticos es bastante alta y generalizada, aunque está sujeta a fluctuaciones en función del estado general de la economía.

El trabajo doméstico remunerado en Guatemala comparte características comunes en todo el mundo que fomentan el aumento de la vulnerabilidad frente a los abusos de los empleadores o la sociedad misma, algunas de las características son:

- este trabajo lo realizan casi invariablemente las mujeres;
- el trabajo está fuertemente asociado con un grupo étnico particular;
- el trabajo doméstico es realizado por personas inmigrantes.
- el trabajo se sitúa dentro de la esfera privada.
- en la legislación laboral guatemalteca, está considerado como un régimen especial.



Los factores preponderantes porque se ocupan únicamente mujeres en el trabajo doméstico son:

- existe históricamente la división sexual del trabajo;
- las prácticas culturales en general, determinan que en la relación entre mujeres y hombres dentro del hogar, la familia, la comunidad y en la sociedad están pautadas por prácticas discriminatorias y opresivas;
- la dinámica del mercado laboral imperante, por una parte el crecimiento de la producción, del comercio y de los servicios, y por otra, la dinámica de la población, su crecimiento y evolución, lo que impacta una relación directa con la incorporación de otras mujeres a las actividades productivas, descuidando en parte el cuidado del hogar y de la familia, todo ello influye en la oferta de empleo doméstico, por ende en la necesidad de contratar trabajadoras domésticas para transferir parte de las tareas; y
- como factor condicionante, la pobreza, las condiciones estructurales y del comportamiento de la economía, la estructura del empleo y los salarios se da la situación de pobreza en que vive la población guatemalteca, debido a que no les permite alcanzar niveles de educación adecuados y los ingresos familiares sumamente precarios obliga a todos los integrantes de las familias a emplearse, a veces también las niñas y niños.

Los niveles de pobreza reflejan la situación social que experimenta la sociedad guatemalteca, ya que se concentra la riqueza en pocas manos, así se expande la pobreza en los hogares de las poblaciones rurales, en las áreas marginales de las



principales ciudades, los grupos étnicos confinados en las regiones más alejadas en donde los procesos de desarrollo productivo no llegan, así como tampoco las políticas sociales y económicas. En parte, es responsable de las condiciones en que se desempeña la niñez, asumiendo responsabilidades de adultos, iniciar desde temprana edad su inserción laboral para contribuir al sostenimiento de la familia y para la mayoría de las niñas, la opción es el trabajo doméstico bajo condiciones de no contratación formal y derechos laborales y humanos violentados.

Las mujeres mayas siempre han constituido una parte importante de la mano de obra doméstica. La población indígena mayoritariamente se ubica en el área rural en la que el proceso de migración interna por la precariedad de las condiciones en el campo obliga a las mujeres, generalmente jóvenes e inclusive niñas a buscar la ciudad para salir de sus condiciones de miseria en la que vive ella y su familia. En la imaginación colectiva, las mujeres mayas están tan identificadas con el servicio doméstico y se asocia con frecuencia que toda mujer maya es o ha sido **sirvienta** o tratada o vista como tal. Así, en el comentario del gerente de la agencia de empleos **Multiserv** refiere en sus recomendaciones que “la trabajadora doméstica ideal para las familias, de preferencia, debe ser del interior porque están acostumbradas a ese tipo de trabajo”¹⁴.

La mayoría de las trabajadoras domésticas emigran de aldeas rurales para trabajar en casas particulares urbanas. Su situación de emigrantes agrega otra dimensión a su dependencia del empleador y su vulnerabilidad frente a los abusos. Las trabajadoras en casa particular, desligadas de sus comunidades y con frecuencia jóvenes y sin una

¹⁴ Prensa Libre. **Una ayuda en casa**. Pág. 42. Guatemala, 2 de junio 2011.



red de apoyo, saben muy poco sobre cómo desenvolverse en la vida urbana o negociar sus condiciones de empleo. Cuando una adolescente de catorce años llega a pedir un trabajo, con toda su ingenuidad, su propia visión del mundo y su idioma, se encuentra con grandes obstáculos de comunicación, una situación de la que se aprovechan los empleadores para establecer la base y los principios del servilismo, los empleadores definen el salario que ganan sus trabajadoras, el trabajo que hace, el horario de trabajo, los días que puede salir, dónde puede ir e incluso qué idioma debe hablar en la casa y cómo debe vestirse.

El trabajo doméstico remunerado tiene lugar dentro de casas particulares, fuera del alcance del escrutinio y el control público, en muchos aspectos, los habitantes de residencias privadas disfrutan de fuertes derechos a la intimidad. Al tener lugar en casas particulares, se considera que el trabajo doméstico conlleva una relación especial íntima entre el empleador y la trabajadora. Las trabajadoras externas, en particular, desempeñan un papel único dentro de la casa, son trabajadoras externas asalariadas que no obstante están al tanto de los detalles más íntimos de la casa particular. En las familias con niños, especialmente niños pequeños, o con ancianos, las trabajadoras domésticas se dedican al cuidado de uno de estos miembros que puede producir emociones fuertes por parte de todos. Dado que el trabajo está tan ligado al mantenimiento del hogar, y dado que se percibe como una función natural de las componentes femeninas de la familia, la retórica que rodea al trabajo doméstico es que la trabajadora se vuelve **parte de la familia**. Esto es especialmente cierto para las trabajadoras más jóvenes, se desarrollan a veces relaciones de tipo familiar y en estos casos las propias trabajadoras buscan en ocasiones consuelo en las mismas.



Es importante señalar que la naturaleza del hogar cambia en lo fundamental al contratar a una trabajadora doméstica. El hogar se convierte ahora en el centro o lugar de trabajo de alguien. Esta realidad exige la necesidad de adoptar procedimientos de inspección que reconozcan la intimidad familiar pero permitan también la comprobación de que se están respetando los derechos de las trabajadoras.

Un problema práctico fruto de la tensión entre los derechos a la intimidad de los empleadores y los derechos de los trabajadores es la limitación de la capacidad de los funcionarios de trabajo para acceder a casas particulares y controlar las condiciones laborales de las empleadas domésticas. En este sentido, es necesario establecer procedimientos de control, registro y fiscalización de las condiciones laborales y el respeto de los derechos humanos de este sector laboral.

Finalmente, como característica específica del trabajo doméstico es la desprotección jurídica. Se considera que el trabajo doméstico está fuera del paradigma de la jornada laboral limitada porque tiene lugar dentro de la unidad familiar. Los miembros del hogar son responsables de ciertas obligaciones según las costumbres, las necesidades y los deseos de la familia. 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.

Otra característica importante de este trabajo es que no se tendrá una finalidad lucrativa, por tanto, cuando este trabajo se extiende a otras personas ajenas a ella, la labor deja de ser doméstica. Por ejemplo, si una trabajadora doméstica encargada de



preparar alimentos para la familia, también lo hace para personas alojadas en la misma casa, pierde con esto su categoría de empleada doméstica y cae en una relación ordinaria de trabajo, y pasa a ser una trabajadora con los mismos derechos y obligaciones que una cocinera de un restaurante, porque ahí medió ya el elemento lucrativo y el contrato de trabajo deja de ser especial. Al considerar el trabajo doméstico desde este enfoque, no limita la evidente aportación del trabajo doméstico al desarrollo económico de las sociedades y naciones, ya que como se ha dicho repetidas veces, el trabajo doméstico es un eslabón más para la producción, ya que es un factor de colaboración en cuanto a la producción de bienes para el restablecimiento de energías biológicas necesarias para la producción directa para la economía de mercado.

2.8. Sujetos del trabajo doméstico

Al abordar este tema en este capítulo, delimitaremos a las personas a quienes se aplica, por lo que es menester definir y caracterizar a las y los trabajadores domésticos, a las personas excluidas, determinar quiénes revisten la calidad de empleadores y examinar la posibilidad de intermediación en la contratación. En síntesis, en este apartado se analizará el ámbito personal del trabajo doméstico.

2.8.1. Empleadoras y empleadores domésticos

Las y los trabajadores domésticos conforman una de las pocas categorías de trabajadores en que generalmente se supone que el empleador es de sexo femenino,



lo cual refleja la percepción de que el ámbito doméstico es tradicionalmente responsabilidad de la mujer, con independencia de quién retribuya de hecho el trabajo efectuado. Cuando no existe una legislación del trabajo que se aplique de manera efectiva, los trabajadores domésticos dependen del sentido de justicia de sus empleadores y no de una norma legal aceptada que reconozca su dignidad humana. No obstante, el empleador no tiene por qué ser un empleador privado, aun cuando la tarea se lleve a cabo en hogares.

Numerosos países aclaran que el empleador debe ser un individuo, mientras que otros incluyen a la totalidad de la familia, como en el caso de Brasil, el empleador es la persona o familia que admite a su servicio a un empleado doméstico. En Barbados, se entiende por empleador cualquier persona que emplee a uno o más trabajadores domésticos y se incluye a cualquier agente, administrador o representante de esa persona, directa o indirectamente responsable del pago, total o parcial, de la remuneración de un empleado doméstico.

En el caso de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no regula explícitamente la figura del empleador o empleadora doméstica, sino hace alusión únicamente a la figura del patrono, de esta forma se aplican las normas generales del derecho de trabajo regulado en el Artículo 2 del mismo instrumento legal.

Dicha normativa regula que patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.



Analizando estos términos, no es aplicable en su totalidad dicha normativa, ya que por las características del trabajo doméstico, tan solo puede ser asumida la figura del patrono por persona natural o individual, porque las y los trabajadores domésticos realizan tareas o labores inherentes al hogar, traduciéndose en la satisfacción de necesidades personales de sus integrantes, motivadas en la común residencia, por lo que es impensable su contratación por personal de existencia ideal, es decir, persona jurídica. De pretenderse la figura del patrono en una persona jurídica, habría que presumir la existencia de simulación o fraude tendiente a eludir la responsabilidad personal de los dueños de casa.

Cabe resaltar que no existe inconveniente, como en cualquier contrato de trabajo, en que los empleadores sean varios (por ejemplo, dos personas que convivan vinculadas por parentesco o amistad), ya que el servicio doméstico es aprovechado por ambos en un mismo hogar. Una situación especial se da en el caso del matrimonio, puesto que, al margen de que se pretenda la contratación por solamente uno de los cónyuges, cabe reputar a ambos como responsables de las consecuencias del vínculo, al cubrirse, con la prestación de servicios, necesidades propias del hogar, que genera la responsabilidad de un cónyuge por las obligaciones que, a tal fin, hubiere contraído el otro, conforme el Artículo 136 del Código Civil, Decreto Ley 106.

2.8.2. Trabajadoras y trabajadores domésticos

El Artículo 161 del Código de Trabajo define: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias



de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no imponen lucro o negocio para el patrono”.

Las trabajadoras domésticas remuneradas realizan básicamente las tareas que, según la sociedad, debería hacer la mujer de la casa, gratuitamente. Debido a que tiene lugar en el hogar (entendiendo por hogar al conjunto de personas unidas o no por lazos de parentesco que habitan en la misma vivienda particular y comparten parte o todos sus ingresos y riquezas y consumen algunos bienes o servicios de manera colectiva), esta situación devaluada se traduce en salarios más bajos y menos garantías para las mujeres que realizan estas tareas a cambio de una remuneración.

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

Por lo que se propone que se democratice el trabajo al interior de los hogares de manera equitativa para todas y todos los integrantes de la familia y de manera destacada, se promueva el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras



domésticas, creando instancias legales que regulen las condiciones de trabajo contra la situación de desventaja de la mujer en el mercado laboral.

2.8.2.1. Características de las y los trabajadores domésticos

Las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo remunerado. Una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico remunerado en casas particulares. Las mujeres empiezan las labores domésticas siendo niñas y adolescentes, algunas han viajado largas distancias desde aldeas rurales para trabajar en casas particulares de la capital y en otras zonas urbanas. Es importante resaltar que las mujeres mayas han engrosado las filas de la mano de obra doméstica y, a pesar de las afirmaciones del gobierno de que solo constituyen ahora la mitad de las trabajadoras domésticas, continúan siendo asociadas con el servicio doméstico.

Las principales características de las y los trabajadores domésticos están:

- Según la ENCOVI 2006, “del total de las mujeres que trabajan en el sector doméstico, 13,710 (7.91%) son menores de 14 años, 20,850 (12.03%) están entre los 15 a 17 años y el resto (13,5050) son de 18 y más años de edad”¹⁵.
- La mayoría de las y los trabajadores domésticos son inmigrantes (migración interna), como resultado de los movimientos entre la ciudad y del campo en búsqueda de condiciones alternativas para una **vida mejor**. Según la ENCOVI

¹⁵ Secretaría Presidencial de la Mujer. **Op. Cit.** Pág. 26.



2006, “el 65.4% de las trabajadoras domésticas proceden de las áreas urbanas de las regiones del país y el 33.6% son de las áreas rurales”¹⁶. El factor no es en sí misma la migración, sino tiene causas estructurales que se manifiesta en las políticas económicas y sociales del Estado para el desarrollo humano, es decir el factor condicionante porque una niña o adolescente se separa de su cálido hogar en búsqueda de condiciones que le permita la sobrevivencia y proporcionar un aporte a la economía familiar, es la situación de pobreza y extrema pobreza donde vive la familia. Además, por su poco conocimiento, desenvolvimiento y las exigencias de la ciudad demanda a la trabajadora migrante una enorme capacidad adaptativa y un desarraigo total de su cultura, idiosincrasia y hasta ciertos sistemas de valores.

- Por la peculiar característica de nuestra sociedad en ser multiétnico, pluricultural y multilingüe, que matiza las sistemáticas relaciones sociales, económica y culturales y que la población indígena mayoritariamente se ubica en el área rural, obliga a las mujeres mayas, generalmente jóvenes e inclusive niñas a buscar la ciudad para mejorar sus condiciones de vida y su familia. Es importante resaltar, en este apartado el resultado de las encuestas proporcionadas por ENCOVI 2006, en el cual refleja que las trabajadoras domésticas, “el 72.2% no son indígenas y el 27.8% sí lo son”¹⁷. Este dato viene a contradecir lo que vemos, vivimos y sentimos diariamente, no se trata de sectorizar el trabajo doméstico ni mucho menos indigenizarlo, sino que es un factor más porque las y los trabajadores domésticos

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 45.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 41.



son vulnerables a causa del sistema de discriminación económica, social y étnica que se vive a diario en los ámbitos públicos y privados.

- La otra característica, es el nivel educativo de las trabajadoras domésticas. Se establece que “el 31.6% de las mujeres y el 28% de los hombres que se dedican a la realización de trabajo doméstico no cuenta con ningún nivel educativo; y el 59.1% de mujeres y el 47.0% de los hombres, únicamente alcanzaron el nivel primario completo. El nivel del analfabetismo en el país se sitúa en un 52.0% en el ámbito nacional, de este porcentaje corresponde a las mujeres un 58.0% en contraposición con el 42.0% de la población masculina lo que también evidencia diferencias con las mujeres a nivel urbano-rural y étnico. Las oportunidades educativas por género, presenta marcadas diferencias, que apenas un 42.0% de las mujeres cursan el nivel primario; un 9.0% el secundario; y el 1.0% llega a la universidad”¹⁸.
- Y por último, la situación económica precaria de las y los trabajadores domésticos. La ENCOVI 2006, muestra que “el 51.0% de las guatemaltecas y guatemaltecos viven en la pobreza de los cuales el 35.8% están en condiciones de pobreza no extrema y el 15.2% en pobreza extrema. Por grupo étnico, de la población indígena, el 74.8% son pobres incluyendo el 27.2% de pobres extremos, y de los no indígenas el 36.2% son pobres y los pobres extremos representan el 7.7%. En cuanto a ubicación geográfica, el 70.5% de la población rural son pobres y el

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 36.



29.5% no lo son, a diferencia del área urbana, el 30.0% son pobres y el 20.9% no lo son”.¹⁹

2.9. Otros actores en el trabajo doméstico

2.9.1. Intermediarios

El Artículo 5 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que el intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. En este sentido, puede darse dos situaciones, primero si es una persona jurídica constituida como empresa de servicios de carácter doméstico a domicilio y segundo, persona individual pretendiendo actuar como empresa de servicios de carácter doméstico. En ambos casos la figura jurídica aplicable a la persona que prestó los servicios domésticos no es lo regulado en el régimen especial del trabajo doméstico sino la regulación aplicable a todos los trabajadores en general, ya que el contrato de trabajo o la relación laboral no se encuadra a las características propias del trabajo doméstico. En el primer caso, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala es claro en regular que no tiene carácter de intermediario y sí de patrono el que se encargue por contrato de trabajo que se ejecute con equipos o capitales propios, además una persona jurídica no puede ser patrono para el trabajo doméstico debido a la naturaleza de este tipo de contrato, ya que son actividades propias del hogar, lo que no corresponde a una persona jurídica.

¹⁹ **Ibíd.** Págs. 27 y 28.



2.9.2. Las agencias de empleo

En el caso especial de las agencias de colocación debidamente autorizadas, no constituyen la figura del patrono ni la figura del intermediario, ya que no son los beneficiarios directos de la prestación de los servicios domésticos, tampoco contratan en nombre propio los servicios de las y los trabajadores domésticos, a menos si se ubican dentro de las características de las empresas de prestación de servicios domésticos como lo anteriormente aludido; pero sí deben de tener claras las obligaciones que deben contraer con las y los trabajadores domésticos y los derechos que les atañe, bajo la inspección continuada de la autoridad de trabajo correspondiente. Pueden ofrecer medios para formalizar las relaciones propias del servicio doméstico y monitorear el cumplimiento de las obligaciones del respectivo patrono o denunciar las violaciones de los derechos de orden público laboral de las y los trabajadores domésticos, pero no aprovecharse de sus condiciones y necesidades, como ocurre en la actualidad donde las agencias de colocación imponen un alto costo de sus servicios a las trabajadoras domésticas, requiriendo de requisitos y referencias poco alcanzable por las trabajadoras o lo peor las abusan, discriminan y humillan, dejando de ser un medio facilitador de oportunidades, menos el aseguramiento de una supervisión adecuada y procedimientos de aplicación efectivos.

Si bien es cierto que las agencias de empleo pueden comprometerse a garantizar una relación laboral formal para las y los trabajadores domésticos, su grado de fiabilidad puede variar considerablemente; junto a las agencias muy profesionales y especializadas en la colocación de niñeras al servicio de clientes adinerados, existen



operaciones rápidas sin más infraestructura que una persona con teléfono móvil. Este hecho deberá tenerse presente cuando se establezcan normativas para el trabajo doméstico.

Existe un riesgo considerable de que se den prácticas fraudulentas; muchas agencias no tienen una licencia expedida con arreglo al Código del Trabajo, y algunas no funcionan como agencias propiamente dichas, sino como agentes individuales e intermediarios.

El tema de las agencias de empleo se torna más complejo cuando se trata de las migraciones laborales, y se conocen muchos casos documentados de abusos graves, especialmente en relación con la migración transnacional, pueden darse casos de abuso tanto en los países de emigración como en los países de inmigración.

El Convenio número 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, insta a los Estados miembros a que adopten todas las medidas necesarias y convenientes para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos.

Por lo que respecta a los salarios, el Artículo 8 del Convenio número 95 de la misma OIT solamente permite los descuentos de los salarios de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, mientras el artículo 9 prohíbe los descuentos de los salarios cuando se



efectúan para garantizar un pago a un intermediario con objeto de obtener o conservar un empleo.

Todas estas disposiciones concuerdan con el Artículo 7.1 del Convenio número 181, en cuya virtud las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en su totalidad ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. Bien es cierto, sin embargo, que el Artículo 7.2 autoriza algunas excepciones, que deberán justificarse y notificarse a la OIT de conformidad con el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En Guatemala existen varias agencias de colocación de trabajadoras y trabajadores para las distintas ramas laborales, hay pocas agencias que están especializadas en la colocación de trabajadoras domésticas con sus prominentes filosofías de prestar una atención de calidad a sus clientes como cualquier empresa de servicios y lejos están de velar por la seguridad jurídica pública laboral de las trabajadoras domésticas.

Ejemplo de ello, la agencia de colocación que se denomina Multiserv, a través de sus representantes hacen alusión sobre una trabajadora ideal para las familias, “con las características de origen rural (porque tienen mayor capacidad para realizar este tipo de trabajo)”²⁰, honrada, responsable, de buen carácter, con experiencia, en buenas condiciones de salud, con dos años de estabilidad laboral como mínimo, con principios morales, buena presentación, que sepa operar electrodomésticos, que no sea tan ingenua, de preferencia que profese alguna religión y valorar sus necesidades y

²⁰ Prensa libre. **Ob. Cit.** Pág. 42.



razones para el trabajo doméstico, ya que consideran como uno de los factores principales para que la trabajadora tarde más tiempo con la familia empleadora. En este sentido, la agencia de colocación solo vela por sus intereses en proporcionar un servicio de calidad a las familias empleadoras de esa forma aumentará el número de sus clientes, mientras las condiciones laborales y el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras está lejos a la visión y misión de estas empresas o personas individuales.

Otras agencias de colocación de trabajadoras domésticas como **Tu domestika**²¹ y **La Solución**²² tienen las mismas filosofías en poner sus máximos esfuerzos en brindarles un servicio de calidad a sus clientes, sin observar las demás condiciones de una contratación del trabajo doméstico.

2.9.3. Organizaciones de trabajadoras domésticas, sociedad civil y ONG

Las y los trabajadores domésticos, conscientes de su derecho a exigir condiciones de trabajo decentes, están dispuestos a actuar colectivamente, siempre que ello sea posible, para impulsar un cambio estructural y combatir la discriminación y el trabajo en condiciones de explotación. Aunque muchos factores dificultan la organización de los trabajadores domésticos, en especial el aislamiento que caracteriza su empleo, son estos trabajadores quienes, en definitiva, mejor pueden negociar sus condiciones de trabajo.

²¹ <http://www.tudomestika.com> (Guatemala, septiembre 2011).

²² <http://www.agencialasolucion.com> (Guatemala, septiembre 2011).



En Uruguay, la creación del nuevo Consejo de Salarios, de carácter tripartito, para negociar los salarios y otras condiciones laborales de los trabajadores que se desempeñan en el sector del servicio doméstico, imprimió un renovado impulso a la consolidación de las organizaciones de trabajadores y empleadores representativos de sendos colectivos. La Liga de Amas de Casa del Uruguay, fundada inicialmente para reevaluar el servicio doméstico no remunerado, decidió participar como representante del sector empleador del Consejo de Salarios, y la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU) convino en que el Sindicato Único de Trabajadores Domésticos negociara en su nombre.

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) fundada en Bogotá, Colombia, el 30 de marzo de 1988, constituida por organizaciones afiliadas de 13 países, además de Canadá, una organización de trabajadoras inmigrantes en Europa. Una de sus finalidades es promover una reforma a la legislación, que permita lograr la igualdad de derechos y garantizar el cumplimiento de las recientes reformas legislativas emprendidas en los Estados miembros, en particular en Bolivia, en Brasil y en Perú. Asimismo, CONLACTRAHO fomenta la cooperación con los sindicatos, a algunos de los cuales presta apoyo en aspectos como la formación, la política o los medios de presión sobre los legisladores para que introduzcan reformas legislativas en sus respectivos países.

Las ONG internacionales, en particular Human Rights Watch y la Liga contra la esclavitud, han llevado a cabo importantes investigaciones y actividades estratégicas, han permitido comenzar a entender las múltiples vertientes del trabajo doméstico en



diferentes partes del mundo. Estas ONG han investigado diversos aspectos relacionados con el trabajo doméstico, en particular el fenómeno de los trabajadores domésticos migrantes, la participación de los niños en el trabajo doméstico, los vínculos que existen entre el trabajo doméstico, el trabajo forzoso y la trata de personas, así como la dimensión de género en la economía informal. También han propugnado la adopción de disposiciones legislativas y programáticas pertinentes, y han conseguido que los organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas presten la debida atención a estas cuestiones. A un nivel muy básico, estas ONG se han propuesto asegurar a esta categoría de trabajadores el acceso a los mecanismos aplicables en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

Las organizaciones de trabajadoras domésticas, la sociedad civil y las ONG locales también han desempeñado un papel importante en la promoción y defensa de los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores domésticos. Entre estas organizaciones podemos mencionar:

- a) “Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), es una organización de mujeres trabajadoras en casa particular (trabajadoras domésticas) fundada en el año de 1,989, que lucha por el cumplimiento de sus derechos humanos y laborales, surge como producto de una investigación exploratoria sobre las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales afrontadas por las mujeres dedicadas al trabajo de casa particular (trabajadoras domésticas) en la ciudad capital. Las mujeres involucradas en dicha investigación, reconociendo la dura realidad por la que les toca pasar miles de sus compañeras, asumen



conciencia de su problemática y optan por organizarse como una manera de buscar en forma colectiva posibles soluciones que redunden en mejores condiciones laborales hacia su sector²³.

CENTRACAP, plantea como misión, en contribuir a mejorar las condiciones de vida y el desarrollo integral de las trabajadoras de casa particular propiciando su organización, creando y fomentando espacios que fortalezcan su autoestima, asertividad, convivencia, recreación, libertad de expresión, amistad, solidaridad, unidad, pertenencia de clase, identidad de género, participación colectiva e individual mediante el acceso a educación. Además impulsa el diálogo y negociación entre empleadores y trabajadoras en el marco del respeto y cumplimiento de una legislación laboral justa y equitativa como mecanismo para la prevención y resolución de conflictos laborales; promueve e implementa acciones para erradicar valores sociales y culturales que discriminan y desvalorizan a las trabajadoras de casa particular.

Al ser ellas mismas (trabajadoras domésticas) las protagonistas de su historia organizativa, se han convertido en la única organización a nivel nacional que además de atender sus necesidades básicas en lo referente a la educación formal e informal, han logrado implementar acciones estratégicas tendientes a incidir en la legislación laboral que actualmente regula el régimen especial del trabajo doméstico.

²³ CENTRACAP. **Plan estratégico del Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular.** Pág. 10. Guatemala, 2002.



b) Casa San Benito, es un espacio creado por el Instituto San Bonifacio en Guatemala para acoger, acompañar, orientar, capacitar, formar y apoyar a trabajadoras en casa particular (trabajadoras domésticas) para facilitar su proceso participativo, organizativo, autogestivo y autorrealización, ampliando sus expectativas en la búsqueda de mejores condiciones de vida, a través de la atención de sus necesidades humanas, espirituales y materiales.

Casa San Benito centra sus esfuerzos y recursos en las distintas líneas estratégicas de acción como educación formal, capacitación técnica, orientación y acompañamiento y búsqueda de una oportunidad laboral que reúne las condiciones necesarias; desde los cuales parten las intervenciones con la única finalidad de acompañar a la trabajadora doméstica en la transformación del sistema de inequidad, explotación y servidumbre del trabajo doméstico asalariado.

c) Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), “es una organización de mujeres, ex trabajadoras del hogar, maquila, economía independiente, investigadoras y profesionales que tienen la sensibilización sobre la necesidad de abordar el tema de promoción y defensa de los derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras en Guatemala. Surge como un espacio necesario en esta rama organizativa laboral, ante la escasa existencia de las mismas en el país, sus acciones giran inicialmente en la capital, teniendo como visión a mediano plazo”²⁴.

²⁴ <http://atrahdom.org/2010/03/14/asociacion-de-trabajadoras-del-hogar-a-domicilio-y-de-maquila-traahdom> (13 de septiembre de 2011).



“ATRAHDOM tiene como visión en que las mujeres trabajadoras del hogar, a domicilio y de maquila conocen sus derechos humanos y laborales y los ponen en práctica para mejorar sus condiciones de vida; su máxima misión es brindar apoyo, acompañamiento, formación, capacitación y asesoría a trabajadoras del hogar, a domicilio y de maquila. Lograr cambios en la legislatura actual nacional, que permita, erradicar la discriminación, económica, laboral y humana de las mujeres trabajadoras. Su objetivo es accionar en la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras, sin sesgo social, étnico, religioso o político para la participación de las mujeres. Y como principio, la solidaridad, la búsqueda de los espacios de interlocución, la incidencia y la investigación, para promocionar los derechos y obligaciones laborales de las mujeres, establecidos en las normas nacionales e internacionales”²⁵.

2.10. La situación de los derechos humanos en el contexto del trabajo doméstico

“El concepto de derechos humanos, como otros muchos conceptos, no es estático, ni propiedad de un país o grupo en particular, por lo que su significado se amplía y redefine conforme las personas y naciones reconceptualizan sus necesidades y aspiraciones con relación a este campo. Así las experiencias particulares de sectores discriminados tienen que ser constantemente valoradas e incorporadas a los enfoques tradicionales de derechos humanos”²⁶. Entonces se definen los derechos humanos como “aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes

²⁵ <http://atrahdom.org/2010/03/14/nuestra-vision-mision-y-objetivos> (13 de septiembre de 2011).

²⁶ Guzmán Stein, Laura. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Programa Mujer y Derechos Humanos. **Documento derechos humanos y discriminación: La perspectiva de las mujeres**. Pág. 3.



primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, orientación sexual, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente. Desde un punto de vista más relacional, los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros²⁷.

El caso de las trabajadoras domésticas, sus derechos humanos son constantemente violados en todos los ámbitos. Muchos de sus derechos no son ni siquiera clasificados como derechos humanos, y por ello no están plenamente garantizados en los instrumentos regionales ni en las leyes nacionales; por lo que muchas de ellas al ser discriminadas no utilizan estos medios para exigir sus derechos y soportan los malos tratos de las familias empleadoras muchas veces por no contar con familia que les apoye o porque sus lugares de origen es muy lejano. Entre las situaciones que viven las y los trabajadores domésticos en el contexto del trabajo doméstico, está íntimamente relacionado con la sistemática violación a sus derechos humanos.

2.10.1. Derecho a la no discriminación, humillación y explotación

El trabajo doméstico está invisibilizado, no valorado y mal pagado, si no está decididamente considerado como degradante. ¿Cómo puede un trabajo tan duro a

²⁷ http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_humanos. **Derechos humanos** (29 de junio 2011).



nivel físico y tan útil para la sociedad tener tan mala imagen? Una de las explicaciones podría ser que se le asocia mentalmente al trabajo no remunerado de la madre, de la ama de casa; por el cual no es considerado como un verdadero empleo. Un trabajo a menudo, realizado en los domicilios privados, que normalmente no son consideradas como lugares de trabajo, en beneficio de personas privadas que no tienen la costumbre de ser consideradas como empleadores, a pesar de que realmente lo son en el marco del régimen jurídico laboral.

Otra explicación de esta imagen poco gratificante podría ser porque las y los trabajadores domésticos proceden de las capas más desfavorecidas de la sociedad. De hecho, el trabajo doméstico representa con frecuencia una de las pocas posibilidades de empleo para las mujeres pobres y poco instruidas o procedentes de grupos étnicos marginados. Son a menudo migrantes en su propio país y sufren prejuicios relacionados con esta situación, prejuicios que contribuyen a hacer de ellas ciudadanas de **segunda clase**.

Los abusos contra las y los trabajadores domésticos, que típicamente ocurren en residencias privadas y fuera del alcance de la vista pública, han recibido una mayor atención en años recientes. La extensa lista de malos tratos cometidos por patronos y agentes de empleo incluyen abuso físico, psicológico y sexual; encierro forzado en el lugar de trabajo; falta de pago de salarios y horarios de trabajo excesivamente largos sin días de descanso. En los peores casos, las mujeres y niñas se encuentran atrapadas en situaciones de trabajo forzado o han sido víctimas de trata para fines de trabajo doméstico forzado en condiciones similares a la esclavitud.



Varias barreras dificultan estimar el total de mujeres y niñas trabajadoras domésticas a nivel nacional. El sistema estatal considera que el trabajo doméstico, clasificado como **trabajo informal**, está fuera del alcance del escrutinio. Ocultas en residencias privadas, las y los trabajadores domésticos permanecen al margen de todo registro y contabilización, literalmente invisibles. También es difícil estimar la prevalencia de los abusos debido a la ausencia de mecanismos para reportarlos, la naturaleza privada del trabajo, la falta de protecciones legales y las restricciones a la libertad de movimiento de las y los trabajadores domésticos, son factores que contribuyen a la falta de fiscalización de las condiciones laborales de este sector, sin embargo, hay muchas indicaciones de que los malos tratos están muy generalizados.

Las respuestas de los gobiernos a los abusos contra las y los trabajadores domésticos han sido en su mayor parte reactivas y poco sistemáticas. Las trabajadoras domésticas, quienes están en riesgo de sufrir malos tratos durante el reclutamiento, la colocación y el empleo, se encuentran con frecuencia en situaciones que les impiden denunciarlos.

Es esencial un marco legal adecuado para proteger los derechos de las y los trabajadores domésticos, es necesario, el ejemplo claro, la legislación laboral de Hong Kong es un ejemplo positivo, ellas tienen derecho al salario mínimo, un día de descanso por semana, licencia por maternidad y días feriados oficiales. La mayoría de los países del mundo excluyen el trabajo doméstico de sus códigos laborales u otorga derechos menos extensos. La legislación laboral debe ser complementada por legislación penal que permita el enjuiciamiento exitoso de infracciones o delitos tales



como el abuso físico, psicológico y sexual, el trabajo forzado, el encierro forzado y la trata de personas. La vigilancia de las condiciones del lugar de trabajo, un elemento crítico a fin de hacer valer los derechos de las y los trabajadores domésticos, sigue siendo limitada, en parte debido a las restricciones que enfrentan los inspectores laborales para ingresar a residencias privadas. Otros componentes necesarios de una estrategia integral incluyen mecanismos para poner en la lista negra a las agencias de empleo que violen la ley, identificar y poner en la lista negra a los patrones maltratadores y sondear a las y los trabajadores domésticos.

Todos los instrumentos internacionales de derechos humanos destacan una disposición contra la discriminación que declara que el disfrute de todos los derechos enumerados en el documento corresponde a todas las personas sin distinción de ningún tipo. La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), denominados en conjunto los derechos fundamentales internacionales, comparten la prohibición general de distinciones por motivos de **raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición**. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFD) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CEDR), desarrollan, respectivamente, las prohibiciones específicas de las distinciones por motivos de sexo o de raza, color u origen étnico. Ambos tratados prohíben toda distinción, exclusión, restricción basada en motivos de sexo o raza, respectivamente, que tenga por objeto o por resultado



anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales. Al haber ratificado ambos tratados a principios de los ochenta, Guatemala no solo tiene que abstenerse de practicar la discriminación basada en el sexo o la raza, sino que también tiene que prevenir y castigar esta conducta cometida por personas particulares dentro de su jurisdicción. En concreto, Guatemala tiene que adoptar todas las medidas adecuadas para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, y revocar leyes y reglamentos que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), prohíbe la conducta, las prácticas o las leyes que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Entre las protecciones que contempla el convenio se encuentran la no discriminación en el disfrute de los derechos sobre la jornada laboral, los períodos de descanso, los días festivos pagados y las medidas de seguridad social relacionadas con el empleo.

La conciencia de que el género y la raza o el origen étnico son motivos de discriminación que suelen agravarse y reforzarse mutuamente es especialmente relevante en el caso de las trabajadoras domésticas de Guatemala. Siendo claro y expreso que el origen étnico y de género como factores que se tuvieron en cuenta al redactar las disposiciones del Código de Trabajo, fundamentado sobre el hecho de que el trabajo doméstico remunerado ha estado tradicionalmente a cargo de mujeres



indígenas en Guatemala, afecta directamente los derechos que el Código de Trabajo otorga a las y los trabajadores domésticos. Utilizando los criterios generales antes citados, se podría considerar que las exclusiones dentro del Código de Trabajo de Guatemala con respecto a las trabajadoras domésticos tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer, que constituye el 98 por ciento de los trabajadores domésticos asalariados. Aunque se justifique el trato distinto a las y los trabajadores domésticos, parece estar basado en nociones estereotipadas del papel y las funciones de la mujer en la sociedad guatemalteca. No hay razones legítimas que justifiquen la diferencia de las normas que regulan el trabajo doméstico.

2.10.2. Derecho a la libertad e indemnidad sexual

Aislada en una vivienda, la trabajadora doméstica se encuentra en una situación extremadamente vulnerable cuando está sola en la casa con un empleador que la acosa sexualmente, sobre todo si es migrante. ¿A dónde huir? ¿A quién pedir socorro? ¿Quién va a creerla? Será su palabra contra la de su acosador, que lo negará o dirá que ella lo consentía, o incluso que lo provocó. A veces, la esposa del empleador sospecha o descubre el acoso y se enfada, no solamente con su marido, sino también con la víctima, la trabajadora doméstica.

El acoso sexual es uno de los grandes problemas que viven las trabajadoras domésticas, ya que muchas de ellas están recluidas siete días a la semana, casi nunca tienen tiempo para sí mismas y, cuando salen, es para ir a un parque, en algún otro lugar o espacio público o en el mejor de los casos, se aglomeran en instituciones u



organizaciones donde les ofrecen distintos servicios para su formación y capacitación.

En los parques o espacios públicos están expuestas a lo que los hombres les proponen, ya que es recurrente ver muchos casos de abusos sexuales, ya sea por la ingenuidad, falta de experiencias, falsas promesas o sencillamente la necesidad de tener una compañía o compañero, dando como consecuencia, trabajadoras domésticas con embarazos no deseados o madres solteras porque no están respaldadas por el hombre que ven o que veían.

Actualmente la legislación penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, regula los delitos relacionados contra la libertad e indemnidad sexual de las personas, en su Título III, Libro II. No existen medios o procedimientos especiales para la trabajadora doméstica para denunciar dichos actos, porque aparte de su situación particularmente vulnerable, producto de las características propias del trabajo doméstico y de la misma trabajadora doméstica, tiene tan interiorizado el efecto de la estigmatización social de la que puede ser objeto si denuncia tales agresiones, en tal sentido, la verdadera amplitud de los acosos sexuales no será quizás jamás conocida, ni mucho menos los efectos que produce y reproduce en la sociedad.

Además de las violencias sexuales que sufre la trabajadora doméstica, está la violación al derecho a la intimidad y procreación, ya que es frecuente o casi en todos los casos, al momento de la contratación, la familia empleadora solicita a la posible trabajadora que revele información relacionada con un posible embarazo, como condición para emplearla, esta práctica es una invasión de la intimidad de la mujer. Y lo peor, cuando los empleadores sorprenden a una trabajadora en estado de gestación inmediatamente



la despiden violando los derechos de preaviso y la indemnización correspondiente, sin pensar menos, en el derecho que tiene esta trabajadora para el goce de los períodos de descanso antes del parto, posparto y de lactancia. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) garantizan el derecho a la intimidad. El Comité de Derechos Humanos (CDH) ha interpretado que el derecho a la intimidad implica que los Estados tienen la obligación de ofrecer un marco legislativo en el que se prohíban estos actos a las personas físicas y jurídicas. El gobierno de Guatemala tiene el deber de proteger a sus ciudadanos frente a las injerencias en la vida privada por parte de actores particulares.

2.10.3. Derecho a la educación, capacitación y formación

El desarrollo profesional es un elemento indispensable del trabajo doméstico para que éste se considere como algo más que una experiencia temporal que conlleva sacrificios y está mal remunerada; antes bien, debe ser el primer peldaño hacia el logro de un empleo más satisfactorio. Hubo un tiempo en que se creía que vivir con una familia más acomodada representaba una oportunidad de adquirir ciertas cualificaciones, y de hecho es cierto que algunos empleadores alentaban a las y los trabajadores domésticos a aprender un oficio. Sin embargo, una visión más contemporánea del desarrollo profesional, que se refleja cada vez más en las políticas y la legislación nacionales, consiste en reconocer las cualificaciones necesarias para realizar el trabajo doméstico y ofrecer a las y los trabajadores domésticos un futuro mejor promoviendo su instrucción básica y su formación profesional.



La legislación de varios países examinados, entre ellos Bolivia, Irlanda, México y Perú, otorga generalmente a los trabajadores domésticos el derecho de asistir a cursos de formación básica y desarrollo profesional, siempre que ello no interfiera en su trabajo. En Paraguay se ha establecido el derecho de asistir a cursos nocturnos, mientras que en Suiza prevé que los empleadores deben ofrecer a los trabajadores domésticos la mayor flexibilidad de horario posible para permitirles participar en cursos de formación. En Italia, los trabajadores con contrato de duración determinada que hayan trabajado durante más de 12 meses tienen derecho a 40 horas de formación profesional remunerada, además del derecho a estudiar.

Diversos Estados miembros de la OIT han creado, al margen de la legislación, programas de generación de capacidad y otros programas de progresión profesional. Así, por ejemplo, en Perú facilita a los trabajadores domésticos información sobre la creación de capacidad. Desde 2005, en Brasil lleva a cabo un programa gubernamental de tres etapas centrado en las habilidades sociales y las cualificaciones profesionales a fin de mejorar el nivel educativo de los trabajadores domésticos y reforzar su capacidad de sindicación. De esta manera, ha logrado convertir en un asunto de política pública los derechos humanos, la salud, la lucha contra la violencia de la que son víctimas las mujeres y la lucha contra el trabajo infantil.

En Guatemala, este derecho humano está lejos de ser tomado en cuenta por parte de los empleadores, inclusive por las mismas trabajadoras, producto del sistema de pensamiento arraigado en la mayoría de la población guatemalteca en que la mujer no sirve para otra cosa sino solo para los trabajos de la casa y cuidar niños. En este



sentido, los empleadores no caen en cuenta que las mismas trabajadoras necesitan de preparación técnica, científica y humana para que sean realizadas las tareas del hogar y cuidar de los niños o ancianos en forma eficiente. Las y los trabajadores domésticos son en su mayoría las responsables del cuidado de los niños, incluso hacen de tutoras, psicólogas y niñeras durante el tiempo que se encuentran aquéllos bajo las responsabilidades de ellas.

Es tan reducido el número de empleadores que son conscientes de la importancia de la educación formal, capacitación y preparación técnica de las y los trabajadores domésticos. La mayoría de empleadores restringen esta posibilidad, sea en forma activa o pasiva, ya que no dan permisos por las tardes los días sábados, las trabajadoras trabajan por la mañana y tardes los días domingos, y existe todavía un cierto porcentaje de empleadores que no dan un día de descanso a sus trabajadoras durante la semana y si lo proporcionan ellos indican qué actividades deben realizar la trabajadora en ese tiempo libre.

Son pocas las trabajadoras domésticas que reciben educación formal, capacitación y formación, aprovechando sus tiempos libres y compartiendo sus experiencias con otras trabajadoras en los distintos espacios privados que les ofrecen este servicio. Aunque en la mayoría de los casos, no dejan de ser víctimas de las instituciones educativas que mercantilizan la educación formal, dejando de ser una oportunidad de formación convirtiéndose en pérdida de recursos y esfuerzos que deberían ser encausados para una formación y capacitación plena. Lo que es objeto de denuncia, es el abuso que realizan los patronos al no dejar a sus trabajadoras el día libre para su formación.



2.10.4. Derecho a la alimentación sana y en buenas condiciones

El Artículo 162 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprenden, además, del pago en dinero, el suministro de habitación y **alimentación**”. En este caso, la ley laboral obliga a los empleadores a suministrar la alimentación a sus trabajadoras o trabajadores, al especificar salvo pacto en contrario, no está dando la facultad a los empleadores para negociar o no, sino debe ser una facultad de las trabajadoras si optan por tal condición de trabajo, es decir, sin el suministro de alimentación.

Es cierto que la legislación laboral regula esta prestación adicional en especie, pero deja mucho vacío al no reglamentar las condiciones de dichas prestaciones ya que constantemente se escucha de parte de las trabajadoras o en distintos estudios que se han realizado por personas individuales o jurídicas en relación a la materia, que las condiciones de dichas prestaciones son precarias e indignas.

Las legislaciones de otros países miembros de la OIT, en su mayoría regulan lo relacionado a las condiciones de estas prestaciones, es decir, comidas regulares, suficientes y de buena calidad y por lo mínimo, desayuno, almuerzo y cena. En Uruguay, la alimentación deberá ser sana y suficiente, y comprender como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena, conforme a los usos y costumbres de la casa; en Bolivia, el trabajador doméstico tiene derecho a la misma alimentación que el empleador; en Italia, en Italia el Artículo 34 del convenio colectivo nacional aplicable



dispone que las comidas deben ser sanas y nutritivas; en Francia, Artículo 21 de convenio colectivo aplicable prevé que los empleadores deben velar por que la comida que proporcionan sea saludable y suficiente.

En Guatemala, como se anotó en párrafos anteriores la calidad, suficiencia y demás condiciones de la alimentación que reciben las y los trabajadores domésticos no es deseable por nadie, ya que muchas trabajadoras denuncian en las instituciones no gubernamentales donde son acogidas y atendidas (Casa San Benito; Centro de Apoyo y Capacitación para Trabajadoras en Casas Particulares; Casa María; Conrado de la Cruz; Asociación de Trabajadoras a Domicilio, del Hogar y Maquilas) que las comidas que ellas reciben no son suficientes, además a veces están en malas condiciones para ser consumibles y en la mayoría de los casos, las trabajadoras domésticas comen después que la familia haya comido y en lugares no adecuados, casi nunca se da donde las familias invitan a sentarse ellas en el comedor, lo peor de los casos, a veces a trabajadoras domésticas tienen que comer el resto que dejan los niños para satisfacer sus necesidades biológicas. En estas situaciones, se contradicen las familias empleadoras y ciertos autores al considerar que las trabajadoras domésticas pasan a formar parte de las familias empleadoras, porque ningún miembro de la familia es tratado de esa forma si es parte de una unidad o de un todo.

Existe la necesidad de reglamentar estas condiciones de vida y de salud de las y los trabajadores domésticos y es necesario que la autoridad administrativa encargada de fiscalizar las condiciones de trabajo tome su papel ya que existe inminente riesgo en la salud y vida de este sector laboral.



2.10.5. Derecho a una vivienda digna y en condiciones de habitabilidad

En muchos hogares de todo el país, el lugar de trabajo es al mismo tiempo el domicilio del trabajador o trabajadora doméstica. Residir y trabajar en el domicilio del empleador repercute notablemente en la movilidad y la autonomía personal de la trabajadora y puede influir en las decisiones relativas a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia.

Como una de las características de las trabajadoras domésticas, tal como quedó en los análisis anteriores es su condición de migrantes internos, esto contribuyen en todos los casos que se alojan en el domicilio del empleador y que particularmente los expone a diversas formas de malos tratos en el lugar de trabajo; en el peor de los casos causan las diversas formas de abuso y violación, incluso la muerte de la trabajadora. Se escuchan a menudo casos de malos tratos verbales como gritos e insultos a la trabajadora doméstica reprochándole su condición de pobre, necesitada, origen étnico, nivel académico y género, utilizando términos impropios. También se han identificado diversas formas de malos tratos físicos infligidos en algunos casos con total impunidad, con objeto de humillar a la trabajadora o de exigir su sumisión. El acoso y el abuso sexuales también parecen ser corrientes, lo cual, como toda forma de abuso, puede tener graves repercusiones a largo plazo en la salud de las trabajadoras, especialmente cuando las víctimas son niñas.

Algunos países que regulan la cuestión de la calidad y la naturaleza del alojamiento, la mayoría de ellos exigen que los trabajadores domésticos tengan una habitación privada



para su uso personal. En Uruguay, regula que la habitación de la trabajadora doméstica interna deberá ser privada, higiénica y estar amueblada; en Bolivia, las trabajadoras domésticas tienen derecho a un alojamiento adecuado e higiénico, con acceso a baño y ducha; en Italia el Artículo 34 del convenio colectivo nacional aplicable dispone que el alojamiento debe reunir las condiciones necesarias para que se respeten la dignidad y la intimidad de la trabajadora; en Irlanda, dispone que el empleador deberá proporcionar una habitación privada y segura con una cama; en Quebec, Canadá, los empleadores deben facilitar unas condiciones de vida dignas, para ello, han de proporcionar comidas y una habitación privada que esté adecuadamente amueblada, ventilada, tenga buena calefacción y esté equipada con una llave y un cerrojo que funcionen bien, también deben proporcionar a los trabajadores domésticos una llave de la casa; son éstos unos requisitos obligatorios que figuran en el contrato de trabajo de estos países.

En Guatemala la situación es dispar a los mencionados, la mayoría de los casos las condiciones no son alentadoras, solo en ciertas ubicaciones geográficas de la ciudad donde las familias empleadoras tienen las posibilidades de tener un alojamiento adecuado a sus trabajadoras reúne ciertas condiciones de habitabilidad, en otros casos, donde la mayoría alojan a sus trabajadoras en lugares no adecuados por su tamaño, ventilación, iluminación, seguridad, privacidad, higiene y todas las condiciones faltantes para que la trabajadora se sienta como si fuera su hogar. Estas situaciones se dan porque las trabajadoras domésticas no están amparadas y protegidas por la legislación nacional, aunque el Código de Trabajo regula la obligación del empleador a suministrarle alojamiento a las trabajadoras domésticas, igual condición como la



alimentación no está reglamentado en qué condiciones se deben suministrar estos servicios, sumado a la desregulación, la falta de fiscalización de estas condiciones alienta a las familias empleadoras a seguir abusando de sus trabajadores y trabajadoras domésticas.

2.10.5.1. La casa particular

La casa particular, es la vivienda con sus construcciones perimetrales donde las familias empleadoras tienen su hogar. La casa particular es lo que comúnmente se denomina, vivienda, hogar, apartamento, domicilio, casa, habitación u otro donde las personas y sus familias desarrollan sus actividades hogareñas y que necesariamente debe ser un ámbito privado.

Desde el enfoque del estudio del trabajo doméstico, se le llama casa particular porque no es propio de la trabajadora doméstica, es ajeno a su propiedad y no puede ejercer ciertos derechos que solamente le corresponde a los propietarios. Sin embargo, si la trabajadora o el trabajador doméstico tiene su hogar dentro de la casa particular, tiene ciertos derechos inherentes a la morada, entendiendo esta como “todo espacio cerrado y delimitado en el cual una persona lleva a cabo su vida más privada, espacio del que por otra parte, esa persona claramente quiere excluir a todos los demás, salvo a aquellos a los que permita el acceso”²⁸. Por tanto, las y los trabajadores domésticos tienen su hogar o su morada dentro de una casa particular.

²⁸ <http://mural.uv.es/procesales/delitos/Allanamiento%20de%20morada.pdf>. **Allanamiento de morada** (7 de julio 2011).



2.10.5.2. La casa particular como centro de trabajo

Los empleadores y las trabajadoras domésticas que viven bajo el mismo techo se enfrentan a varias dificultades prácticas, tanto en la organización del trabajo como en el respeto de cada uno. ¿Cómo preservar la intimidad de todos? ¿Cómo definir un horario de trabajo realista? ¿Cómo comunicarse cuando no se habla el mismo idioma?

La pérdida de la intimidad es uno de los grandes sufrimientos psicológicos de las trabajadoras domésticas que viven en casa de su empleador. Las que tienen una habitación sufren por supuesto menos que las que duermen en el suelo de la cocina o en otra parte, pero a pesar de ello no están en su casa y a largo plazo es mentalmente agotador.

Les dicen que forman parte de la familia, pero esto no es verdad. A menudo viven en un trastero, en una habitación en la que todos los habitantes de la casa entran y salen a su antojo. Tienen acceso a toda la casa, pero no es propio; pueden limpiar el salón, pero no pueden sentarse en él; van al bonito dormitorio del empleador pero, una vez que hayan terminado de limpiarlo, vuelven al trastero.

2.10.5.3. Derechos fundamentales relativos al hogar dentro de la casa particular

En primer lugar la privacidad del hogar, ya que debe ser un espacio cerrado y limitado a terceras personas, donde una persona sola o con su familia desarrolla su vida más privada. Con esta premisa, se le garantiza el derecho a la intimidad de la persona, en



este caso de la trabajadora doméstica, entendiendo la intimidad como una lista de valor libertad, de donde también se vierte el valor jurídico de la dignidad personal; tomada como la libertad de vivir cada uno su propia vida, conforme a sus gustos o preferencias, sin imposiciones del grupo social; pero en armonía con ese grupo social, que no vulnere los derechos o intereses de los demás.

Para efectos prácticos se considera la intimidad como la antítesis de lo público; por tanto, se toma como todo aquello relativo al hogar, la familia, la religión, la salud, la sexualidad, los asuntos legales y económicos, en el desarrollo personal del individuo; se desarrolla como un derecho personal, en el cual, por su ejercicio la persona aspira a tomar decisiones dirigidas a su auto realización personal, extendiéndose a la exclusión de terceros y la protección de garantías constitucionales relativas al domicilio, la correspondencia e intromisiones ilegales sobre el propio cuerpo.

La intimidad o vida privada de la persona se desarrolla principalmente dentro de su vivienda o domicilio, por lo que constitucionalmente se preserva que nadie podrá penetrar en morada ajena, sin permiso expreso de quien la habita, a excepción de poder hacerlo con orden escrita de juez competente, Artículo 23 Constitución Política de la República de Guatemala.

La tutela jurídica es la necesaria protección del individuo en su intimidad frente a actuaciones de las autoridades públicas y de terceros, con relación a intereses de toda una sociedad; de habida cuenta que convenios internacionales reconocen los derechos fundamentales y se han preocupado en tratar el derecho a la intimidad como una



libertad pública y referido exclusivamente a la persona como titular de este derecho fundamental, tomando como aquella parte muy personal y reservada de la persona, que obliga a no ser objeto de injerencias, abusos y descaros; enunciados que tutelan la intimidad y no la propiedad, como ha de creerse; sino que se refiere a la intimidad tanto personal como la de la familia o el desarrollo de una persona como tal dentro de un ambiente que le proporciona seguridad, contra terceros e inclusive de los poderes del Estado. También se garantiza la seguridad individual de la persona o la trabajadora doméstica con la privacidad o el derecho a su intimidad que se le debe proporcionar en las casas particulares, ya que estos valores y derechos fundamentales se encuentran íntimamente relacionados.

Por tanto las trabajadoras domésticas que viven en casa de su empleador deberían poder disponer de una habitación separada para poder descansar, gozar de su intimidad, encerrarse con llave y tener llave propia, tanto de su habitación como de la puerta principal de la casa particular. Los numerosos testimonios publicados por todo el mundo muestran que con frecuencia no es así, incluso cuando se trata de una obligación legal.

2.10.5.4. Condiciones de habitabilidad del hogar de la trabajadora dentro de la casa particular

Otro de los derechos fundamentales e inherentes al hogar o dependencia donde la trabajadora doméstica es alojada son las condiciones de habitabilidad, ya que se considera que este factor está directamente relacionado con la salud, seguridad y



rendimiento de la persona. En este sentido es deber y obligación de los empleadores en proporcionar vivienda saludable a sus trabajadoras y trabajadores domésticos, reuniendo las condiciones de espacio físico suficiente para poder reducir al mínimo las tensiones psicológicas, laborales y sociales; ubicación segura, diseño y estructura adecuada; ventilación adecuada; suficiente iluminación; baño privado; muebles necesarios (cama, mesa, otros); entorno adecuado que promueva la comunicación y colaboración; hábitos de comportamiento de la familia empleadora que promueva la salud de la trabajadora; etc.

Entre los impactos positivos de un hogar habitable se destacan el despliegue de satisfacciones biológicas, estéticas, de la información y la comunicación; así como la facilitación de la educación, las labores domésticas y el desarrollo de la familia y finalidades accesorias del modo de vida, el bienestar personal y la promoción de la salud. Además ayuda a la trabajadora al desarrollo social y psicológico y minimiza las tensiones psicológicas, laborales y sociales relacionadas con el ambiente de la familia o de la misma trabajadora.

Las familias empleadoras no son conscientes o simplemente no quieren darle importancia a estos factores, porque realmente son relevantes para la estabilidad laboral de las trabajadoras domésticas y el rendimiento de ésta, tanto las condiciones de la habitación, el ambiente de la familia como el trato hacia la trabajadora.



CAPÍTULO III

3. Régimen jurídico del trabajo doméstico

El marco jurídico que regula el trabajo doméstico remunerado, no se enmarca únicamente en la legislación nacional correspondiente, sino se extiende a los Convenios internacionales tanto de derechos humanos como laborales.

Dentro del marco jurídico internacional, el Estado de Guatemala ha asumido el compromiso de cumplir con estos mandatos legislando en las distintas materias que regulan estos instrumentos, particularmente los que velan por la defensa y promoción de las garantías fundamentales de las mujeres y las niñas. Entre estos instrumentos internacionales que reconocen la importancia del respeto a los derechos humanos y laborales podemos mencionar: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños; La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Convenio número 182, sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil; y la mayoría de convenios de la Organización Internacional de Trabajo que regulan distintas instituciones en materia laboral y no laboral.

El marco jurídico nacional que regulan las relaciones que se dan en el ámbito del trabajo doméstico, se puede citar la Constitución Política de la República de Guatemala; Decreto número 17-73, Código Penal; Decreto Ley 106, Código Civil,



Decreto número 7-99, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer y otras leyes en materia de protección integral para la mujer, la niñez y la adolescencia y en particular el Código de Trabajo.

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, no tiene mayor realce para las y los trabajadores domésticos, es más, es un sistemático y andamiaje jurídico violatorio de derechos humanos y laborales en materia de trabajo doméstico, al regular en forma discriminada y desigual las condiciones de trabajo y los derechos mínimos que deben de gozar las y los trabajadores domésticos según la Constitución Política de la República de Guatemala.

Las disposiciones del Código de Trabajo sobre el régimen especial del trabajo doméstico, al negar sistemáticamente los derechos de las y los trabajadores domésticos, aumentan y fortalecen los abusos y sometimientos que han sufrido durante mucho tiempo, porque se ha arraigado en la subjetividad de ambas partes (trabajadoras y empleadores) que las condiciones en que se deben prestar el trabajo doméstico es en forma desigual e inequitativo. En lo sucesivo se desarrollarán y analizarán algunas instituciones generales y particulares del trabajo doméstico asalariado.

3.1. El contrato individual de trabajo

Al exponer sobre la relación laboral, se define el contrato individual de trabajo de la siguiente forma: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la



institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".²⁹

“Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.³⁰

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

El contrato del trabajo doméstico debe reunir todos los requisitos de todo contrato en general y en particular los requisitos de todo contrato de trabajo establecido en el Código de Trabajo. Como **requisitos** del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como **características** tenemos que es público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), principal y oneroso.

²⁹ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada**. Pág. 8.

³⁰ Cabañellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 968.



3.1.1. Elementos característicos del contrato de trabajo doméstico

Además de las características formales de todo contrato individual de trabajo (dividido en generales: capacidad, consentimiento y objeto, y especiales: subordinación, estabilidad en el empleo, la profesionalidad y el salario), el trabajo doméstico como régimen especial, se diferencia como contrato especial por los elementos determinados en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, el cual define una serie de actividades que pueden constituir el objeto de la relación laboral, sin embargo este listado de actividades es bastante subjetivo y ambiguo, lo que puede producir un aumento de discriminación y trato desigual en las y los trabajadores domésticos.

Los elementos característicos a tomar en cuenta y por los cuales se ha considerado como un régimen especial, además de los factores históricos de la legislación laboral, son la habitualidad y continuidad del trabajo doméstico, pero también están implícitas las características que el objeto es la prestación de los servicios dentro de un hogar, una habitación privada o particular y que son servicios de consumo para las familias empleadoras, el cual deja al margen aquellos servicios que puedan o pudieran generar lucro; las actividades relacionadas con el aseo, asistencia y demás propias de un hogar; el aspecto no lucrativo del trabajo doméstico y lo más importante, el ámbito físico dentro del cual el servicio es prestado, hogar, sitio de residencia o habitación particular. Las actividades realizadas sin uno de estos elementos no pueden enmarcarse dentro del contrato de trabajo doméstico, sería cualquier otro contrato especial o el contrato aplicado a los trabajadores en general.



3.1.2. Formalidades del contrato de trabajo doméstico

A menudo se considera que la existencia de una relación de trabajo, también denota la de un contrato de trabajo formalizado, por lo que la legislación del trabajo da por sentado que existe ese contrato, Artículo 19, Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala. Sin embargo, en el caso del trabajo doméstico el contrato de trabajo puede ser escrito o verbal, y basta con tener capacidad para establecer una relación de trabajo. Para algunas asociaciones de trabajadores domésticos un contrato de trabajo plasmado por escrito representa un medio importante para superar las dificultades que pudieran surgir en torno a la existencia real o ficticia de una relación de trabajo y a las condiciones acordadas, ya que un contrato verbal es muy difícil de probar su existencia en un juicio oral, aunque el Artículo 30 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, regula que se pueden utilizar los medios generales de prueba o en su caso, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono, en este caso, sumado las características y necesidades de las trabajadoras, es muy difícil que vayan a un juicio a testificar en contra de su empleadora.

Como práctica legislativa y no como garantía de las y los trabajadores domésticos, el último párrafo del Artículo 27 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, obliga al empleador a suministrar a su trabajadora, en el momento de la celebración del contrato de trabajo, una tarjeta o constancia que debe contener únicamente la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, registrar el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas.



3.1.3. Contenido del contrato de trabajo doméstico

Igual como cualquier contrato individual de trabajo, el contrato del régimen especial del trabajo doméstico debe reunir los requisitos formales establecidos en el Artículo 29 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo. Y debe ser explícito en la indicación de los servicios que la trabajadora o el trabajador se obliga a prestar en concordancia con lo establecido en el Artículo 161 de la misma Ley. En caso que no se cumple con este requisito, se debe observar el Artículo 21 del mismo cuerpo legal en cuanto al principio de razonabilidad, protegiendo a los y las trabajadoras domésticas de una excesiva carga laboral, ya que este artículo regula que el trabajador o trabajadora solo queda obligada a desempeñar solamente el que sea compatible a sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física. También hay que tener claro en este caso, como parte del contenido del contrato de trabajo doméstico, que la trabajadora no puede realizar trabajo que no sea para el mismo patrono y que no sean propias de su hogar o su unidad familiar, esto limita a la parte patronal a utilizar a la trabajadora doméstica en otras actividades que no sean los determinados en ley o en el contrato individual de trabajo doméstico.

3.2. Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo doméstico

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



Se indica que: “representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo”³¹.

3.2.1. Obligaciones de las y los empleadores domésticos

El laboralista guatemalteco indica que “las obligaciones del empleador son muchas, el Artículo 63 del Código de Trabajo contiene una exposición de las mismas, pero suelen ser muy generales y detallistas, poco prácticas y omiten abordar otros aspectos obligacionales”³². En relación al tema que se está desarrollando es importantísimo abordar esta parte en este capítulo ya que depende del cumplimiento o incumplimiento de ambas partes de la relación laboral afectan directamente el vínculo contractual y por ende la estabilidad laboral de las y los trabajadores domésticos.

Para abordar en forma general, dentro de las obligaciones correspondientes al patrono, tenemos los siguientes:

a. Por su contenido: Respecto de la primera clasificación, algunos tratadistas distinguen entre económicos o patrimoniales y no patrimoniales o éticos. A los deberes éticos se les llama también deberes personales o no económicos, ya que no son valuables en dinero, aunque sí tienen repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo

³¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág.659.

³² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 101.



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

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

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

Esta parte de la obligación correspondiente a los empleadores o empleadoras domésticas, es el punto débil, por no decir como el motor de la alta rotación laboral de las trabajadoras domésticas, ya que todos los sujetos involucrados (trabajadoras y empleadoras domésticas, organizaciones de trabajadoras domésticas, sociedad civil, ONG, funcionarios, etc.) tienen plena conciencia que una trabajadora doméstica permanece mucho tiempo en el trabajo si tiene un trato humano y se le respeta su dignidad. Una trabajadora doméstica indica que no pone en primer término el salario que recibe, sino el trato que recibe de parte de los integrantes de la familia empleadora. Tal como lo recomienda la agencia de colocación de trabajadoras domésticas, denominada **Tudomestika**: “CONSEJOS UTILES: Vamos a ser claros y directos, a todos nos interesa que la persona contratada sea honrada, cumpla de manera eficiente



con su trabajo y se quede por lo menos un par de años en casa, con la familia. Pero cómo se logra ese factor? Principiaré haciendo hincapié en que en el inicio de la relación laboral, la empleada se siente fuera de foco, no se haya, como dirían ellas. Entonces están a la expectativa y al primer síntoma negativo, deciden salir casi que huyendo de la casa donde se desempeñan. La patrona se impresiona de la actitud de la que hasta en ese momento fuera su empleada y la juzga recetándole una buena cantidad de piropos no tan alentadores, para caer una vez más al círculo vicioso de la búsqueda de la siguiente empleada. La juzgó a ella, pero no se preguntó: ¿cómo influyó yo y mi familia para que ella reaccionara de esa manera? Déjeme contarle que en mi experiencia entrevistando a las múltiples candidatas he comprendido que uno de los principales factores que inciden en la alta deserción de las domésticas (refiriéndose a las trabajadoras domésticas) es el mal carácter de las patronas y por ende el mal trato que muchas de ellas reciben. Recientemente, entrevisté a una joven de Chimaltenango, en la conversación llegó el momento de indagar las razones por las que había terminado la relación laboral con la familia anterior. Ella me dio una respuesta muy sencilla, “es que la patrona me daba miedo” ¿por qué? le pregunté. Entonces me explicó que en esa casa había dos empleadas y la patrona regañaba constantemente a la compañera de esta joven, aunque el regaño era bien merecido en varias de las ocasiones, la manera en que la señora lo hacía era realmente extrema. Dice la joven, que le gritaba fuerte y la humillaba al frente de los hijos. Ambas renunciaron y salieron en busca de una mejor oportunidad, que en este caso ya no era económica, sino de trato, pues en dicha casa les remuneraban bastante bien sus servicios.”(sic)³³

³³ <http://www.tudomestika.com/consejos.html>. **Consejos útiles** (13 de septiembre de 2011).



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

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

En relación al tema del trabajo doméstico, lejos está el cumplimiento de esta obligación, y pasa desapercibidamente tanto en la exigencia por parte de las y los trabajadores domésticos como la poca o ninguna importancia que le dan los empleadores. En apariencia, en el trabajo doméstico no existen tantos riesgos, pero en el transcurso sí hay muchos riesgos en la seguridad y salud de las y los trabajadores domésticos. Solo para citar algunos ejemplos: la alta temperatura al momento de cocinar y planchar, la alteración de la salud que provocan los químicos para la limpieza, el riesgo en el tratamiento y manipulación de las mascotas, etc.

iii) Deberes administrativos: el empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y



registro del contrato de Trabajo. Enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral de las y los trabajadores domésticos; extender cartas de información acerca del desempeño laboral o carta de recomendación en su caso; y permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen. En estos términos, son muy pocas las obligaciones administrativas del empleador doméstico, ya que tiene la facultad de suscribir o no contrato escrito de trabajo y en cuanto a la información que debe enviar a la autoridad correspondiente, está exento, aunque desde otro criterio, debe hacerlo para visibilizar y llevar un control sobre la cantidad de trabajadoras y trabajadores domésticos y también permita la fiscalización de las condiciones laborales de este sector.

iv) Deberes adicionales: formación, capacitación, preferencia, alfabetización y organización. Es otro de los puntos débiles de las y los empleadores domésticos, en cuanto al cumplimiento de esta obligación. Está muy interiorizado que el trabajo doméstico no necesita de ciertas capacidades para su desempeño y por lo tanto está desvalorizado. Pero es una convicción errada, ya que las trabajadoras domésticas necesitan no solo de ciertas capacidades para el desempeño del trabajo, sino también su desenvolvimiento tanto en la esfera de las familias como en la ciudad, lo que mejora sus condiciones de vida, sus capacidades y habilidades. Las mismas empleadoras tienen conciencia de ello, pero no lo aceptan, ya que una trabajadora con capacidades para ciertas áreas del trabajo y con un mejor desenvolvimiento rinde más y mejor en el trabajo. Todo ello está directamente relacionado con las características de las trabajadoras domésticas.



v) Obligaciones patrimoniales: también encontramos los deberes patrimoniales, que son los que comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme al contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas (comisión, bonificación), de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y bonificación anual), de las indemnizaciones, en su caso, etc. Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa, ya que es un derecho y obligación que la ley reconoce e impone a los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar un número determinado de días cada año.

b. Por su origen: son las obligaciones legales y obligaciones contractuales. Las primeras se derivan directamente de la ley, estas contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono-incentivo, etc.; o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo.

Las obligaciones contractuales (acuerdos colectivos, pactos o convenios) se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la Constitución Política de la República, Artículo 106; adicionalmente, por la categoría de ley profesional que tienen los Pactos Colectivos entre las partes, Artículo 49 del Código de Trabajo, si bien se dan, es como consecuencia del contrato de trabajo. El Artículo 22 del Código de Trabajo norma “que en todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgue a los



trabajadores la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de previsión social”. Estos derechos prescriben en el término de dos años según el Artículo 264 del Código de Trabajo. Por el principio evolutivo del derecho laboral, las condiciones del contrato, que reflejan las obligaciones, cambian constantemente en beneficio del trabajador (mejor salario, mayor período vacacional, bonificaciones, etc.).

3.2.2. Obligaciones de las y los trabajadores domésticos

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

a. Obligaciones patrimoniales: la principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico. Pero esto no da derechos al empleador a disponer más del tiempo máximo que establece la ley porque se vuelve inhumano el trabajo y los efectos que produce en la trabajadora, tampoco es permisible cargar a la trabajadora con trabajos que está fuera de lo convenido o que no está en sus capacidades de realizar, tal como lo regula el Artículo 21 del Código de Trabajo.

b. Obligaciones no patrimoniales: dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono. En otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido



como **espírit de empres** (espíritu de empresa). Dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto del empleador para con sus trabajadores, como de éstos para con aquél. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, etc. Es una identificación entre dos personas y una convergencia de intereses que en mucho (no en todo) son y deben ser comunes. La literal **e** del Artículo 63 del Código de Trabajo, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, al indicar que el trabajador está obligado a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

3.2.3. Derechos de las y los empleadores domésticos

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

b. Derecho de adquisición del producto de trabajo: este derecho se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto de trabajo. El diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo. En el caso del trabajo doméstico, no existe este diferencial porque las



trabajadoras domésticas no generan producto en forma directa, pero sí como se había anotado anteriormente, coadyuvan a generar esos productos, renovando de energía a sus empleadores, haciendo los trabajos que éstos deberían de hacer para consumo propio, por tanto dispensando del tiempo que se llevaría para que las casas estén en condiciones de habitabilidad, comodidad y seguridad. Se ha anotado que los servicios que una trabajadora doméstica presta son de índole primarios y no entran en el juego de la oferta y la demanda de la economía comercial.

c. Facultad de mando y sus manifestaciones: Se habla de un poder de dirección o **IUS VARIANDI**, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial. El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo y el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho.

El **ius variandi** aparece en la legislación laboral limitado por el Artículo 20 del Código de Trabajo, establece “que las condiciones de trabajo que rijan un contrato de trabajo o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente”. Asimismo, el Artículo 79, literal j) del mismo Código, señala “que un patrono o su representante en la dirección, no puede trasladar al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que le altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo”. En este sentido, el trabajador tiene toda la obligación de acatar las órdenes de su patrono, pero siempre con ocasión a la relación laboral.



En lo relativo al trabajo doméstico, esta facultad es muy bien aprovechada por los empleadores, ya que con ello abusan de sus trabajadoras o trabajadores en las distintas formas de manifestación, ya sea cargándoles de trabajo, exagerando las jornadas de trabajo o humillando de distintas formas aprovechándose de las necesidades y características de los mismos.

d. Potestad disciplinaria: esto se relaciona con el Reglamento Interior de Trabajo, que es el conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa.

En el trabajo doméstico no está clara la disposición relacionada a esta facultad de los empleadores, ya que el capítulo cuarto del título cuarto del Código de Trabajo no regula al respecto. En este sentido se deja al criterio y antojo de la familia empleadora el marco de esa facultad disciplinaria, lo que ha permitido grandes abusos en los tratos hacia las y los trabajadores domésticos y se ha llegado a serias violaciones a sus derechos humanos, caracterizados por la naturaleza del trabajo y las condiciones donde se prestan los servicios, en dependencias privadas. Otro factor negativo, es la inviable redacción y aprobación de un Reglamento Interior de Trabajo, ya que el Artículo 58 del Código de Trabajo obliga a los patronos de elaborar y poner en vigor esta disposición cuando ocupan permanentemente diez o más trabajadores en su empresa.

e. Facultad premial: Es llamada también de recompensa, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadoras o trabajadores, tales como: espíritu de



servicio, actos heroicos, antigüedad, fidelidad, afán de superación, etc. Los premios pueden ser becas, dinero, reconocimiento público, etc.

3.2.4. Derechos de las y los trabajadores domésticos

Al abordar este tema, es oportuno aclarar que nuestra legislación no contiene un detalle explícito de estos derechos, en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo propiamente del derecho laboral. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales, en primer lugar de la ley, los contratos individuales de trabajo, los pactos o convenios colectivos; de la costumbre y usos, pero también cabe resaltarlos que indican los principios del derecho de trabajo. Es importante tener presente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos.

Los derechos del trabajador están íntimamente vinculados con los deberes del empleador. Es claro que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos de trabajo, en caso del trabajo doméstico, según el artículo 162 del Código de Trabajo, regula que además del salario de los trabajadores domésticos, deben disfrutar de los derechos de habitación y manutención, a menos que exista acuerdo entre trabajador o empleador que no se den estas prestaciones adicionales.



En base a lo anterior, se describirán algunos de estos derechos correspondientes a las y los trabajadores domésticos, englobados en dos aspectos básicos: su derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo.

3.2.4.1. El Salario de las y los trabajadores domésticos

Se puede definir el salario desde distintos puntos de vista, diferentes autores definen el salario en distintas formas, pero llegan a los mismos supuestos donde siempre aparecen las categorías de fuerza de trabajo verso contraprestación o remuneración.

Desde el punto de vista jurídico el salario es la contraprestación económica por parte del sujeto del derecho de adquisición, tiene que dar, por el resultado de la prestación de servicios realizados por el trabajador.

Desde el punto de vista social, es la obligación social de remunerar el trabajo para que el trabajador pueda cubrir sus necesidades y la de las personas que con él convivan y desarrollar su personalidad en el ámbito de su comunidad.

Desde el punto de vista de la economía del mercado el salario es el coste del factor trabajo que será calculado por el empresario ya que para él repercute en la formación del precio final del producto.

Desde el punto de vista legal, el Artículo 88 Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que salario o sueldo es la retribución



que el patrono debe pagar al trabajador en virtud de cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

En este sentido, el salario se compone de varias partes. Desde el mínimo a pagar a cada empleado por su presencia en el lugar de trabajo y por un rendimiento normal (jornada base), cuya cuantía se habrá fijado por disposición legal, por convenio colectivo o por acuerdo privado entre el trabajador y la empresa; hasta por incentivos, premios, bonificaciones y pluses, como suplemento salarial que se concede al trabajador para compensar su mayor esfuerzo, al incrementar la productividad o mejorar la calidad; además, se suma al salario los beneficios sociales, que engloban una serie de servicios y prestaciones de todo tipo que suelen concederse por muchas empresas al margen de las retribuciones abonadas; también están los cargos sociales, conformados por los seguros obligatorios de enfermedad, accidente, invalidez, muerte, impuestos laborales , que aunque no son percibidos por el trabajador, gravan su prestación en una cuantía no desdeñable, aunque la mayor parte de los mismos corresponda liquidarlos a la empresa.

En esa misma línea de pensamiento se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Es ente sentido queda al margen los criterios de corte humanista que se estiman accesorios, es decir que no forman parte del salario, ciertos beneficios liberales que el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario.



Las y los trabajadores domésticos perciben un salario a cambio de cumplir en hogares particulares una serie de labores familiares que se definirán según sean hombres o mujeres. No obstante la labor que realizan las y los trabajadores domésticos no corresponde a lo que generalmente se considera el **mercado de trabajo** y refleja una dicotomía entre el trabajo y la familia. Si bien las y los trabajadores domésticos cocinan, limpian, cuidan a los niños, a las personas de tercera edad, a los impedidos e incluso animales domésticos, sus tareas no se definen con precisión desde un principio y pueden variar considerablemente con el tiempo.

En general el trabajo doméstico está infravalorado desde el punto de vista pecuniario. También hay hechos que demuestran la existencia de una discriminación salarial entre los trabajadores domésticos por motivos de género y nacionalidad. Es corriente que los salarios no se paguen o bien se abonen con retraso. A veces las y los trabajadores domésticos no son remunerados hasta que concluye su período de servicio, que puede durar varios años, y el salario puede ser gravado con deducciones, por daños ocasionados por estos trabajadores durante su trabajo o como una forma de control.

3.2.4.1.1. Regulación legal del salario de las y los trabajadores domésticos

El capítulo IV del título IV del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula el régimen especial del trabajo doméstico, pero deja grandes vacíos en cuanto a las instituciones referentes a este régimen especial, y una de esas instituciones es el salario que deben percibir las y los trabajadores domésticos.



A falta de aplicación del régimen especial en cuanto a la regulación del salario de las trabajadoras y trabajadores domésticos, son aplicables sin duda las normas generales como protección y garantía para este sector. En este sentido se aplicará el Artículo 88 del Código de Trabajo en cuanto al alcance de la definición del salario. Y que obviamente, el salario a percibir es el que se encuentra vigente para todos los trabajadores y trabajadoras que se regula anualmente a través del acuerdo gubernativo del presidente de la república de Guatemala, además la bonificación incentivo regulado en el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala. También cabe resaltar que el Artículo 162 del Código de Trabajo impone a la parte patronal suministrar la habitación y manutención como prestaciones adicionales y no como pago en especie del salario.

3.2.4.2. El salario mínimo en relación a las y los trabajadores domésticos

Las prácticas nacionales sobre salarios mínimos son muy variadas y demuestran que, en este ámbito, la fijación de los salarios mínimos es compleja y determinante. Es compleja porque son muchos los factores influyentes porque las y los trabajadores domésticos no perciben el salario mínimo vigente. Algunos de los factores, la posibilidad de contar con trabajadores domésticos depende fundamentalmente del nivel económico de las familias contratantes; el poder relativo que tienen los empleadores de forzar los salarios a la baja con la premisa de la alta oferta de trabajadoras y trabajadores domésticos; el prejuicio según el cual la habilidad para realizar trabajos domésticos es algo innato puede redundar en una subestimación de los diferentes niveles de cualificaciones a la hora de determinar los salarios; el ámbito de aislamiento



en que se realiza el trabajo doméstico y el inferior poder de negociación de las y los trabajadores domésticos a menudo socavan las posibilidades de percibir el salario mínimo vigente.

En este contexto, lejos está la posibilidad de las y los trabajadores domésticos a que les paguen los salarios mínimos vigentes, se sabe que el promedio del salario que percibe una trabajadora doméstica actualmente es de mil doscientos quetzales mensuales³⁴. Existen familias empleadoras que aún ofrecen salarios de quinientos quetzales mensuales y también se tiene conocimiento que hay trabajadoras ganando un salario de tres mil quetzales mensuales, pero la mayor parte de trabajadoras domésticas ganan entre mil a mil quinientos quetzales, dependiendo de las áreas de trabajo y las zonas territoriales donde se emplean³⁵.

Si en el apartado del Código de Trabajo, relacionado al régimen especial no estipula sobre el salario de las y los trabajadores domésticos, se desprende que deben recibir el salario mínimo establecido para todo trabajador, según el acuerdo gubernativo vigente que regula el salario de los trabajadores en general y da vida al derecho de exigir un ajuste salarial cuando una trabajadora o trabajador doméstico es despedido o renuncia, exigir a su patrono ese ajuste salarial ante la autoridad respectiva, además el deber de la autoridad administrativa de realizar en detalle la liquidación tomando en cuenta este rubro pendiente, porque como se analizó en este apartado, el salario mínimo para las y los trabajadores domésticos no está reglamentado por lo que aplica.

³⁴ Casa San Benito. **Base de datos**. Enero a octubre de 2012.

³⁵ **Ibíd.**



3.2.4.3. La jornada de trabajo

La jornada de trabajo se debe entender como el lapso de tiempo contratado o sea el tiempo por el cual la trabajadora o el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir.

En este apartado se tomarán en cuenta cuatro aspectos esenciales relacionados con las jornadas de trabajo para las y los trabajadores domésticos.

- a. **Jornadas ordinarias:** el Artículo 116 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula la jornada ordinaria como tiempo de trabajo efectivo. Cabe resaltar en este caso que la jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o discontinua, ya que la naturaleza de las distintas actividades de la empresa o del patrono individual requiere de distintas jornadas. En caso del trabajo doméstico la jornada ordinaria no puede ser dividida ya que el Artículo 164 del mismo cuerpo legal no permite dicha división como lo hace el Artículo 119.

- b. **Jornada diaria:** tanto la Constitución Política de la República de Guatemala y el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regulan las distintas jornadas diarias de trabajo (diurna, nocturna y mixta). Pero no en todos los casos, ya que el Artículo 124 del Código de Trabajo regula las excepciones a estas jornadas y dentro de esas excepciones se encuentra el trabajo doméstico regulado por el Artículo 164 del mismo cuerpo legal. En este sentido entra en contradicción las disposiciones constitucionales, aunque la mayoría de



autores y los mismos empleadores sostienen que es imposible adecuar la jornada normal por la naturaleza del trabajo doméstico. La jornada diaria de trabajo permitida por esta norma ignora los fundamentos originales de los descansos diarios permitiendo la explotación, discriminación e inequidad de las trabajadoras domésticas al regular una jornada larga de 14 horas diaria. Los empleadores aprovechándose de esta desprotección sujetan a sus trabajadoras a una jornada excesiva e inhumana donde alcanzan los 16 a 18 horas de trabajo³⁶.

- c. **Jornada semanal:** el inciso b) del Artículo 164 del Decreto 1441 del congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula que las y los trabajadores domésticos deben descansar adicionalmente seis horas los días domingos y feriados. Esta norma permite a los empleadores abusar de sus trabajadoras ocupándolas todos los días domingos y feriados, tergiversando el principio del descanso semanal, necesariamente recargarse de energía y el derecho de disfrutar con la familia o con los seres queridos. Es necesario establecer que los derechos ganados por las trabajadoras a través de negociaciones o por costumbre de disfrutar uno o dos días de descanso semanal, se puede invocar para mejorar las condiciones laborales de este sector laboral, es y ha sido una de las conquistas de las organizaciones o agrupaciones de trabajadoras domésticas con el apoyo de ONG.
- d. **La jornada extraordinario de trabajo:** en los contratos de trabajo o en su defecto en la ley, está contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana, durante el

³⁶ Casa San Benito. **Informe y documentación de experiencias de trabajadoras en casas particulares.** Enero a noviembre de 2011.



cual la trabajadora o el trabajador doméstico debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos. Ese tiempo es considerado jornada laboral ordinaria, normal o legal, el resto del tiempo diario corresponde y pertenece a la trabajadora o trabajador. Sin embargo, se da la situación cuando se encuentra la trabajadora o el trabajador a disposición del empleador un tiempo fuera de lo pactado o lo legal, debido a circunstancias imprevistas o especiales. Es decir, que en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

El capítulo que regula el régimen especial del trabajo doméstico no hace referencia a esta institución laboral, pero como se analizó en la jornada diaria de trabajo, hay empleadores que abusan y sobreexplotan a sus trabajadoras, ocupándolas más de las catorce horas permitidas por la ley (aunque esta jornada ya es inhumano y explotador), lo que da vida a las horas extraordinarias regulado en el Artículo 121 del Código de Trabajo. En estos casos la norma citada regula que se tiene que pagar una cuota adicional equivalente a la mitad del salario mínimo y no el ordinario que percibe la trabajadora o el trabajador (que es menor al salario mínimo), si el salario que recibe la trabajadora es superior al mínimo ésta será el referente.

En el contexto del trabajo doméstico, especialmente para las trabajadoras que se alojan en el domicilio de su empleador, existe entre el trabajo y el hogar una zona gris que puede impedir que la legislación sobre las horas de trabajo logre su objetivo principal, **reducir las largas jornadas de trabajo.**



Las y los trabajadores domésticos, suelen estar sujetos a acuerdos de horas de trabajo que pueden representar una amenaza para su bienestar. Para preservar la salud y la seguridad de los trabajadores y garantizar que tengan suficiente tiempo para su familia u otros intereses o responsabilidades, resulta fundamental restringir el número de horas de trabajo y proporcionar períodos de descanso adecuados. Para ello, se pueden citar las normas internacionales, en lo que respecta a las horas semanales, el primer instrumento de la OIT, esto es, el Convenio número uno sobre las horas de trabajo (industria), 1919, fija en 48 horas el número máximo aceptable para una semana normal de trabajo. El Convenio número cuarenta y siete, año 1935, de la misma organización, fija cuarenta horas semanales. El Convenio número catorce (industria), 1921, y el Convenio número ciento seis (comercio y oficinas), 1957, exigen un período de descanso semanal mínimo e ininterrumpido de 24 horas por cada período de siete días. Esto se fortaleció cuando en la recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (número 116) se señaló que era **como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario.**

Es una lucha social de todas y todos, tanto de las organizaciones de trabajadoras domésticas, ONG y organizaciones de la sociedad civil que velan y protegen los derechos de este sector, se aprovecha cada ocasión o cada espacio que se cuenta, ya sea en contacto directo con las familias empleadoras cuando se realizan las negociaciones, en intervenciones públicas o privadas o negociaciones con las autoridades para la reivindicación de estos derechos, siempre se tiene presente mejorar tanto esta condición laboral como otras para todas y todos los trabajadores domésticos.



3.2.4.4. Goce de los días de asueto y feriado

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; en el Artículo 69 del Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, para los funcionarios y servidores públicos; y los Artículos 1 y 2 del Decreto 1794 del Congreso de la República de Guatemala, declara el 10 de mayo de cada año como el día de las madres.

Lo relativo a las y los trabajadores domésticos para el disfrute de los días de asueto, el Artículo 164, del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo no contempla este derecho, pero sí excluye en forma definitiva la aplicación del Artículo 127 del mismo cuerpo legal.

Diferente es la situación con el día de la festividad de la localidad, es decir el feriado, el artículo anteriormente mencionado sí regula el tiempo de descanso, que son seis horas adicionales al descanso diario, es decir, diez horas más 6 horas, haciendo un total de dieciséis horas durante ese día.

Conviene hacer la aclaración, que la normativa laboral hace la diferencia entre feriado y asueto, el Artículo 164 inciso b) de la normativa mencionada expresa en plural al indicar **feriados que este código indica**, lo cual deja una ambigüedad al interpretar esta norma. En este contexto, interpretando la normativa a la luz del Artículo 15 del



mismo Código de Trabajo, las y los trabajadores domésticos deben de disfrutar también de las seis horas adicionales de descanso en los días de asueto, tal como sucede en los días de feriado. Sin embargo, si las trabajadoras han logrado conquistar más tiempo de descanso, a través de sus contratos verbales, los empleadores deben cumplir con los acuerdos alcanzados, uno por ser cláusulas contractuales, dos por ser derechos que sobrepasan los mínimos regulados en el Código de Trabajo y que se sustentan a través del principio evolutivo y tres por ser derechos adquiridos según la costumbre.

3.2.4.5. El descanso anual o vacaciones

Las vacaciones tienen dos vertientes, uno tiene por objeto que el trabajador descanse durante un período prolongado, separándose de la rutina diaria del trabajo, reconvirtiéndose física y mentalmente, como también dedicar el mayor tiempo de estancia con su familia; otro, como los salarios que corresponden al período anual, obligatorio de descanso del trabajador para que mantenga por lo menos el mismo nivel de ingreso que cuando efectivamente labora, así no ha de preocuparse por procurar su sustento, caso contrario desnaturalizaría el fundamento mismo de esta institución. No son pues otro complemento del salario sino el salario de ese período de descanso.

La naturaleza de las vacaciones en principio no se pagan, sino se dispensa del trabajo durante ese período; no se acumulan año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la



ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Artículo 8 del Decreto. 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. Si no se disfrutaron por la terminación del contrato, lo que ocurre es un reconocimiento monetario del derecho que venía acumulando el trabajador, como una indemnización.

La duración de las vacaciones varía según las diferentes legislaciones o convenios vigentes. En forma genérica, el Artículo 130 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, quince días hábiles como mínimo, pero no fija un máximo, en este sentido se deja abierta la posibilidad de que en negociación individual o colectiva se superen los mínimos como una mejora adicional para el o la trabajadora. En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 del Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y treinta días para los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

Para las y los trabajadores domésticos se aplica la normativa general porque no está regulado este en el régimen especial de trabajo doméstico, de manera que toda trabajadora o trabajador doméstico debe disfrutar de los quince días hábiles, como mínimo, de descanso después de cada año de trabajo con un mismo empleador tal como está regulado en el Artículo 130 citado en el anterior párrafo. Por principio, el período de vacaciones debe gozarse íntegramente, pero se da una práctica muy extendida entre los empleadores de trabajadoras domésticas, es el descuento que



hacen por permisos extraordinarios o licencias que a la trabajadora se le haya concedido en el año laborado por distintas circunstancias y esto es prohibido según regula el Artículo 136 del Código de Trabajo. Excepción a esto cuando una trabajadora haya faltado injustificadamente a su trabajo y se le haya pagado esos días, siempre y cuando no excede de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones, según regula el Artículo 135 del mismo cuerpo legal.

3.2.4.6. Licencias y permisos

Este apartado se puede analizar desde dos enfoques, uno entendiendo desde el mero derecho del trabajador o la trabajadora bajo la figura de la suspensión individual parcial, donde la ley le impone a los empleadores; el otro, entendido como una facultad de los empleadores de otorgar la licencia o permiso con o sin goce de salario cuando él o la trabajadora así lo solicita. En la ley laboral están dispersas, y son:

a. Licencias o permisos con remuneración: en el primer caso, la ley laboral impone a los empleadores la obligación de conceder la licencia con goce de salario a sus trabajadores o trabajadoras cuando ocurren los casos enumerados en el inciso ñ) del Artículo 61 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo. Estos casos son:

- Cuando ocurriera el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador o trabajadora o de los padres o hijo, tres (3) días.
- Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.



- Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día si no es en la misma jurisdicción.
- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

b. Licencia por adopción: además de la enumeración anterior, el inciso f) del Artículo 152 del mismo cuerpo legal obliga a los patronos a conceder licencia a la trabajadora que adopte a un menor de edad para que ambos gocen de un período equivalente a la licencia post-parto, es decir 54 días ordinarios, con el objeto de adaptación. La licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción. Cabe advertir que este derecho debería ser equitativo tanto para la trabajadora como para el trabajador, desde el fundamento de la institución.

c. Licencias o permisos extraordinarios: es cuando se les deja a la facultad de los empleadores autorizar licencias o permisos extraordinarios, el numeral 4) del Artículo 61 del mismo Código de Trabajo es claro en regular esta facultad de conceder los



permisos con o sin goce de salario. Si los empleadores indican expresamente que los permisos o licencias son retribuidos, tienen la obligación de hacerlo aunque se retracten posteriormente.

Ocurren constantemente estos casos dentro de una relación laboral entre empleadores y trabajadoras domésticas, cuando los empleadores al contratar a sus trabajadoras acceden a autorizar, a priori, estas licencias, no se sabe bajo qué condiciones o circunstancias, y posteriormente no lo cumplen, cumplen pero sin goce de salario o toman como abono de vacaciones. Esta práctica está muy generalizada, porque el contrato de trabajo es verbal, ya que se puede hablar o acordar muchos aspectos durante la contratación y es muy difícil de fiscalizar. En este sentido, los empleadores deberían de tener conciencia sobre los aspectos o puntos de la contratación verbal ya que se convierte en obligaciones legales laborales por ser cláusula contractual, por ende en derechos de las y los trabajadores domésticos.

d. Licencia por maternidad: la licencia por maternidad, se refiere al tiempo que se le otorga a una madre a ausentarse del trabajo a fin de cuidar a su hijo o hija, ya sea durante el embarazo o después de su nacimiento.

La protección a la mujer embarazada y a la madre tiene múltiples fundamentos en el ordenamiento internacional, Constitucional, laboral y previsión social, que establecen esa cláusula específica de igualdad, regulando que la mujer, durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado. Esto significa que el especial cuidado ordenado en favor de la mujer embarazada, es en primer



término, un mecanismo para amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres.

El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, son claras sus estipulaciones en relación a la protección de la maternidad, el inciso d) del Artículo 151 e inciso a) del Artículo 152 regulan el procedimiento que debe seguir la trabajadora cuando se encuentra embarazada.

- Primero, debe comunicarlo fehacientemente a su empleador de su estado, por cualquiera de los medios, ya sea verbal o por escrito, ya que la ley no regula en qué forma se debe dar el aviso, quedando desde ese momento provisionalmente protegida.
- A partir del día del aviso, la mujer embarazada tiene dos meses de plazo para entregar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva, extendido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, centro de salud, por cualquier médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones o por un doctor o doctora particular.
- La trabajadora solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale.



Cabe resaltar las prohibiciones a los patronos, estipuladas en los incisos d) e) del Artículo 151 de la misma normativa, regulando que las mujeres embarazadas no pueden ser obligadas a ejecutar trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento y no pueden ser despedidas durante todo ese tiempo (de embarazo), a excepción que si existe causal de despido conforme al Artículo 77 del mismo Código de Trabajo, en este caso el empleador deberá gestionar el despido, por la vía ordinaria, ante los tribunales de trabajo.

La mujer trabajadora cumpliendo con el procedimiento anterior tiene el derecho a gozar de un descanso retribuido con el cien por ciento (100%) de su salario durante los 30 días antes del parto y los 54 días siguientes. Cuando no pueda disfrutar antes del parto, se le abonará después del parto para que goce su derecho íntegro de 84 días efectivos de descanso.

El inciso b) del Artículo 152 del mismo cuerpo legal regula quién debe retribuir el salario de la trabajadora durante los 84 días de descanso por maternidad. Si la trabajadora doméstica está protegida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social éste debe cubrir esa retribución según regulan los Artículos 20 e inciso b) del Artículo 25 del Acuerdo número 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Si la trabajadora doméstica no está afiliada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el patrono debe cubrir el ciento por ciento de esta prestación o si aún no se ha cumplido con la condición del tiempo de contribuciones previas para el goce de ese derecho, según lo estipulado en el Artículo 24 del Acuerdo indicado, también el patrono debe pagar el disfrute de este derecho.



Las trabajadoras domésticas tienen un acceso restringido al tipo de medidas y de protección que podrían garantizarles un entorno laboral seguro y saludable durante el embarazo y el parto, unos ingresos de sustitución durante el período de la licencia por maternidad y el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo. A pesar de los derechos legales y contractuales a una protección por maternidad que existen, el embarazo conduce a menudo al despido de la trabajadora. Esta práctica generalizada entre empleadores debería de ser sancionada por la autoridad competente porque violan no solo las leyes laborales y de previsión social sino la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales en materia laboral y Derechos Humanos.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dispone en su Artículo VI: “Toda persona tiene derecho a constituir familia..., y a recibir protección para ella”; además, en su Artículo VII regula: “Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidado y ayuda especiales”. La Declaración Universal de Derechos Humanos en su Artículo 25 apartado 1 preceptúa: “Toda persona... tiene asimismo derecho a los seguros en casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”, lo cual se complementa en su apartado 2, que dispone: “La maternidad y la infancia tienen derechos a cuidados especiales”. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, además de resaltar la necesidad de proteger a la familia, en su Artículo 10, apartado 2 regula: “Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen **se les debe conceder licencia con**



remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”. El **Protocolo** Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) en materia de derechos económicos, sociales o culturales (Protocolo de San Salvador), al referirse al derecho de la seguridad social, establece en su Artículo noveno apartado 2, “que las mujeres que trabajen gozarán de **licencia retribuida por maternidad antes y después del parto**” y en su Artículo 15, apartado 3, inciso a) indica: “Los Estados partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a **conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto**”. Y por último, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer dispone en su Artículo 11, apartado 2: “Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio y maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar los estados partes tomarán medidas adecuadas para: a) prohibir bajo pena de sanciones, el despido con motivos de embarazo o licencia de maternidad...; b) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales”.

Queda claro que, tanto el derecho a constituir una familia como la protección de la trabajadora embarazada, lo que incluye la conservación de su empleo e ingreso durante la suspensión de su deber de prestar servicios, son reconocidos en los tratados mencionados y en el ámbito constitucional como derechos humanos esenciales, o sea, propios de toda persona, obviamente incluyendo las trabajadoras domésticas. Es así como los tratados en derechos humanos, tanto en su letra como en



su espíritu, consagran la igualdad de las personas, prohibir toda discriminación imponer a los Estados suscriptores la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la efectiva vigencia de estos derechos. Esta tríada de pautas apunta al logro de la igualdad real, valga decir, la superación de desigualdades naturales, económicas y sociales, mediante el otorgamiento de beneficios a quienes las padecen, a fin de establecer un nuevo nivel de igualdad.

e. Licencia en período de lactancia: el período de lactancia es el lapso durante el cual los recién nacidos se alimentan con leche materna o algún sustitutivo, determinado para las madres trabajadoras, una franquicia horaria para cumplir con esa vital función materna.

La lactancia natural es un medio inigualado para proporcionar el alimento ideal para el sano crecimiento y desarrollo del lactante, constituyendo la base biológica y fisiológica para el desarrollo del niño. Indiscutiblemente la lactancia materna no puede igualarse con ningún otro alimento, sustituto químico o natural; por lo que deviene su gran importancia en el desarrollo y crecimiento del lactante, haciéndose necesaria e imprescindible su protección legal y el fomento de la misma, en virtud de ser un alimento natural. Es de agregar que la lactancia materna es un derecho, para el alimentado, y una obligación de la madre alimentante.

En nuestro medio es una realidad latente el hecho de no cumplirse las disposiciones legales laborales respectivas; pues son muchos los factores por los cuales se niega el goce del derecho al período de lactancia por parte de los patronos.



Los patronos, según lo indican las autoridades de trabajo, frecuentemente niegan las disposiciones laborales y en relación con la lactancia materna, este derecho les es negado a las trabajadoras, en vista que el patrono no acepta que la trabajadora tenga que ausentarse durante una hora diaria, ya que según ellos se atrasa el trabajo, cuando no hay una persona que pueda suplir la vacante temporal. En otras ocasiones el patrono niega rotundamente el derecho al período de lactancia sin ninguna justificación atendiendo nada más que un simple capricho.

El Artículo 153 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula que toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

En base a la doctrina y la legislación laboral analizada, no cabe la menor duda que el período de lactancia es un derecho de goce e irrenunciable de la madre trabajadora. Es un derecho de goce porque no puede ser objeto de compensación alguna a cambio de no disfrutarlo pues la ley así lo establece, y su contravención constituye una falta laboral que debe ser denunciada ante las autoridades de trabajo para que por intermedio de los juzgados de trabajo se impongan las sanciones que ameriten. Es un derecho irrenunciable para la trabajadora por ser un derecho mínimo de la legislación



laboral, aunque se exprese lo contrario en algún documento, contrato de trabajo, reglamento interior de trabajo, pacto o convenio cualquiera. Y aunque su renuncia conlleve el incremento del salario de la trabajadora, no justifica dejar de cumplir con la lactancia materna.

La trabajadora que estuviere en período de lactancia, goza de inamovilidad según lo que establece el Artículo 151 Inciso c) del mismo cuerpo legal; durante el tiempo que dure el período de lactancia, con el objeto de garantizarle el disfrute de tal derecho sin ninguna limitación, extremo que en muchas ocasiones no se concede violándose así, flagrantemente el derecho que tiene la mujer a la prestación en estas condiciones a la relación laboral que presta.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse, según lo establece el segundo párrafo del Artículo 153 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo. Pero el **reglamento para el goce del período de lactancia**, regula que los diez meses empiezan a contarse a partir del momento del parto. Existe contradicción entre estas normas sobre el momento en que empiezan a contar los diez meses, pero sabemos que el Código de Trabajo es una norma ordinaria y anterior al reglamento mencionado y además, a la luz del Artículo 17 del mismo se deben tomar en cuenta fundamentalmente el interés de las trabajadoras domésticas en armonía con la conveniencia social, por tanto es aplicable el Artículo 153 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.



La hora de lactancia debe ser remunerada, ya sea porque ingresa la trabajadora una hora después del inicio de la jornada de trabajo o retirarse una hora antes de finalizar la misma en el centro de trabajo, no hay otra forma de suplantar el derecho de gozar del período de lactancia por parte de la madre trabajadora, por pago u otra compensación análoga que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de tal derecho.

El Convenio número 103 relativo a la protección a la maternidad establece en el Artículo 5.1. “Si una mujer lacta a su hijo, está autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos, cuya duración será determinada por la legislación nacional” y Artículo 5.2. “Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo, y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente”.

El Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer regula en su Artículo 12, que “El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres... c) Seguridad social de las mujeres trabajadoras en general, especialmente las que se encuentran en situaciones de jubilación, enfermedad, discapacidad, lactancia y embarazo, vejez u otra incapacidad para trabajar...”.



f. Licencia por aborto no intencional o parto prematuro no viable:

espontáneo o aborto natural es la pérdida de un embrión o feto por causas no provocadas intencionalmente. La causa más frecuente es la muerte fetal por anomalías congénitas del feto, en otros casos se debe a anomalías del tracto reproductivo, o a enfermedades sistémicas de la madre (diabetes, nefritis, traumatismos graves), o enfermedades infecciosas (mal de chagas, toxoplasmosis, brucelosis, sífilis, listeriosis, hepatitis B, sida).

Si una trabajadora embarazada sufre la pérdida del producto materno por complicaciones de salud u otros factores, la ley laboral la ampara para que goce de su derecho a un descanso equivalente a la mitad del descanso post parto, es decir 27 días o hasta la recuperación completa, según considere el médico, siempre que no exceda de tres meses, según lo regula el Artículo 152, inciso c) del Código de Trabajo.

3.2.4.7. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

También denominada bono 14, es una prestación surgida a través del Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala a cambio del Decreto número 57-90 del mismo Congreso de la República, Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio. Se puede decir que esta prestación es una conquista del sector empresarial a través de sus asociados agremiados –CACIF- quienes a través del Presidente de la República de Guatemala, en ese entonces, Serrano Elías, solicitaron al Congreso de la República aprobar la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, derogando la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio. Se



dice que es una conquista empresarial porque entró a tergiversar, disminuir derechos adquiridos del sector trabajador, siendo este acto inconstitucional, aduciendo que el Decreto número 57-90 no es viable por tanto sería mejor una prestación obligatoria que viene a mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores, según el único considerando del Decreto número 42-92 citado.

Esta prestación es similar al aguinaldo, casi en todos sus aspectos, la única diferencia es que la bonificación anual se calcula su monto tomando en cuenta el promedio de los sueldos o salario ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año, mientras el aguinaldo es el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual.

Esta prestación se debe pagar en la primera quincena del mes de julio de cada año, ya que el período que abarca empieza el 1 de julio y termina el 30 de junio del siguiente año. En el caso de terminación de la relación laboral dentro de ese período, el trabajador tiene derecho de percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido.

Para efectos del cálculo de la indemnización, se debe tomar en cuenta el monto de la bonificación anual en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses. Esto significa que es equivalente a una doceava parte del salario diario de la o del trabajador. En el caso de las y los trabajadores domésticos, por imperativo legal debe recibir esta prestación, porque es uno de los derechos irrenunciables, es parte de los derechos mínimos que establecen



las leyes laborales y de previsión social. Por tanto, ningún empleador debe ignorar esta responsabilidad que adquiere en el momento de la contratación de la trabajadora.

3.2.4.8. El aguinaldo

Es la parte del salario o sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del o de la trabajadora, a quien debe entregarlo obligatoriamente en la época determinada por la ley que regula este derecho. Se le retiene esta parte del salario al o a la trabajadora para ayudarla a equilibrar su situación económica para que no se vea en la necesidad de generar créditos en las épocas donde los gastos aumentan. Por tal razón se le entrega esta reserva, una parte en el mes de diciembre y otra en el mes de enero, en el entendido que eroga gastos por las festividades de fin de año y los gastos propios del inicio del año subsiguiente.

El aguinaldo no es una bonificación, premio, menos un regalo, porque el trabajador o trabajadora recibe incompleto su salario mensual, pues una porción del mismo se lo guarda el patrono para el fin de año. Por eso mismo, si la relación de trabajo se interrumpe antes de llegar al fin de año, el patrono está obligado a pagar al trabajador o trabajadora esa parte, esa doceava parte que mes a mes retuvo, por eso se dice que el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir la parte proporcional correspondiente al aguinaldo. El derecho a percibir el aguinaldo se adquiere con la mera prestación de los servicios y en proporción a éstos, por lo mismo, es obligatorio y no voluntario. Por tanto, a ningún trabajador o trabajadora se le debe evitar este pago ya que por la naturaleza del salario, es la compensación de su trabajo.



Este salario complementario se encuentra regulado en el Decreto número 78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Además se encuentra regulado en el Artículo 102, literal j) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.2.4.9. Bonificación incentivo

Surge en base a la necesidad de aumentar el poder adquisitivo de la trabajadora o trabajador, mejorar el nivel de vida de los habitantes y procurar el bienestar de la familia. Con el objeto de estimular su productividad y eficiencia se le gratifica a la trabajadora o trabajador con mayores ingresos, correspondiendo a, más productividad rinde mayores ingresos, y a más ingresos que se ofrecen mayor es la productividad. Para que los patronos no sientan la carga remuneratoria, los legisladores establecieron que el bono incentivo estuviera libre del pago de las cuotas patronales y laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP; además no incrementa el valor del salario para el cálculo de las indemnizaciones, aguinaldos y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

Esta bonificación por productividad y eficiencia surge por el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, denominándose como bonificación incentivo o bonificación por productividad y eficiencia, reformado por el Decreto número 7-2000 del mismo Congreso con la finalidad de establecer el principio evolutivo como todas las prestaciones laborales al tenor del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Posteriormente fue reformado nuevamente por el Decreto



número 37-2001 con el objetivo de establecer una cantidad igual para todos los trabajadores y trabajadoras del país, así incrementar sus ingresos para aliviar su situación económica. De esta forma queda como mínimo doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) mensuales como bono incentivo para todos las trabajadoras y trabajadores, haciendo énfasis que está llamado a ser superado.

3.2.4.10. Las prestaciones adicionales en especie: la alimentación y la habitación

Se les llama prestaciones adicionales porque no forman parte del salario ni complemento del mismo, ya que la legislación laboral guatemalteca es clara en regular que es adicional a la retribución en dinero que los trabajadores o trabajadoras domésticas reciben mensualmente. Bajo esta condición, el suministro de alimentación y alojamiento a las trabajadoras domésticas no debe ser valuado y descontado del salario mensual. El Artículo 162 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

Desde una perspectiva social, es una obligación para los empleadores en suministrar el alojamiento a sus trabajadoras y trabajadores domésticos y viene siendo un beneficio para éstos últimos. Pero en el fondo, la permanencia de la trabajadora o trabajador doméstico en el lugar del trabajo implica situaciones precarias a su salud física y mental, limitaciones a sus relaciones sociales y familiares, y retroceso o estancamiento a su desarrollo integral. Aunado a esto, genera la disponibilidad inmediata de la trabajadora, facilitando la excesiva jornada y alta carga laboral.



3.2.4.11. Libertad y derecho de asociación de las y los trabajadores domésticos

Las y los trabajadores domésticos, conscientes de su derecho a exigir condiciones de trabajo decentes, están dispuestos a actuar colectivamente, siempre que ello sea posible, para impulsar un cambio estructural y combatir la discriminación y el trabajo en condiciones de explotación. Aunque muchos factores dificultan la organización de los trabajadores domésticos, en especial el aislamiento que caracteriza su empleo, son estos trabajadores quienes, en definitiva, mejor pueden negociar sus condiciones de trabajo.

Las y los trabajadores domésticos no se han limitado a reconocer el derecho de constituir organizaciones profesionales, sino que además han instituido una serie de mecanismos que permiten a los grupos de trabajadores vulnerables ejercer en la práctica los derechos que se les reconocen. Si bien es cierto que, con ayuda de los órganos de control de la OIT, los Estados miembros reconocen cada vez más la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de las y los trabajadores domésticos, en muchos casos es todavía necesario prestar asistencia de cooperación técnica concreta para elaborar estrategias adecuadas que garanticen el ejercicio efectivo de estos derechos.

Las mismas organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos y organizaciones no gubernamentales han gestionado su reconocimiento jurídico para constituir asociaciones con la finalidad de proporcionar alojamiento provisional y de emergencia, integrar redes de apoyo eficaz, talleres de formación profesional,



orientación y protección activa, servicios jurídicos gratuitos, acompañamiento psicosocial en caso de necesidad, incidencia política en busca del mejoramiento de la protección jurídica laboral y seguridad social, campañas de sensibilización pública para la aplicación de las políticas sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, etc., estas acciones pueden ser factores decisivos para que estos trabajadores logren escapar de situaciones de abuso y punto de partida fundamental para garantizar el acceso a la justicia a las y los trabajadores domésticos. Es evidente que cuando se les ofrece una oportunidad a las y los trabajadores domésticos intentan ejercer sus derechos de organizarse colectivamente para compartir sus experiencias y la autonomía que les confiere hablar con voz propia.

Las asociaciones u organizaciones de trabajadoras domésticas, ONG y organizaciones de la sociedad civil que trabajan a favor del sector de trabajadoras domésticas hasta la actualidad se encuentran:

- Casa San Benito (Instituto San Bonifacio en Guatemala –institución secular-).
- Centro de Apoyo para Trabajadoras en Casa Particular –CENTRACAP-.
- Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y Maquila –ATRAHDOM-.
- Asociación Proyecto Conrado de la Cruz.
- Asociación por los Derechos de la Trabajadora de Casa Particular, Madre Soltera y Mujer Rural –ASOCASA-.

En cuanto al derecho a la libertad sindical o de asociación profesional de las trabajadoras domésticas, la Constitución Política de la República de Guatemala y el



Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo reconocen plenamente este derecho. El inciso q) del Artículo 102 del citado Constitucional regula “**Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.** Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.” Y el Código de Trabajo en su Artículo 212 dispone “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, ...”

Con base a lo anterior se puede concluir que la legislación nacional considera el derecho de asociación profesional a todo y toda trabajadora ya que especifica que debe ser sin discriminación alguna y por el hecho de ser trabajadora o trabajador. Esta libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos: uno colectivamente, donde toda y todo trabajador tiene la facultad legal de constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, con el fin de estudiar, mejorar y proteger los respectivos intereses económicos y sociales de sus agremiados; y dos, individualmente, la facultad legal que tiene toda y todo trabajador para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter.

Además, el Comité de Libertad Sindical de la OIT instó a los gobiernos a que se pronunciara en relación con la solicitud de personería gremial por parte de los trabajadores domésticos; que, de conformidad con el Artículo 3 del Convenio número 87, las organizaciones de empleadoras y de trabajadores deben gozar del derecho de elaborar sus estatutos, y del derecho de afiliación directa a federaciones o



confederaciones. El Comité reafirma no sólo que los trabajadores domésticos no estaban excluidos del ámbito de aplicación del Convenio número 87, sino que además deberían estar amparados por las garantías del mismo. Se han realizado considerables avances en la legislación relativa a este ámbito, y en la actualidad varios Estados miembros de la OIT reconocen el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores domésticos.

En conclusión, las y los trabajadores domésticos tienen el derecho a la libertad sindical, en primer lugar por ser constitucionalmente reconocido el derecho de asociación de todo habitante de la República de Guatemala; en segundo lugar por ser un aspecto específico e independiente de ese derecho, el derecho de sindicación o derecho de asociación profesional que procura el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de los agremiados; y en tercer lugar, por el hecho de que de ser trabajadoras y trabajadores.

3.3. Terminación del contrato de trabajo doméstico

El tema de la terminación de los contratos de trabajo nos conduce al final de la relación laboral. Sin embargo, la extinción está prácticamente decidida desde que comienza la relación, al suscribir un contrato por obra o tiempo determinados o alguna de las muchas variables de las novedosas formas de contratación precaria a las que las corrientes flexibilizadoras han dado vida so pretexto de impulsar el empleo. El derecho del trabajo tradicional favorece la duración indefinida de las relaciones laborales, consintiendo como excepción la contratación por tiempo u obra determinados.



Se han ensayado múltiples clasificaciones de las formas de extinción de las relaciones de trabajo a partir de distintos criterios. No obstante, parece haber cierta preferencia por una fórmula inspirada en la clasificación de los hechos jurídicos, dando a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo un papel preponderante. Así, una primera distinción separaría precisamente a las causas en las que interviene la voluntad de las partes de aquellas que le son ajenas. A partir de esta división se irían determinando otros criterios como la unilateralidad o bilateralidad en las causas voluntarias o la presencia o carencia de relación con alguna de las partes.

Todas las causales de terminación, producen como consecuencia común la de poner fin a la relación de trabajo, de manera que el trabajador extingue su vínculo jurídico con su patrono o empleador. En ello se diferencian de las causas de suspensión, las cuales, si bien hacen cesar temporalmente las principales obligaciones derivadas de la relación de trabajo, mantienen vivo el vínculo jurídico que une a las partes, el cual está normalmente llamado a restablecerse con sus efectos plenos, cuando cese la causal de suspensión.

Ubicando dentro de la línea general de quienes comienzan la clasificación de las formas extintivas de las relaciones de trabajo a partir de la presencia o ausencia de la voluntad, el primero a su vez, puede subdividirse en tres, según el origen de esa voluntad, ya sea que provenga de las dos partes de la relación, sólo del trabajador o sólo del empleador. El Código de Trabajo estipula en su Artículo 76, las formas de terminación de los contratos de trabajo: a) por voluntad de una de las partes; b) por mutuo consentimiento; c) por causa imputable a la otra parte; o d) por disposición legal.



3.3.1. Terminación por mutuo consentimiento

Dentro de las causas derivadas de la voluntad de las partes se consideran a la terminación de los contratos que han quedado sujetos al transcurso de un plazo o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia y al mutuo consentimiento o mutuo disenso.

Por lo general la terminación del contrato a plazo fijo o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia y por mutuo consentimiento, por ejemplo el interinato no produce responsabilidad alguna para las partes, según el Artículo 86 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

En relación al trabajo doméstico es muy difícil que se de este presupuesto ya que la naturaleza del trabajo es continuo e ininterrumpido, solo aquellas ocasiones donde se necesite de una trabajadora en un tiempo limitado para sustituir a otra por ocasión de enfermedad o maternidad, lo cual según las prácticas sociales no se da, por tanto casi no se debe tomar en cuenta este supuesto de la terminación por voluntad de ambas partes, por terminación de un plazo fijo o por el acaecimiento de algún hecho.

3.3.2. Terminación por decisión del patrono

Aquí se ubican dos formas de terminación de la relación laboral bajo una misma figura denominada **despido**, el despido justificado y el despido injustificado. El despido, es una de las formas del ejercicio del derecho del empleador a escoger a sus



trabajadores, es decir la facultad que tiene el empleador a contratarlos cuando lo necesite y despedirlos cuando así lo decida, partiendo de un sistema de plena libertad de contratación, observando las limitaciones propias contenidas en la ley (trabajadoras embarazada, líderes sindicales, emplazamiento de empresas, protección de formación de sindicato) o producto de acuerdos colectivos. Pero cabe advertir que ese derecho del empleador, debe sujetarse a no violar los derechos correspondientes a los trabajadores o trabajadoras por ejemplo la estabilidad laboral.

3.3.2.1. El despido justificado

El despido justificado, también conocido como despido disciplinario, responde al derecho del empleador de terminar el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo.

El Artículo 166 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, estipula tres causas de despido imputables a los o las trabajadoras domésticas: a) falta de respeto, b) maltrato notorio a las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y c) desidia (negligencia) manifiesta en el cumplimiento de las obligaciones, las cuales dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación. Y no solamente a la interpretación de este artículo sino también deja vacío en donde si es o no aplicable las causales que describe el Artículo 77 del mismo cuerpo legal. También es causal de despido si un trabajador o trabajadora tiene una enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa a menos que haya sido contraído por contagio directo del empleador



o de las personas que habitan la casa, así lo estipulan los incisos a) y d) del artículo 165 del mismo cuerpo legal citado en este párrafo.

No es posible seguir un procedimiento jurisdiccional previo al despido, recayendo la responsabilidad de la decisión en el empleador, quien debe interpretar la conducta del o de la trabajadora y resolver si es o no causa de despido. Si despide al o a la trabajadora, ella puede acudir ante un tribunal a emplazar al empleador para que éste pruebe si hubo justificación o no, según establece el Artículo 78 del Código de Trabajo. Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador.

3.3.2.2. El despido injustificado

Se utiliza la forma genérica el término de despido injustificado, para referirse a todo el que implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique y que violente los derechos del o de la trabajadora o por no cubrir los requisitos formales respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido. Además de ésta, se suelen utilizar otras denominaciones como despido arbitrario, abusivo, indirecto o improcedente. No existe una diferencia de fondo entre el despido injustificado en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una indemnización, y el despido libre, cuyas consecuencias son esencialmente iguales, esto es, el pago de la indemnización correspondiente o proporcional al tiempo trabajado, pero que se lleva a cabo en ejercicio de un derecho.



De allí que la tendencia a proteger la permanencia de la relación específicamente, la estabilidad del trabajador, aun siendo importante en el derecho del trabajo, no ha impedido que las partes de la relación laboral gocen, en términos generales, de la facultad de poner fin unilateralmente a la misma. Se considera, en principio, que no es adecuado obligar a ninguna de las partes a que, en contra de su voluntad, permanezca vinculada por una relación que comporta ese especial grado de adhesión. Es por ello que, en general, se mantiene la facultad que cada una de las partes tiene de terminar unilateralmente la relación de trabajo, aún con anticipación al término o condición previamente convenidos. Lógicamente tal facultad está sujeta a las limitaciones que comporta la obligación de pagar las indemnizaciones que con mayor o menor alcance establecen la legislación cuando su ejercicio por una de las partes cause injustificadamente daños a la otra. Además, tal facultad se excluye en relación a ciertas categorías de trabajadores, que por razones muy especiales (protección sindical, maternidad, enfermedad, etcétera), son provistos de una estabilidad absoluta que priva al empleador de la facultad de poner fin a la relación laboral, unilateralmente y sin motivo justificado. En todo caso el acto de terminación se perfecciona con la manifestación de voluntad hecha a la otra parte, sin que sea necesaria la aceptación por parte de la misma.

En este sentido, el Artículo 82 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, es claro en estipular “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de **despido injustificado** del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido



equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”.

No cabe ninguna duda en que él o la trabajadora doméstica goce de este derecho regulado en el citado artículo, ya que no regula al respecto en el apartado correspondiente a este régimen legal.

3.3.3. Terminación por decisión de la trabajadora o del trabajador

En este apartado se incluye la renuncia, el abandono del empleo y el despido indirecto por causas imputables al empleador. Se debe precisar que al hablar de las causas de extinción que derivan de la voluntad de la trabajadora o trabajador no se refiere a cualquier acto voluntario que traiga como consecuencia la extinción de la relación, sino sólo a aquellos que están conscientemente dirigidos a producir esa terminación.

3.3.3.1. La renuncia

Es un derecho indiscutible de la trabajadora o trabajador. Se entiende como la decisión libre de la trabajadora o trabajador de separarse de su empleo en ejercicio de su derecho. Es un acto unilateral del trabajador que da por terminada la relación sin expresión de causa o sin causa justificada. En general se considera que el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo en forma voluntaria, sin responsabilidad



para él, cuando ésta ha sido pactada por tiempo indefinido, siempre y cuando se cumpla con su obligación de dar un preaviso al empleador con cierta anticipación, según lo regula el Artículo 83 del Código de Trabajo, comprende desde una semana hasta un mes de anticipación. Dicho preaviso debe darse conforme la forma del contrato, si el contrato es por escrito, el preaviso así debe ser y si es oral la o el trabajador puede darlo en igual forma. Durante el periodo de prueba, el trabajador puede separarse con entera libertad, sin tener que dar aviso previo.

Según Fernández Molina, “el preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan a pesar de que la legislación laboral lo regula”³⁷.

3.3.3.2. El despido indirecto

Se trata de la decisión de la o del trabajador de separarse de su empleo por motivos imputables al empleador. El despido indirecto, es una manifestación de la conducta indebida del empleador, que sin llegar a despedir al trabajador, fuerza su salida. Si bien es cierto que por lo general se trata de la reacción del trabajador a la provocación del empleador, también lo es que deben existir causales objetivas, que suelen consistir en la modificación unilateral o en el incumplimiento con las condiciones de trabajo, en detrimento del trabajador, en donde el dolo o la mala fe no están necesariamente presentes, pues pudiera tratarse de negligencia o hasta de la imposibilidad en el cumplimiento, mientras no derive de caso fortuito o fuerza mayor.

³⁷ Ob. Cit. Pág. 143.



En este caso, lo relativo para las y los trabajadores domésticos, el apartado que regula este régimen especial no estipula mayores causales de despido indirecto sino solamente por enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa, según el inciso a) del Artículo 165 del Código de Trabajo, la trabajadora o el trabajador puede dar por terminado su contrato de trabajo, dejándolas en desprotección y exponiéndolas a los abusos de la parte empleadora. Es más, cuando este inciso permite la permanencia de la trabajadora si el patrono o las personas que habitan la casa toman medidas de prevención de probada eficacia, exponen su salud integral, hasta sus vidas. A diferencia, si la trabajadora o trabajador doméstico contiene enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa da derecho al empleador a expulsarla de la casa y dar por terminado el contrato de trabajo sin ninguna retribución, a menos que si la enfermedad es contraída por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa.

Para la protección de las y los trabajadores domésticos ante los abusos y malos tratos de los empleadores, se deben aplicar también las causales reguladas en el Artículo 79 del mismo cuerpo legal y por tanto los Artículos 80 y 82 que da el derecho a la trabajadora a dar por finalizado su contrato de trabajo y a ser indemnizada por las causales imputables a la parte empleadora.

3.3.3.3. El abandono del trabajo

El abandono de empleo significa no solamente una ausencia prolongada del o de la trabajadora, sino la concurrencia de circunstancias que hacen suponer o abiertamente



muestran su intención de no volver. A diferencia de la renuncia, el abandono

En ningún caso, el incumplimiento del trabajador puede dar lugar a otras sanciones para el cumplimiento forzoso del contrato sino una responsabilidad pecuniaria debidamente estimados por el tribunal por los daños y perjuicios causados, si el empleador promueve juicio en contra de la trabajadora o trabajador o solamente dar aviso a la Inspección General de Trabajo para asegurar el hecho y la fecha del abandono para no pagar la indemnización por aquello de que la trabajadora o trabajador inicie una acción judicial en contra del patrono aduciendo un despido indirecto, según el Artículo 80 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

3.3.4. Terminación por otras causas

3.3.4.1. Enfermedad grave o incapacidad física de las y los trabajadores

La incapacidad física de la trabajadora o trabajador, que incluye tanto la propiamente física o mecánica como la mental, puede provenir de una enfermedad o accidente, de una pérdida natural de facultades, puede o no derivar de un riesgo de trabajo, es una de las causas no imputables a ninguna de las partes. La incapacidad de la trabajadora o trabajador, al igual que su muerte, es una causal de terminación de la relación de trabajo que se deriva del carácter personal de las obligaciones que el mismo asume en dicha relación. Si el trabajador está obligado a prestar personalmente sus servicios al empleador, es obvio que cuando, por razones de incapacidad física o mental, no está en condiciones de cumplir con dicha obligación, la relación de trabajo se extingue.



En este sentido, el inciso c) del Artículo 165 del mismo Código de Trabajo regula lo relacionado a la enfermedad de la trabajadora doméstica, enfermedad que la incapacite para sus labores durante más de una semana. Esta norma deja dos opciones a la parte patronal, la primera, faculta a terminar el contrato de trabajo, pero si es una enfermedad grave que requiera de hospitalización o aislamiento, no solamente ejerce su derecho de terminar el contrato de trabajo sino tiene la obligación legal de gestionar el asilo de la trabajadora o del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano, costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos, según lo regulado en el inciso e) del Artículo 165 del Código de Trabajo. La segunda opción que el Código de Trabajo le da a la parte empleadora, en caso de enfermedad o incapacidad mayor a una semana de la trabajadora o trabajador doméstico, es acogerse a las prescripciones del Artículo 67, donde se obliga a dar licencia a la trabajadora hasta su total restablecimiento siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo regulado en este artículo; es decir, pagar medio salario durante un mes a la trabajadora o trabajador doméstico, si ésta tiene mayor de dos meses y menor de seis de trabajo continuo; pagar medio salario durante dos meses si ésta lleva más de seis y menos de nueve meses de trabajo continuo; y pagar medio salario durante tres meses si lleva nueve o más meses de trabajo continuo. Ambas opciones tiene el empleador siempre y cuando la trabajadora doméstica no está protegida por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En la práctica los empleadores violentan de manera sistemática estas prescripciones legales, además de la protección legal hacia las y los trabajadores domésticos es casi



nula en cuanto al derecho a su integridad física y mental, los empleadores generalmente en detrimento de la dignidad humana de las y los trabajadores domésticos, los despiden automáticamente cuando ven una simple manifestación de enfermedad sin reflexionar que ésta persona necesita de auxilio o de atención en esos momentos; peor aun cuando sin despedirla, la someten a realizar labores estando en una condición física o mental no adecuado para realizar los quehaceres de la casa sin recibir la atención necesaria de un facultativo o de dar permiso para que acuda a un centro asistencial médico. Es necesario que los empleadores hagan conciencia sobre la necesidad de atención a las y los trabajadores domésticos cuando se encuentran enfermos, sea física o mental, para que las labores de la casa se realicen eficazmente; no solo es atención primaria, sino la licencia necesaria y costear los gastos tanto de atención como de recuperación atendiendo la antigüedad de la trabajadora como lo regula el Artículo 67 del Código de Trabajo.

3.3.4.2. Fallecimiento de las y los trabajadores domésticos

Por cuanto la relación de trabajo implica la obligación del trabajador de prestar personalmente sus servicios, es obvio que la muerte de éste supone automáticamente la extinción de dicha relación, la cual no es susceptible de transmitirse sucesoriamente.

En el Código de Trabajo en su Artículo 85 regula esta causal de terminación de los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, para los trabajadores en general, sin embargo, para él o la trabajadora doméstica, el inciso f) del Artículo 165 del mismo cuerpo legal regula el fallecimiento de ésta como consecuencia de enfermedad y en la



casa del empleador, pero no hace mención sobre su indemnización. Razón por la cual se debe aplicar el Artículo 85 en caso del fallecimiento de la trabajadora o trabajador doméstico.

En este sentido se deben diferenciar dos supuestos, primero lo relativo a la aplicación del inciso f) del Artículo 165 ya citado en cuanto a la obligación de los empleadores a sufragar los gastos de inhumación de la trabajadora o trabajador fallecido, siempre y cuando este hecho se dé en la casa o habitación de los empleadores; y segundo, lo relativo a los regímenes de pensiones o indemnización regulado en el inciso c) del Artículo 165 del cuerpo legal citado, el cual obliga a la parte empleadora a pagar un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de tres meses, esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario. Como se observa, la ley laboral trata de ayudar a las y los trabajadores domésticos indemnizándolos, pero queda muy corto ya que solo reconoce cuatro años de trabajo para una trabajadora o trabajador que haya laborado más tiempo con un mismo empleador, al decir que el importe de esa indemnización no puede exceder de cuatro meses de salario; a diferencia de los demás trabajadores disfrutaban de la indemnización por todo el tiempo trabajado, por cuanto se debe la aplicación del Artículo 85 referente a la indemnización correspondiente por causa de muerte, a la luz del Artículo 15 del mismo Código de Trabajo y del principio de igualdad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, además hay que aclarar que este artículo no indica la causa, el momento, ni el lugar de la muerte de la trabajadora o trabajador, por lo que no es necesario que la muerte se dé en la casa del empleador ni con ocasión del trabajo para que aquélla adquiera ese derecho.



Por tanto, la trabajadora o trabajador doméstico que fallece en cualquier lugar y en cualquier forma, tiene el derecho a ser indemnizada en virtud del Artículo 85 anteriormente citado y el o los empleadores están obligados a cubrir no solo los gastos razonables de inhumación ordenado por el inciso f) del Artículo 165, sino además, cubrir el importe de la indemnización de un mes de salario por cada año de servicios prestados hasta el límite máximo de diez meses, para aquellos empleadores que tienen menos de veinte trabajadoras y si el número de trabajadores llega a veinte o más tendrán que cubrir hasta el límite de 15 meses, pero este último caso es muy difícil de darse ya que generalmente las familias empleadoras ocupan una cantidad menor de veinte trabajadoras. Estas obligaciones de los empleadores deben darse siempre y cuando los trabajadores o trabajadoras domésticas no gozan de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Esta indemnización debe cubrirla el empleador en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador o trabajadora, es decir si el pago era mensual, quincenal, semanal u otra forma. En el supuesto que la trabajadora o trabajador goza de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y las prestaciones otorgadas por éste sean inferiores al importe enunciado, los empleadores están obligados a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

En este caso, el Artículo 85 citado indica a quiénes se deben pagar esa cantidad en concepto de indemnización, a los herederos o concubina, y para demostrar dicha calidad se debe hacer por medio de los atestado del Registro Civil o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común correspondan. En relación a los herederos el Artículo 917



del Decreto Ley 106, Código Civil regula: “La sucesión por causa de muerte se realiza por la voluntad de la persona, manifestada en testamento y, a falta de éste, por disposición de la ley...”. Se infiere que los herederos pueden ser instituidos, siempre y cuando se respete el derecho que algunas personas tienen a ser alimentadas, según regula el artículo 936 del mismo cuerpo legal; y los que por disposición legal correspondan, en caso de ausencia de testamento procediéndose lo relativo a la sucesión intestada, considerando únicamente los vínculos del parentesco, no el sexo de las personas, ni la naturaleza, ni el origen de los bienes, según regula el Artículo 1070 del mismo Código Civil. En este caso el Artículo 1076 indica que se debe tomar en cuenta el pariente más próximo en grado exclusive al más remoto, encontrando el orden específico en el Artículo 1078 del mismo Decreto Ley 106, llamando en primer lugar a los hijos (biológicos y adoptivos) y al cónyuge sobreviviente que no tenga derecho a gananciales; en segundo lugar, a falta de descendientes, sucederán los ascendientes más próximos y el cónyuge, Artículo 1079; y en tercer lugar, a falta de los llamados a suceder, los parientes colaterales hasta el cuarto grado, Artículo 1080. En estos casos se debe aplicar el principio de anti formalidad, no se requieren de las formalidades legales del derecho civil, de manera que es suficiente con los atestados del Registro Civil para demostrar la calidad de pariente, de cónyuge, conviviente o beneficiario para los efectos únicamente del pago de la indemnización correspondiente.

3.3.4.3. Fallecimiento del patrono

Ocurre cuando el contrato de trabajo tiene naturaleza personal, en relación al patrono, de cuya actividad individual depende la persistencia de la empresa. En el caso de los



empleadores domésticos, cuya muerte podría acarrear la terminación de la relación laboral.

En razón de lo expuesto, el inciso b) del Artículo 85 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo establece como causal de terminación de la relación laboral la muerte del patrono y señala, para que produzca tal efecto, debe producir como consecuencia necesaria, inmediata y directa la imposibilidad absoluta de cumplir con el contrato, es decir que se cierre la empresa o se concluya el trabajo a causa de la muerte de ese empleador.

En mención al trabajo doméstico, consecuentemente al contrato de trabajo de esa rama laboral, es difícil determinar quién es el empleador, ya que la trabajadora o trabajador doméstico presta sus servicios no a una sola persona sino a una familia constituida por una colectividad de personas que mantienen vínculos parentales o no, por tanto no es viable aducir como causal de la terminación del contrato de trabajo cuando ocurre el fallecimiento de uno de los cónyuges, ya que los dos tienen representación conyugal en igual forma y la administración de la economía familiar, según lo regulado en el Artículo 109 del Decreto Ley 106, Código Civil.

3.3.4.4. Fuerza mayor o caso fortuito

El caso fortuito y la fuerza mayor son acontecimientos que impiden el cumplimiento de la obligación y que generalmente no pueden preverse. La fuerza mayor es cualquier acontecimiento o hecho externo de carácter imprevisible o previsible pero inevitable. Su



significación como causa extintiva de la relación de trabajo, estriba en la imposibilidad sobrevinida de la prestación. No basta, pues, con que se produzca una onerosidad excesiva en una de las prestaciones y respecto de la otra, hace falta, además, que la prestación sea imposible, y que lo sea con carácter definitivo, toda vez que, de tratarse de una imposibilidad temporal, estaríamos ante un caso de suspensión.

La doctrina civilista se ha esforzado en precisar las diferencias entre la fuerza mayor y el caso fortuito, planteándose al respecto diversas teorías, muchas veces divergentes. Quizás por ello las legislaciones laborales, ajenas a estas disquisiciones civilistas han optado por regular de un modo conjunto y sin detenerse a señalar diferencias, la fuerza mayor y el caso fortuito como causas extrañas de incumplimiento no imputables al deudor y que, en general, son objeto de una misma normativa. Para la procedencia de la fuerza mayor como causa de la extinción de la relación laboral exige una constatación de la autoridad administrativa o judicial, destinada a determinar la real existencia del hecho que determina la imposibilidad de cumplir la prestación y su carácter definitivo y la graduación discrecionalmente del monto de las obligaciones en concepto de despido que debe pagar el empleador, tal como lo determina el segundo párrafo del inciso b) del Artículo 85 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

Además de la fuerza mayor o caso fortuito, el artículo citado establece también como causa de la terminación del contrato de trabajo la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa. Por otra parte, se destaca que la quiebra no comporta automáticamente la extinción de la empresa ni por tanto de las relaciones



laborales que dentro de la misma se generan, ya que sus actividades pueden continuar bajo la administración del juez, de un síndico o de un concordato de acreedores, pudiendo, incluso, ser vendida sin que se impida su funcionamiento, en cuyo caso las relaciones de trabajo continúan.

3.4. La indemnización

En el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece varias clases de indemnización para él o la trabajadora, en apartados anteriores se abordaron la indemnización por despido por causa de enfermedad grave que incapacite a la trabajadora por más de una semana, indemnización por invalidez de la trabajadora e indemnización por causa de muerte. Lo que se profundiza su estudio en este apartado será la indemnización por tiempo de servicio regulado en el Artículo 82 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo no establece fórmula alguna para el cálculo de este derecho sino solamente indica en el artículo citado arriba que “si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.”



Es sin duda el rubro más importante de toda la liquidación laboral, también polémico toda vez que las disputas laborales después de la terminación del contrato de trabajo giran alrededor de su procedencia o no.

La base del cálculo de esta prestación se encuentra en el Artículo 82 del Código de Trabajo anteriormente citado, indica que se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, además regula que su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato de trabajo. También el artículo 92 del mismo cuerpo legal regula lo referente al salario completo que comprende el salario devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias. Adicionalmente tomar en cuenta lo regulado en el Artículo 9 del Decreto número 76-78 del congreso de la república de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado, indicando que para los efectos del cálculo de la indemnización se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios y el Artículo 4 del Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, regulando que también se debe tomar en cuenta el monto de la bonificación anual en la proporción correspondiente a seis meses de servicios.

En relación a la terminación del contrato del trabajo doméstico también aplica esta prestación ya que el capítulo cuarto, título cuarto del Decreto número 1441 de



Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, no regula, **por tanto** aplica la parte general de este cuerpo legal.

3.5. Salud y seguridad ocupacional de las y los trabajadores domésticos

En la mayoría de los Estados miembros de la OIT, la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo no ofrece protección a los y las trabajadoras domésticas. Al relacionarse el trabajo doméstico con las actividades normales que se llevan cabo en un hogar, dicho trabajo tiende a concebirse, sin razón, como un trabajo seguro que no presenta el menor peligro. No obstante, bien es verdad que puede implicar una serie de riesgos graves, acentuados por el cansancio acumulado durante las largas jornadas laborales. Dicho trabajo suele implicar una gran cantidad de tareas repetitivas, movimientos de flexión y de extensión, carga de objetos pesados, exposición a fuentes de calor (cocina, plancha) y objetos cortantes (cuchillos y otros), manipulación de productos de limpieza con diversos grados de toxicidad y exposición prolongada al polvo. También se ha informado de la insuficiente exposición a la luz solar de las trabajadoras que cuidan niños por la noche, así como de los problemas de nutrición derivados de una alimentación deficiente. De lo anterior se desprende que es necesario elaborar políticas públicas sobre seguridad y salud en el trabajo para las y los trabajadores domésticos.

Aunque los riesgos a que se exponen las y los trabajadores domésticos son a veces similares a los que puedan correr los cocineros, o bien las personas que prestan servicios de limpieza o de cuidado en instituciones distintas del hogar, el hecho es que



los trabajadores que prestan servicios de cuidado en el hogar son mucho más vulnerables, pues no tienen colaboradores que puedan prestarles consejo o asistencia en su trabajo.

Ahora bien, declarar simplemente que el empleador tiene una obligación sin haber establecido un marco reglamentario que otorgue sentido a dicha obligación es algo que no ayuda a ninguna de las partes a participar de manera significativa en la prevención de los riesgos. Una de las propuestas consiste en idear un sistema de visitas a los hogares para determinar los riesgos profesionales que puedan causar lesiones físicas graves, subordinando la colocación de una trabajadora o un trabajador doméstico en un hogar a la eliminación de dichos riesgos y a la obligación general de que los empleadores garanticen la seguridad en sus hogares. Otro requisito esencial es obligar a los empleadores a velar porque las y los trabajadores domésticos reciban una formación adecuada. Muchos programas de capacitación y orientación en las distintas instancias de organizaciones sociales incluyen la cuestión de la formación, aunque la calidad de ésta puede variar de manera considerable según los casos. Se trata de un ámbito particularmente importante en que la OIT y el Estado pueden prestar cooperación técnica.

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula sobre la higiene y seguridad laboral en sus Artículos 197 al 205, donde establece las obligaciones y precauciones que tienen que cumplir los patronos para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en prestación de sus servicios.



El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Guatemala de Seguridad Social, también establece las obligaciones tanto de los patronos como de los trabajadores, las condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo, el uso de las máquinas, aparatos e instalaciones eléctricas, el uso de sustancias peligrosas, el uso de andamios, condiciones de los servicios sanitarios, habitaciones para dormitorios temporales o permanentes y otros, la protección especial, el cuidado de la higiene mental y aspectos generales que garanticen la salud de los trabajadores de cualquier rama laboral.

3.5.1. Salud e higiene ocupacional de las y los trabajadores domésticos

Es el conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental de la trabajadora o trabajador, preservándola de los riesgos de salud, inherentes a las tareas y el ambiente físico donde son ejecutadas éstas.

Posee un carácter meramente preventivo ya que se dirige a la salud y a la comodidad de la trabajadora o trabajador, evitando que éste se enferme o se ausente, de manera provisional o definitiva de su trabajo. Conforman asimismo, un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. Éstas, se hallan profundamente influenciada por tres grupos de condiciones: **las condiciones ambientales de trabajo**, son las circunstancias físicas que resguardan a la trabajadora dentro de la casa particular donde realiza el trabajo, es el ambiente físico que rodea a la trabajadora o trabajador



mientras desempeña el trabajo; **condiciones de tiempo**, relacionado íntimamente con la duración de la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc.; **las condiciones sociales**, que son las que tienen que ver con el ambiente o clima laboral (en este caso el trato de la familia, el respeto a la dignidad, idiosincrasia y cultura de la trabajadora, las relaciones de la trabajadora con cada uno de los integrantes de la familia empleadora, etc.).

Entre sus objetivos se destacan: eliminar las causas de las enfermedades profesionales; reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos; prevenir el empeoramiento de enfermedades o lesiones; mantener la salud de los trabajadores; y aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

3.5.2. Fuentes de enfermedades ocupacionales en el trabajo doméstico

Son los objetos o situaciones ligadas con el trabajo que, al operar de manera continua sobre el trabajador, causan o inducen en éste un estado patológico. De acuerdo con la experiencia que se ha tenido en talleres de capacitación con las trabajadoras domésticas que acoge Casa San Benito, las fuentes de enfermedades profesionales o del trabajo, son las siguientes³⁸:

- las variaciones bruscas de temperatura del medio de trabajo (planchado, cocina, refrigeradora, etc.);

³⁸ Casa San Benito. **Talleres sobre “Alerta temprana para la prevención de riesgos en el contexto del trabajo doméstico”**. Guatemala, Guatemala, marzo a septiembre de 2012.



- las conductas y actitudes de los integrantes de la familia empleadora;
- las relaciones entre la trabajadora y los integrantes de la familia empleadora;
- la carga física del trabajo;
- las situaciones psicosociales en el ambiente de trabajo;
- los agentes mecánicos;
- los agentes biológicos;
- los agentes físicos;
- los agentes químicos.

En este contexto, las trabajadoras domésticas ponen en primer lugar las condiciones del trato y dignidad humana como factores predominantes de enfermedades profesionales, no dando mayor importancia a los agentes biológicos, físicos, mecánicos y químicos que les pueda ocasionar gradualmente enfermedades de tipo patológico o riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato, una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

3.5.3. Enfermedades ocupacionales de las y los trabajadores domésticos

Numerosos estudios demuestran desde el concepto de acoso psicosocial en el trabajo y el ambiente psicosocial propiamente dicha, los efectos psicológicos, físicos, económicos, jurídicos y sociales son fuentes de grandes enfermedades en el trabajo doméstico. El efecto más sobresaliente, generado por este factor en el trabajo, resultan



siendo la modificación de la personalidad de las víctimas; un cambio de conducta predominio obsesivo en la modificación de la personalidad; actitud hostil y suspicaz hacia el entorno; sentimiento crónico de nerviosismo; sobreexcitación como encontrarse en riesgo o peligro; compulsión exagerada sobre su destino lo que provoca soledad y aislamiento; sensibilidad compulsiva a las injusticias cometidas en contra de otras personas; sentimiento de vacío y desesperanza; incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer; inminencia de conducta adictiva; actitud de resignación en su conducta personal; aislamiento social voluntario; actitud fatalista ante la situación de vida.

El acoso psicológico en el trabajo, primeramente afecta el carácter emocional de las víctimas, que al somatizarse produce deficiencias funcionales del organismo. En la etapa de resistencia, en el proceso de acoso, el organismo canaliza suficiente energía para mantener el estado de alerta; sin embargo, la forma sistemática del proceso se produce, en un período suficiente para deteriorar la salud. Ese estado de alerta permanente, llevará al límite al organismo, consecuentemente debilitará determinados órganos cuya deficiencia se manifestará en una enfermedad orgánica focalizada. Las perturbaciones cardiacas, provenientes de situaciones estresante como un proceso de acoso psicológico en el trabajo, además de las afecciones concomitantes, surge la incapacidad para la víctimas para reanudar su desarrollo normal dentro de su entorno laboral, familiar y sociales.

En cuanto al síndrome de estrés postraumático, numerosas investigaciones vienen relacionando, el mantenimiento del estrés en el tiempo con la aparición de síntomas



físicos como: reducción de la inmunidad (disminución de la resistencia a infecciones); síndrome de fatiga crónica; problemas menstruales; cefaleas tensionales; indigestión; dolor de espalda; variación bruscas en el peso; hipertensión; diabetes; úlceras de estómago, gastritis; derrame cerebral y otros.

Además de éstas provocadas por los problemas psicosociales en el trabajo, también surgen enfermedades como artritis y reumatismos a causa de la exposición de la trabajadora a cambios bruscos de temperatura o por la alimentación deficiente que recibe en el trabajo. También se enferman de gastritis ya sea por la insuficiencia alimenticia o el desorden alimenticio, en cuanto no existe un horario específico para tomarlos o los toma en condiciones de tiempo y lugar no adecuados para una buena digestión.

Las enfermedades respiratorias y de la piel causadas por los agentes biológicos, físicos y químicos, que generalmente estas trabajadoras no consideran como riesgos para su salud. Al momento en que una trabajadora o trabajador manipula sustancias químicas, desperdicios alimenticios u otras cosas en estado de putrefacción, no solamente inhala los gases o vapores que liberan estos agentes sino provoca lesiones en la piel de la trabajadora.

Hay otras enfermedades que no son tan notables por sus manifestaciones lentas, sino que se van dando en distintas etapas de la vida de la trabajadora o trabajador. Por ejemplo la fatiga por la carga del trabajo, los problemas físicos y psicológicos de la larga jornada laboral y otros que son relacionados con el contexto laboral doméstico.



3.5.4. Seguridad ocupacional de las y los trabajadores domésticos

Es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes en el trabajo o que tienden a eliminar las condiciones físicas, psicológicas y/o ambientales inseguras en el ambiente laboral y a construir o persuadir a las y los trabajadores acerca de la necesidad de implementar prácticas preventivas.

Según el Artículo 7 del Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes, “los beneficios en materia de prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo, se orientan en general, al reconocimiento, evaluación y control de los riesgos; a la promoción y mantenimiento de las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo; al desarrollo de conocimientos, actitudes y prácticas en el individuo y la comunidad laboral, en relación con los problemas que de dichas condiciones se derivan y a la búsqueda de su solución”.

3.5.5. Factores de riesgos ocupacionales y sociales del trabajo doméstico

Se entiende por factor de riesgos ocupacionales y sociales en el trabajo, todo aquel acto, actividad, cosa o situación, motivada o no, en conexión con el trabajo, que entraña la posibilidad de la realización de un hecho infausto que de manera súbita afecte la integridad física, psicológica o la vida de uno o más trabajadores. Son los componentes físicos, sociales, psicológicos, ambientales e incluso económicos y políticos que influyen directamente sobre la ocurrencia de un hecho en el trabajo.



En este caso, los factores de riesgo para las trabajadoras y trabajadores domésticos pueden ser en el lugar del trabajo o fuera del lugar de trabajo pero que están íntimamente relacionadas con el trabajo, ya que muchas trabajadoras domésticas realizan labores fuera de las casas particulares como por ejemplo cuando llevan los niños a los colegios o escuelas, cuando acompañan a sus empleadores en los supermercados o en lugares de recreación y otras formas donde se exponen a los peligros laborales y sociales. Entre éstas se pueden mencionar:

- los edificios;
- las instalaciones;
- la maquinaria;
- las herramientas e implementos de trabajo;
- los equipos de trabajo;
- los agentes externos;
- la conducta humana;
- las calles;
- los vehículos;
- las mascotas;
- incendios;
- la delincuencia organizada; y
- otros.

La mayoría de personas opinan y aducen que el trabajo doméstico es seguro porque se realiza en un ambiente cerrado en donde no se expone a ciertos riesgos sociales.



Estas posiciones están totalmente erradas porque el trabajo doméstico sí representa grandes riesgos en la salud, seguridad, bienestar y vida de las y los trabajadores domésticos. Los principales riesgos donde están expuestas las y los trabajadores domésticos son las alturas en los edificios o instalaciones, las herramientas y maquinarias de trabajo, las mascotas, la actitud y conducta de los integrantes de la familia empleadora y otros y los riesgos sociales desde los hechos de tránsito hasta la implicación de algunas familias empleadoras con la delincuencia organizada.

3.5.6. Riesgos ocupacionales en el trabajo y fuera del trabajo

A raíz de cada factor o fuente de riesgos ocupacionales se pueden dar uno o varios riesgos, como los siguientes:

- caídas en el mismo nivel;
- caída desde otro nivel;
- desmayo;
- quebradura, fractura, esguinces y dislocación;
- electrocución o choque eléctrico;
- quemaduras;
- mordeduras;
- esfuerzos exagerados;
- enfermedades de la piel;
- afecciones respiratorias por inhalación;
- intoxicación;



- asfixia;
- lesiones leves y graves;
- pérdida parcial o total de algún órgano;
- agresiones físicas, sexuales y psicológicas;
- violación;
- enfermedades de transmisión sexual;
- embarazos no deseados;
- muerte;
- incriminación;
- involucramiento forzoso en actos ilícitos;
- involucramiento forzoso en procesos judiciales por actos ilícitos; y
- otros.

3.5.7. Prevención de riesgos ocupacionales en el trabajo doméstico

Prevenir significa anticiparse a algo, a algún suceso o un hecho, que conlleva necesariamente un plan para evitar un riesgo. Para que los empleadores prevengan los riesgos ocupacionales deberán realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las y los trabajadores domésticos, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de las áreas de trabajo existentes y de las trabajadoras que deban realizarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.



La evaluación inicial tendrá en cuenta las condiciones generales de higiene y seguridad que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en el **Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo** del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En cumplimiento del deber de protección, los empleadores deberán garantizar que cada trabajador o trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Los empleadores deberán desarrollar acciones permanentes de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

Los empleadores deberán seguir el siguiente procedimiento de medidas preventivas como principios generales:

- evitar los riesgos;
- evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- combatir los riesgos en su origen;
- adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de las áreas de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de



trabajo, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud;

- sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo;
- adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; y
- dar las debidas medidas de protección.

Los empleadores deberán tomar en consideración las capacidades profesionales de las y los trabajadores domésticos tanto en materia de seguridad y de salud como en el desempeño de sus funciones en el momento de encomendarles las tareas según las áreas de trabajo.

Los empleadores deberán proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

3.6. La seguridad social

El hombre primitivo en lucha permanente contra una tierra inhóspita se vio acosado por ciertos fenómenos naturales, como los terremotos, sequías, inundaciones, rayos y



truenos; tuvo que satisfacer por instinto sus necesidades más elementales. en las cavernas y pronto aprende a guardar sus alimentos, para preservarse de las contingencias en las épocas de escasez, y, posteriormente, a domesticar algunos animales, convirtiéndose con el transcurso del tiempo de cazador en pastor.

El germen de la seguridad social lo encontramos entonces inscrito en la humanidad desde los tiempos más remotos. El hombre se enfrenta a un mundo que no entiende y que le agrede constantemente, a lo que se agregan las enfermedades y por consiguiente la urgente necesidad de prevenirlas; al igual que las vicisitudes propias de la vejez y la imposibilidad de subsistir por sus propios medios. De esta manera, se ha escrito “El ansia de seguridad ha sido el motor del progreso de la humanidad. La invención de la agricultura fue una forma de asegurarse alimento en vez del aleatorio método de la caza y de la recolección de frutos silvestres. La agrupación en tribus, la formación de aldeas, de ciudades, la constitución de estados, traducen el deseo de seguridad frente a un enemigo exterior”³⁹. De esto se desprende que desde las épocas más remotas tuvieron presencia en diversas colectividades humanas: la indigencia, la enfermedad y, en general, lo que ahora denominamos riesgos y contingencias sociales, a los que trataron de dar solución las distintas culturas, de acuerdo con sus respectivas peculiaridades.

La formación de la seguridad social es el resultado de un prolongado proceso que se extiende desde los inicios del siglo pasado hasta la época presente. Ella hace su aparición desde el momento en que reducidos grupos de trabajadores de algunas

³⁹ Mallet, Alfredo. **La búsqueda de la seguridad social y estudio de la seguridad social**. Pág. 78.



actividades económicas se unen con fines de protección mutua, hasta llegar paulatinamente a la protección de todos los trabajadores, por cuenta ajena, después de los laborantes independientes y posteriormente al amparo de toda población contra los riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se proclama el derecho a la seguridad social, concretamente en su Artículo 22 “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.” Este numeral concuerda con el Artículo 25 de la misma Declaración en cuanto proclama que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure así como a su familia, la salud y el bienestar y, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de los medios de subsistencia, por circunstancias independientes de su voluntad, añadiendo que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados de asistencia especiales. Todos los niños nacidos en matrimonio o fuera de él, tienen derecho a igual protección social.” Similares principios fueron incorporados cuando la Organización Internacional del Trabajo aprueba el Convenio número 102, conocido por la Norma Mínima de Seguridad Social, el 28 de junio de 1952, que recoge los objetivos



de acción protectora integral a los que pueden acogerse tanto los países desarrollados como los que se encuentran en proceso de desarrollo. Los mismos objetivos aparecen en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 16 de noviembre de 1966; en la Convención Americana de Derechos Humanos de 22 de noviembre de 1969 y en las Declaraciones Iberoamericanas de Seguridad Social (Buenos Aires, 1972 y Panamá, 1976), en virtud de las cuales quedó nítidamente establecido que el hombre, por el solo hecho de su condición, tiene derecho a la seguridad social.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 100 “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, las empleadoras y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tiene obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ...”.

3.6.1. Definición de seguridad social

Doctrinariamente se define como “Conjunto integrado de medidas de ordenación estatal para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables; tales medidas se encaminan hacia la



protección general de todos los residentes contra la situación de **necesidad**, garantizando un nivel mínimo de rentas”⁴⁰.

“La seguridad social es la protección que el Estado brinda a sus habitantes mediante la cobertura de riesgos de carácter social (accidentes, enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, desempleo, etc.), provenientes de privaciones económicas y sociales que sin la existencia de aquella provocaría la desaparición o la reducción significativa de ingresos de la persona”⁴¹.

“El seguro social comprende el conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial que inspirándose más o menos en la institución del seguro privado, han sido dictadas para procurar a los trabajadores económicamente débiles y a sus familias una protección, una seguridad contra los trastornos que suponen la pérdida o la disminución sensible de la capacidad laboral o el aumento de sus necesidades, debido a las vicisitudes de la vida humana”⁴².

En Guatemala, ninguna legislación proporciona una definición legal a la seguridad social, únicamente se encuentra su contenido y su campo de aplicación en los Artículos 27 y 28 del Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La institucionalización de la seguridad social en Guatemala, aparece hasta el año 1947, cuando se reguló como una de los derechos sociales en la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁴⁰ Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico espasa**. Pág. 906.

⁴¹ Universidad de San Carlos de Guatemala. **Estudio demográfico, derechos humanos**. Pág. 70.

⁴² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo VI, pág. 90.



3.6.2. La seguridad social de las y los trabajadores domésticos

La seguridad social en Guatemala data de la segunda mitad del siglo XX, como una de las conquistas laborales obtenidas con la revolución de octubre de 1944, junto con el Código de Trabajo. Con altibajos y como producto de la intervención armada de 1954, ha sufrido la manipulación de su organización y, por ello se han tergiversado algunos de sus fines y objetivos.

Puede decirse que en el sistema de previsión social se otorga un máximo de protección a los beneficiarios, cobertura que aparece claramente definida en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la que se dice que la acción protectora del sistema de seguridad social comprenderá la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo. La recuperación profesional cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la ley, prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, invalidez, jubilación, muerte y supervivencia, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen.

La seguridad social en Guatemala es excluyente, pues es privativo de los trabajadores públicos y privados del sector formal. No existen mecanismo que faciliten la incorporación de los trabajadores del sector informal de la economía, excepto algunas pequeñas gremiales y asociaciones de pequeños productores bajo la forma de cooperativas.



Las leyes protectoras del trabajador en cuanto a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, vacaciones y jubilación, junto con las normas concernientes a los seguros sociales en general, suelen excluir expresamente de su amparo al trabajo doméstico o interviene con muy pocas medidas a favor de la clase de trabajadores domésticos, dado que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar.

Las y los trabajadores domésticos no se encuentran afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en virtud que la ley no obliga al patrono a afiliar a esta clase de trabajadores, por ser un sector informal, pertenecer a una esfera privada y por no alcanzar la cantidad mínima de trabajadores ocupados por un mismo empleador, por lo que los mismos quedan en desventajas con las prestaciones de tal institución, a los afiliados al régimen de seguridad social.

Al excluir a las y los trabajadores domésticos no se cumplen los preceptos para los cuales fue creada la seguridad social en Guatemala, ya que existe desprotección, llegando los trabajadores a la vejez sin obtener una pensión que les permita la subsistencia.

3.6.3. Análisis del Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular

Con la visión de brindar protección al sector laboral del país, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en coordinación con la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente -SOSEP-, impulsa el Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular -PRECAPI-, mediante el Acuerdo número 1235 emitido por la Junta



Directiva del IGSS y respaldado por el Acuerdo Gubernativo número publicado el 08 de septiembre de 2009 en el Diario Oficial, poniendo en vigencia el primer programa que crea el seguro social, dirigido a las empleadas de casa particular. El PRECAPI empezó a funcionar a partir del día 10 de septiembre del mismo año de su publicación en el Diario Oficial, por lo que se hace necesario hacerle un análisis desde un enfoque social para presentar sus ventajas y ajustes necesarios para una verdadera protección social a las trabajadoras domésticas.

3.6.3.1. Naturaleza

El Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular –PRECAPI- es de naturaleza pública por tanto de carácter obligatorio para las trabajadoras domésticas y para los empleadores que ocupen una o más trabajadoras por lo menos tres días a la semana, según lo regulado por los Artículos 1 y 2 del Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-. Además es de carácter temporal por ser plan piloto, durante un plazo de un año, prorrogable automáticamente por períodos iguales, mientras no se emite otro Acuerdo que lo deje sin efecto, según el Artículo 77 del Acuerdo mencionado.

Este programa abarca en calidad de afiliada a las trabajadoras domésticas que se dediquen en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importe lucro o negocio para el empleador. Se exceptúan de la incorporación al régimen especial de protección el cónyuge o conviviente del empleador, los parientes del empleador dentro



de los grados de ley, las hijas adoptivas del empleador, los menores de 14 años de edad y los que prestan servicios menos de tres días a la semana para el mismo empleador.

3.6.3.2. Cobertura

Según el Artículo 60 del Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del IGSS, todo empleador domiciliado en el departamento de Guatemala, que ocupe una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días a la semana, está obligado a inscribirlas al Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular. En este sentido se logra determinar que el servicio es únicamente para las trabajadoras domésticas que se emplean dentro del territorio del departamento de Guatemala, sin embargo más adelante se irá prestando en toda la república, según lo regula el Artículo 7 del mismo cuerpo legal al referirse a la asistencia del parto.

En cuanto a la cobertura de los servicios, sólo será lo relativo a maternidad, control del niño sano (hasta los 5 años) y accidentes, conforme lo establecen los Artículos 1 y 3 del Acuerdo anteriormente citado. De esta cuenta se establece que quedan al margen de este beneficio lo relativo a la invalidez, vejez, sobrevivencia y enfermedades comunes, siendo necesidades latentes de las trabajadoras domésticas y no es tomado en cuenta, por lo cual se infiere que es un programa de poco impacto ya que no se enfoca hacia la protección social de este sector laboral sino solamente para mejorar la imagen política y social de la institución. Por tanto son pocas las trabajadoras domésticas que cotizan este programa.



3.6.3.3. Beneficios para las trabajadoras domesticas

Debido a que las trabajadoras domésticas, en su mayoría en edades entre 14 y 30 años, no gozan del salario mínimo correspondiente a la rama no agrícola y muchas de ellas no cuentan con servicios de salud, aunado a ello, la ocurrencia de accidentes a los que están expuestas dentro y fuera del hogar, cuya atención médica suele correr por su cuenta y/o de la empleadora, con la puesta en marcha del PRECAPI, podrán acceder a los servicios médicos, medicamentos y salarios por suspensiones. En cierta forma el PRECAPI fue creado con el propósito de mejorar la calidad de vida de las guatemaltecas, especialmente las trabajadoras domésticas, aunque como quedó planteado en párrafos anteriores, no satisface las necesidades de este sector vulnerable y desprotegido ya que como cualquier ser humano, sufren de enfermedades comunes y enfermedades producidas por las condiciones donde se emplean.

En cuanto a la maternidad se les otorga asistencia médica prenatal, natal y postnatal necesaria para proteger la salud de la madre y del niño, con el objeto de garantizar que el parto se realice en las condiciones más favorables. La cobertura incluye además, la atención por enfermedades inducidas o provocadas por el embarazo, no así la atención a enfermedades que surjan previa, simultanea o posteriormente al embarazo que no deriven de dicho estado, salvo aquellas que afecten el embarazo y únicamente el tiempo que dure el mismo. La asistencia postnatal se presta a la madre y al niño recién nacido por un tiempo máximo de cincuenta y cuatro días calendario, salvo complicaciones secundarias al embarazo o al parto pudiendo ampliarse por treinta y seis días calendario adicionales. Las madres que por su mal estado de nutrición no



pueden amamantar a sus hijos, recibirán complemento nutricional, cuando el médico lo recomiende para garantizar el buen crecimiento del niño.

La trabajadora doméstica afiliada tiene derecho al subsidio de maternidad equivalente al cien por ciento del salario mínimo vigente para la actividad no agrícola, una vez haya contribuido al programa durante los 6 meses anteriores al riesgo, requiera las prestaciones dentro de los primeros tres meses de la gestación y que se encuentre al día en los pagos, pagadero durante los treinta días anteriores al día de la fecha probable del parto y durante los cincuenta y cuatro días posteriores al parto. También tiene derecho al subsidio, en caso de aborto, hasta por un período máximo de veintisiete días, contados a partir de la fecha del aborto, siempre y cuando el aborto no sea provocado.

Algo muy importante, cuando el instituto no pueda otorgar el subsidio de maternidad a una trabajadora doméstica afiliada, por no haber cumplido con los requisitos respectivos, el subsidio corre a cargo del empleador, según el último párrafo del Artículo 11 del Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del IGSS, basándose en los Artículos 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 152 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

El PRECAPI establece que en caso de riesgo de maternidad, el IGSS otorga las siguientes prestaciones:

- asistencia médica-quirúrgica, general y especializada, preventiva y curativa, durante las fases, prenatal, natal y postnatal;



- hospitalización;
- asistencia farmacéutica;
- exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios;
- servicio social;
- transporte de ambulancia en caso de emergencia;
- ayuda de lactancia; y
- salud reproductiva.

En cuanto a la protección relativa al control del niño sano, el IGSS otorga a los hijos de las trabajadoras domésticas afiliadas, que hayan nacido durante la vigencia del PRECAPI o nacido antes del inicio del programa, hasta que cumplan cinco años, siempre y cuando los inscriban en el registro del Instituto. Esto con el objeto de controlar el desarrollo y crecimiento normal y practicar las medidas médico preventivas.

Los beneficios para las trabajadoras domésticas y sus hijos son la práctica de exámenes de salud mensualmente en las consultas externas del IGSS durante los primeros ocho meses de edad, luego cada cuatro meses hasta que el niño o niña cumpla los cinco años de edad. También, vacunación contra enfermedades transmisibles, según el esquema institucional vigente; y ayuda nutricional en caso de ser necesaria o cuando las circunstancias económicas-sociales de la familia del menor lo justifiquen y a juicio del médico se compruebe que la lactancia natural no es posible o satisfactoria, durante los primeros ocho meses de vida del o de la menor.



Lo relacionado al riesgo de accidentes, el IGSS otorga la protección a las trabajadoras domésticas afiliadas, siempre que a la fecha del accidente, la trabajadora haya realizado el pago de los tres meses durante los cuales ocurrió el riesgo. En este sentido el Artículo 25 del Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del IGSS define accidente como “toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta por una causa externa”. En este caso, el IGSS beneficia a las trabajadoras domésticas afiliadas, tanto con prestaciones en dinero como prestaciones en servicio. En caso de las prestaciones en dinero, es un subsidio por incapacidad temporal que el IGSS otorga a la trabajadora doméstica afiliada, **equivalente a dos tercios del salario mínimo diario vigente para las actividades no agrícolas**, contabilizándose a partir del segundo día de ocurrido el accidente hasta por seis meses. **Algo muy importante**, el salario que corresponde al día del accidente debe pagarlo completo el empleador; también, el Artículo 27 del Acuerdo mencionado en el párrafo anterior, obliga a los empleadores a proporcionar información suficiente para establecer los derechos de las trabajadoras domésticas y si una trabajadora no recibe sus prestaciones por causas imputables al empleador, éste deberá cubrir el monto de dichas prestaciones; y el Artículo 28 del mismo Acuerdo obliga a todos los empleadores a suministrar los medios para que se presten los primeros auxilios a las trabajadoras domésticas víctimas de un accidente y quedan obligados a mantener un botiquín de emergencia.

Las prestaciones en servicio que el IGSS proporciona a sus afiliados en general, son los mismos beneficios que recibe la trabajadora doméstica, según indique el médico tratante; tales como:



- asistencia médico-quirúrgica general y especializada, dentro de las posibilidades técnicas y financieras del IGSS;
- asistencia odontológica;
- asistencia farmacéutica;
- rehabilitación y suministro de aparato ortopédicos y protésicos;
- exámenes radiológicos, de laboratorios y demás exámenes complementarios;
- trabajo social;
- transporte de ambulancia en caso de emergencia; y
- hospitalización.

3.6.3.4. Forma de cotización

Para el efectivo funcionamiento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular –PRECAPI- se contempló que se debe cubrir la contribución en forma tripartita: dos quintas partes pagará el Estado; dos quintas partes, la parte empleadora y una quinta parte, la trabajadora doméstica, que deberá cancelarse de forma trimestral y anticipada ante el IGSS. No se puede especificar la cuota para cada uno de los obligados ya que está en función del salario mínimo mensual fijado en el acuerdo gubernativo respectivo para cada año, para la actividad no agrícola. Para efectos del cálculo, se deben determinar su equivalente al 6.3225% de ésta, distribuida en las proporciones indicadas en este párrafo; es decir el 2.5290% por el Estado, el 2.5290% por la parte empleadora y el 1.2645% por la trabajadora, así lo regula el Artículo 71 del Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del IGSS.



3.6.3.5. Requisitos para optar a la cobertura de la seguridad social

El proceso de inscripción se realizará en el Departamento de Patronos y Trabajadores, primer nivel oficinas centrales, donde se proporcionará un formulario diseñado de forma sencilla y práctica, el cual requiere del nombre, fotocopia de documento de identificación, fotocopia del recibo de agua o luz y firma; tanto de la empleadora como de la trabajadora de casa particular (si es menor de edad, carta de autorización de los padres o del Ministerio de Trabajo y Previsión Social); simultáneamente con la inscripción, se deberá efectuar el pago correspondiente a los primeros tres meses y los subsiguientes pagos deberán efectuarse cada tres meses, dentro de los últimos cinco días del trimestre en vencimiento. Los pagos se harán efectivos en las cajas receptoras del IGSS y en bancos del sistema debidamente autorizados, podrán efectuarse en efectivo en moneda de curso legal, con cheque de caja o de gerencia, a nombre del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.6.3.6. Obligaciones de los patronos

Conforme lo establece el Artículo 60 del Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, todo empleador que ocupe una o más trabajadoras domésticas que laboren por lo menos tres días a la semana, está obligado a Inscribirlas al PRECAPI. Deben de proporcionar la información que el IGSS requiera para establecer los derechos de sus trabajadoras domésticas afiliadas, ya que si la trabajadora no recibe las prestaciones correspondientes por culpa del empleador, éste cubrirá dichas prestaciones.



El Artículo 28 del mismo cuerpo legal obliga a los empleadores a suministrar los medios necesarios para prestar los primeros auxilios a sus trabajadoras domésticas víctimas de accidente, además deben mantener un botiquín de emergencia.

Conceder permiso con goce de salario, a sus trabajadoras domésticas para que puedan asistir a los centros de atención médica en caso de maternidad o accidente, para la práctica de cualquier examen que el IGSS ordene o cobrar las prestaciones que les corresponda; así mismo, deben respetar la suspensión de labores ordenada por el IGSS y no permitir que las trabajadoras afiliadas suspensas vuelvan a trabajar sin autorización escrita del Instituto.

No pueden dar por terminada la relación laboral cuando las afiliadas estén recibiendo un subsidio por maternidad o accidente por parte del IGSS. Durante la suspensión de trabajo, pueden colocar interinamente a otra trabajadora doméstica y despedirla sin responsabilidad de su parte cuando la titular regrese a su puesto. Cuando la recuperación de la capacidad de la trabajadora sea solo parcial, el empleador debe asignarle tareas compatible con su capacidad remanente de trabajo; ahora, si la trabajadora hubiere quedado con una incapacidad total y el empleador no la puede reocupar, deberá concederle la indemnización que contempla el inciso c) del Artículo 165 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

Por último, al terminar la relación laboral, el empleador o la trabajadora deberán informar al IGSS, sobre la terminación de la relación laboral, dentro del plazo de quince días de ocurrida la misma, caso contrario el empleador tendrá como consecuencia el



cobro de las contribuciones por parte del IGSS hasta la fecha que se presente el informe respectivo.

3.6.3.7. Sanciones

El Artículo 65 del Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del IGSS regula que si el empleador infringe alguna de las disposiciones contenidas en el mismo, será sancionado en cada caso con una multa de Q.100.00 a Q.500.00, toda reincidencia por parte del empleador, dará lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta.

3.6.3.8. Impacto para las trabajadoras domésticas

Es de resaltar las necesidades de las trabajadoras doméstica para una cobertura del seguro social, pero debe ser integral, ya que muchas de ellas dedican sus vidas por completo al servicio de las familias pudientes y cuando sus fuerzas físicas ya no dan más son despedidas sin observar todos los derechos que les corresponden ni mucho menos su supervivencia.

Como quedó anotado en la parte introductoria de este apartado, el Programa Especial de Protección para las Trabajadoras en Casa Particular es una medida que beneficia a pocas trabajadoras por su cobertura en cuanto a beneficios y en cuanto a su extensión geográfica, por tanto, respondió en su momento para mejorar la imagen de las personas y los funcionarios que impulsaron dicho programa sin tomar en cuenta a las



mismas trabajadoras domésticas como las organizaciones de la sociedad civil que inciden en beneficio de ellas.

No es de extrañar que este programa no fuera tan cotizado por las mismas trabajadoras, menos por los empleadores porque creen que les vincula jurídicamente en cuanto registran a trabajadoras en una institución donde puedan ser fiscalizados en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones con sus trabajadoras.

Es de urgencia nacional reflexionar y analizar las necesidades sociales de las trabajadoras domésticas para ampliar la cobertura social y geográfica del PRECAPI, ya que éste sector laboral está expuesto a cantidad de enfermedades comunes consecuencia de sus contextos laborales y otras sin ningún beneficio para su sobrevivencia cuando son despedidas a una edad adulta.





CAPÍTULO IV

4. Fiscalización administrativa del trabajo doméstico

La normativa laboral es amplia y compleja, pues suele estar comprendida en distintos textos jurídicos de diverso contenido, por lo que se hace difícil conocerlas en toda su amplitud, al considerarlas desde un punto de vista amplio, comprenden la relación de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, empleo y formación profesional. Las funciones de vigilancia de esas normas están asignadas a un único órgano administrativo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo.

Es pues el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que debe aplicar el derecho administrativo de trabajo que constituye una totalidad de normas positivas destinadas a regular la actividad del Estado y de los demás órganos públicos, en cuanto se refiere al establecimiento y realización de la política sindical a desarrollarse y regir las relaciones entre la administración y los sujetos de la relación laboral y las de las entidades administrativas entre sí, en una función primordialmente conciliadora.

4.1. La función administrativa de trabajo

Tradicionalmente, esa función fue ejercida por el juez, pero se consideró que ya no bastaba, por lo que se agregó un nuevo mecanismo. El organismo administrativo asumió la función de ejercer el control del cumplimiento de las obligaciones laborales



por parte de los empleadores y, en su caso, la facultad de sancionar (en su ámbito) la infracción que se considera que no sólo afecta al interés del trabajador, sino también al bien común (interés general).

De esa manera se le asignó al Estado no sólo la misión de sancionar (por la respectiva vía constitucional) leyes de protección del trabajo, sino también el control de su cumplimiento por parte del empleador, lo que requiere la realización de una acción que se ejecuta a través de la administración pública, no sólo de carácter represivo (sancionatorio), sino también pedagógico.

Ese nuevo cometido político, para su concreción en los hechos, requiere la actualización del fin abstracto y general de la protección a través de una acción estatal (función administrativa) que, en el caso, se ejerce (proyecta) en el ámbito de las relaciones laborales. Esa función se rige de acuerdo con los principios y reglas, así como se autoriza, a través del mismo procedimiento y formas jurídicas que emplea el derecho administrativo respecto de los otros sectores de la actividad estatal.

Esa función administrativa permite distinguir tres aspectos: a) sustancial; b) orgánico o subjetivo; c) procesal. De acuerdo con el primero, la función administrativa implica una actividad directiva (de orientación) y directa (de ejecución), que se realiza a través de la gestión y ejecución de acciones propias de la prestación de un servicio para cumplir un fin. En cuanto se refiere al segundo aspecto que se ha señalado (órgano), el ejercicio de esa función requiere contar con una estructura orgánica o aparato administrativo (administración pública). Ésta comprende a los órganos estatales o no (autorizados o



delegados) a quienes se les ha encomendado la actividad sustancial de ejecución y gestión inmediata de los cometidos estatales. El aspecto procesal, la administración tiene formas propias de exteriorizar sus acciones (formas jurídicas administrativas: actos, hechos, actos administrativos, reglamentos, contratos administrativos), los que se elaboran, emiten y extinguen a través de los procedimientos especialmente regulados al efecto.

Puede considerarse que la función administrativa es la actividad desarrollada por los órganos públicos (aspecto orgánico) para la ejecución y gestión inmediata de los cometidos estatales (aspecto sustancial) que se hacen efectivos mediante actos y hechos jurídicos públicos a través de un procedimiento reglado (aspecto procesal). Se trata de una gestión continua, permanente, concreta y práctica.

En Guatemala la función administrativa está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como es un órgano administrativo que tiene a su cargo el ejercicio político del organismo ejecutivo, que consiste en la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social, debe vigilar por el despacho, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, tal como lo establece el Artículo 274 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde regula todo lo relacionado con la organización administrativa de trabajo. Para que el Ministerio cumpla con estas funciones se debe organizar en dependencias, de acuerdo el Artículo 276 del Decreto número 1441 del



Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo y del Acuerdo Gubernativo número 242-2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.2. Organización administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De conformidad con el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo número 242-2003, reformado por el Acuerdo Gubernativo número 83-2007, está estructurado administrativamente según las funciones de cada órgano o dependencia, y existe relación de coordinación, y cada órgano está subordinado a la dirección superior.

Para efectos de este estudio sólo se tomarán en cuenta La Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General; La Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General; y La Dirección General de Trabajo, ya que son los máximos responsables en cuanto a la fiscalización del cumplimiento de los derechos de orden público laboral de las y los trabajadores.

4.2.1. La Procuraduría de la Defensa del Trabajador

Entre las atribuciones de la procuraduría de la defensa del trabajador se encuentran las de prestar asesoría laboral a los trabajadores que son de escasos recursos, a quienes no se les ha pagado su indemnización y las prestaciones a las que tiene derecho, cuando ha finalizado su relación de trabajo. Otra de las atribuciones importantes es la



de llevar el control y registro de las asesorías y audiencias (que debe evaluar de conformidad con la ley) que se realizan como consecuencia de las demandas ordinarias laborales; asesorar a los trabajadores que agotaron la vía administrativa y que no han iniciado el proceso laboral ante los tribunales, así como celebrar convenios con las distintas facultades de ciencias jurídicas y sociales de las universidades del país, a efecto de que sus estudiantes realicen su práctica laboral en dicha procuraduría. Estas son las atribuciones más importantes, según el Artículo 14 del Acuerdo Gubernativo número 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reformado por el Acuerdo Gubernativo número 83-2007.

4.2.2. Dirección General de Trabajo

Esta dependencia tiene entre sus funciones sustantivas principales las de conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, así como llevar el Registro Público de Sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones y convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, y otros registros pertinentes; autorizar los libros de actas de asambleas generales, de comités ejecutivos, registro de socios, contabilidad y formas contables de las organizaciones sindicales y practicar revisiones cuando sea requerido. Autorizar libros de salarios y planillas, suministrando modelos y normas para su correcta impresión. Prestar asesoría y la debida orientación en materia sindical, asimismo en relación a contratos de trabajo, suministrando modelos según las distintas clases de trabajo. Formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del



Salario y apoyar las comisiones paritarias de salarios mínimos, según el Artículo 16 de Acuerdo Gubernativo número 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reformado por el Acuerdo Gubernativo número 83-2007.

Una de las funciones principales de esta Dirección, para efectos de este trabajo es la de llevar el registro de los contratos individuales de trabajo a través del Departamento de Registro Laboral, según lo ordena el Artículo 28 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo. Esta dependencia fue creada por el Acuerdo Gubernativo (sin número) de fecha 15 de mayo de 1981 con la finalidad de unificar en una sola dependencia los distintos registros laborales que se llevan a Cabo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para facilitar el desenvolvimiento de las actividades administrativas y las gestiones de los interesados.

La función principal del Departamento de Registro Laboral, es dejar constancia de los hechos, actos y resoluciones de trascendencia jurídica en materia laboral que se inscriben de conformidad con la ley, otorgándoles credibilidad a sus asientos mediante la fe pública registral, lo cual facilita la administración. Cabe mencionar que el libro de contratos individuales de trabajo, no es de registro sino solo para efectos de control y archivo.

Esta función del Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo no se cumple a cabalidad, porque solamente se refiere a aquellos contratos individuales de trabajo que se celebran por escrito, sabiendo que el sistema laboral en Guatemala no es muy formal y además la misma legislación laboral da las opciones a



celebrar dos tipos de contratos (escrito y verbal), por tanto los empleadores se ven obligados a registrar los contratos de sus trabajadores en esta dependencia administrativa por lo cual se dan serias violaciones a los derechos laborales y humanos de una gran cantidad de trabajadoras y trabajadores.

Esta es una de las debilidades del ente fiscalizador en materia laboral, aunque el Artículo 61 inciso a) numeral 2) del Código de Trabajo regula como una de las obligaciones de los patronos enviar dentro de los primeros dos meses de cada año los nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. No se cumple esta normativa, para los que han registrado los contratos individuales de trabajo, creen ellos que es suficiente con el registro, y los que no han registrado los contratos menos tienen conciencia sobre esta obligación.

Abordando de manera particular esta función administrativa, en materia de trabajo doméstico la misma legislación deja vulnerable este sector, ya que el mismo artículo citado indica en el último párrafo del numeral 2), inciso a), que esa obligación patronal de dar el aviso cada año sobre sus trabajadoras o trabajadores no es aplicable al servicio doméstico. Prácticamente deja en abandono y sin tutela jurídica para que pueda haber una fiscalización efectiva que permita la observancia y cumplimiento de los derechos de orden público laboral del sector de trabajadoras y trabajadores domésticos. No solamente que el contrato individual de trabajo de este sector es



verbal, no cuentan con ningún registro para su control y fiscalización y todas ellas se dejan fuera de esta normativa y dejarlas en total abandono.

Es claro y se deja en evidencia la falta de tutelaridad jurídica de los derechos de orden público laboral del sector de trabajo doméstico, a falta de registro, control, vigilancia y fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo.

También queda claro que si no existe fiscalización de la entidad correspondiente, los empleadores hacen y deshacen a su antojo las condiciones laborales al sector de trabajo doméstico produciéndoles pobreza material y espiritual, por tanto queda lejos los objetivos y proyectos de vida de estas personas, que es precisamente mejorar sus condiciones de vida, planteados inicialmente cuando empiezan su proceso de inmigración y desarraigo en la búsqueda de oportunidades para un mejor futuro.

4.2.3. Inspección General de Trabajo

En Guatemala, los Artículos 278 al 282 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, indica que la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés, en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y



conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales dependencia, patronos y trabajadores.

4.2.3.1. Definición

La Inspección de Trabajo, “Es el órgano administrativo dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sancionar para los casos de infracción de la misma. Llámese también policía de trabajo”⁴³.

La Inspección de Trabajo es “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”⁴⁴.

“La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está llamada a desempeñar un papel muy importante en la concordia que debe prevalecer entre los trabajadores y los empleadores”⁴⁵.

“La Inspección General de Trabajo, es una institución de carácter público, que depende jerárquicamente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuya función principal es

⁴³ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 388.

⁴⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico.** Pág. 749.

⁴⁵ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 296.



velar por que patronos y trabajadores cumplan con las leyes que regulan la relación de trabajo, constituyéndose además en un ente armonizador en la relación obrero patronal, para solucionar los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación de las normas”⁴⁶.

Como definición propia, la Inspección General de Trabajo es un órgano administrativo que depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuya finalidad específica es velar por el cumplimiento efectivo de las leyes laborales, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión y ser un eslabón esencial de la promoción del trabajo decente para todas y todos, protegiendo y garantizando el respeto a los derechos de orden público laboral de los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles.

4.2.3.2. Naturaleza jurídica

La Inspección de Trabajo, es una institución de carácter de derecho sustantivo y que por medio de su cuerpo de inspectores de trabajo y trabajadores sociales, son autoridades en materia de trabajo y previsión social.

Es una entidad de un servicio público que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral, asesorar a trabajadores y patronos con

⁴⁶ Fuentes Ardón, Roberto. **Efectividad de la Inspección de Trabajo en la verificación y sanción de faltas en contra de las leyes de trabajo y previsión social.** Tesis de la Universidad Rafael Landívar. Guatemala 2008.



relación a sus derechos y obligaciones en el trabajo, medidas de higiene y seguridad en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores.

Su naturaleza jurídica se encuentra inspirada en que el Derecho de Trabajo nació para proteger la actividad del hombre como trabajador, por lo que todas las normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, cuya finalidad más que constituir una contraposición por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo.

4.2.3.3. Estructura

La Inspección General de Trabajo, de conformidad con el Artículo 2 del Acuerdo Gubernativo número 297-2003 reformado por el Acuerdo Gubernativo número 132-2006 deberá ser coordinado por el primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social.

La Inspección General de Trabajo se integra por un **inspector general de trabajo, cuatro subinspectorías y la secretaría**. El **Inspector General de Trabajo**, es la autoridad superior delegada por el despacho ministerial, en las funciones de inspección de asuntos laborales. Es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le confiere el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, leyes, acuerdos y reglamentos de trabajo y previsión social. Asimismo, tiene a su cargo representar al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del Gobierno de



Guatemala y asesorar al despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo. En conjunto a su equipo de trabajo debe de vigilar por el estricto cumplimiento de la política laboral social. Tiene las siguientes dependencias:

- Sección administrativa central
 - Sección de cálculo de prestaciones laborales
 - Sección de conciliaciones
 - Sección de visitaduría
 - Unidad de reglamentos interiores de trabajo.
 - Sección de asesoría jurídica.
- Sección de mujeres y menores.

Los **subinspectores generales de trabajo** son quienes se encuentran ubicados jerárquicamente bajo el Inspector General de Trabajo, a quien representan en ausencia de éste. Se encuentran investidos de las mismas atribuciones del Inspector General, a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades. Las subinspectorías generales de trabajo, están distribuidas en cuatro zonas cada una con un subinspector quienes tienen las siguientes atribuciones específicas:

- Representar al Inspector General en ausencia de éste;
- Asesorar al Inspector General en las actividades que ejecute el Ministerio, la inspección o supervisión laboral;
- Asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de orden laboral;



- Evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo;
- Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo;
- Evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo;
- Resuelven con el Inspector General de Trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo;

La **Secretaría de la inspección** fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo.

La **sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales**, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos relativos a consultas, dictaminar y opinar sobre asuntos laborales con equidad y prontitud. Tiene las siguientes atribuciones:

- Elaborar estudios sobre consultas de asuntos laborales;
- Elaborar proyectos o resoluciones, sobre dictámenes jurídicos laborales y otras que le asigne el Inspector General de Trabajo;
- Interpretar de forma imparcial los problemas sujetos a su consideración;
- Define planteamientos de solución a los problemas que son sometidos a su evaluación.

La **sección de fiscalía o visitaduría laboral**, integrada por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo.



Los inspectores de trabajo de la sección de visitaduría realizan sus funciones mediante denuncias por vía telefónica, denuncias en forma personal, orden por despacho o programa de inspección de oficio. Las consultas o denuncias a esta sección pueden hacerse por medio de dos procedimientos: consulta o denuncia personal y denuncia anónima. Está encargada de velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en empresas y centros de trabajo, por medio de la promoción de la eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social. Tiene las siguientes atribuciones:

- Verificar fórmulas para cálculo de prestaciones laborales;
- Establecer cambio de condiciones de trabajo;
- Discriminación;
- Notificar denuncias y proyectos de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

La **sección de conciliación laboral**, está a cargo de equipo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral. Su función es eminentemente conciliatoria, con base a los preceptos legales aplicables y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral. Tiene las siguientes atribuciones:

- Conciliación en caso de despido de mujeres en estado de embarazo;
- Conciliación en caso de despido de mujeres en período de lactancia;
- Conciliación en caso de despido injustificado;



- Conciliación en caso de negativa de pago de prestaciones laborales.

Las audiencias conciliatorias, a las cuales deben de asistir el empleado y la parte patronal, y donde el inspector de trabajo puede fijar hasta tres veces, cuando el patrono no comparece a la audiencia, si así lo considere y lo solicite el trabajador o trabajadora.

4.2.3.4. Facultades, atribuciones y funciones

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, a este efecto debe evacuar consultas planteadas sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. Conoce casos de trabajadores que han sido despedidos, trata de avenir a las partes empleadora y trabajadora a un arreglo cordial y directo entre ambos. Conoce e interviene en casos de incumplimiento de pago de salarios, incumplimiento de pago de salarios mínimos, y del pago de bonificaciones de ley. Interviene en caso de que las mujeres en estado de preñez o periodo de lactancia sean despedidas de sus empleos. Interviene de oficio en los lugares de trabajo con el objeto de realizar una inspección total de documentación laboral de patronos o empresas, con carácter preventivo. Realiza cálculos de prestaciones a que tiene derecho el trabajador o trabajadora al momento de finalizar su relación laboral. Así mismo extiende autorización a menores de 14 años de edad para poder trabajar en empresas o comercios, velando por su protección de acuerdo a su edad, condición de estado físico, desarrollo intelectual y moral. La Inspección General de Trabajo debe de ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de



carácter jurídico que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de prestaciones laborales.

Según el Artículo 15 del Acuerdo Gubernativo número 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reformado por el Acuerdo Gubernativo número 83-2007, la Inspección General de Trabajo tiene las siguientes atribuciones: Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, **especialmente para los sectores de trabajo vulnerable**. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad. Examinar libros de salarios, constancias de pago, para verificar si está cumpliendo con las disposiciones legales.

Según el Artículo 281 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los inspectores de trabajo, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades distribuidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Convenios de la OIT ratificados por Guatemala en materia de inspección (Convenios número 81 y 129) y



Reglamentos a través de Acuerdos Gubernativos o Ministeriales, por lo cual ~~deben de~~ cumplir con dichas obligaciones y facultades que norma éste artículo.

Por su parte el párrafo 2 del Artículo 3 del Convenio número 81 complementa la labor del servicio de inspección del trabajo y lo enmarca dentro de los lineamientos que le fundamentan, al señalar lo siguiente: “Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores de trabajo deberá estorbar el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar de ninguna manera la autoridad e imparcialidad que en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores necesiten los inspectores”.

4.2.3.4.1. Función fiscalizadora

El concepto de fiscalización comprende un conjunto de tareas que tienen por finalidad instar a las partes a cumplir con una obligación que es impuesta por la ley.

Derivado de sus objetivos, a la Inspección General de Trabajo le corresponde fiscalizar el cumplimiento de las leyes de la materia, cuestión que en la práctica se cumple a través de la fijación de procedimientos específicos de fiscalización que el Inspector General delega en los distintos inspectores que existen a lo largo del país. En virtud de esta atribución la fiscalización puede ser de oficio o a petición de parte.

De conformidad con lo preceptuado en el Artículo 61 del Código de Trabajo, inciso f), los empleadores están obligados a permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en la empresa. Si se presentara alguna situación



anormal en el trabajo, la empresa puede solicitar la presencia de un Inspector de Trabajo, quien está obligado a intervenir en dicho asunto de acuerdo con lo regulado en el Artículo 281, inciso e), del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

4.2.3.4.2. Función conciliatoria

El término conciliación, proviene del verbo “*conciliare*” que significa concertar, poner de acuerdo, componer o conformar a dos partes que se debaten en una controversia de intereses. Es un mecanismo mediante el cual, el patrono (sea individual o jurídica) y trabajador (individual o en forma colectiva) entre quienes existe un conflicto tratan de superar la controversia existente, con la colaboración de un tercero experto, objetivo e imparcial.

La función conciliadora de la Inspección General de Trabajo es llegar a un acuerdo extrajudicial, el cual busca la avenencia de los que están opuestos entre sí, con la intervención de una persona facultada legalmente para ese efecto, que puede proponer fórmulas conciliatorias.

En tal sentido la Inspección General de Trabajo, dentro su actividad conciliatoria, debe buscar un marco de relaciones que garantice y propicie la paz laboral, y se deben crear o mejorar las instancias conciliadoras que promuevan y favorezcan la adopción de acuerdos, buscando la certeza de aumentar la productividad y competitividad, mejorando igualmente las condiciones de vida y trabajo.



El Artículo 278 del Código de Trabajo establece que “...Los arreglos conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo”.

Por su parte el Artículo 281 del mismo cuerpo legal establece: “Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: ... e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos *de trabajo* de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado...”.

Por su parte el Reglamento de la Inspección General de Trabajo en el Artículo 19 establece: “La Inspección General de Trabajo es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual en virtud de la ley debe: ...Conciliar los intereses de los patronos y trabajadores...”.

4.2.3.4.3. Función sancionadora

El procedimiento de sanción de faltas cometidas en contra de las leyes de trabajo o de previsión social, es el que tiene por objeto que el juzgador, previa investigación y comprobación de un hecho establecido como violatorio de una ley de trabajo sancionadas con multa, al dictar sentencia declare quien es el sujeto culpable y le



imponga la multa correspondiente o lo absuelva en el evento que no se debe la comisión del hecho objeto de la investigación.

Este proceso está establecido para que la Inspección General de Trabajo o cualquier persona, formulen alguna queja en contra de los sujetos de la relación laboral por incumplimiento de las leyes laborales y de previsión social. Generalmente un inspector de trabajo previamente ha establecido las presuntas violaciones a la normativa jurídica laboral y derivado de eso se hace necesario que el Juez de Trabajo y Previsión Social, conozca de la denuncia por la presunta falta cometida y una vez tramitado el procedimiento correspondiente, se imponga la sanción que corresponda, la cual se traduce en una sanción pecuniaria atendiendo a la naturaleza y gravedad de la falta. El procedimiento incidental fue instaurado después de que la Corte de Constitucionalidad declaró inconstitucional algunas normas de la reforma laboral del año dos mil uno.

La Corte de Constitucionalidad en el fallo emitido advierte, más que acoger el fundamento de la inconstitucionalidad en relación a atribuirle funciones de juez y parte a la Inspección General de Trabajo, que el fundamento para declarar con lugar la inconstitucionalidad es, que la función de resolución de conflictos en materia laboral está conferida con exclusividad a la jurisdicción privativa de trabajo y siendo la cuestión relativa al juzgamiento y sanción de las faltas de trabajo un conflicto producido dentro del ámbito laboral se vulneraba la potestad de los órganos jurisdiccionales de los tribunales de trabajo y previsión social de ser los únicos competentes para juzgar en la resolución de conflictos de naturaleza laboral.



4.2.3.4.4. Función asesora

Esta función se cumple al evacuar consultas que le puede formular el propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social del que depende, así como los empleadores, trabajadores y sus organizaciones. Sus consultas sirven de guía u orientación, en ningún momento son vinculantes o de cumplimiento obligatorio.

La función de asesoramiento, se da con el fin de lograr el cumplimiento más efectivo de las normas laborales, la asesoría debe practicarse tanto para los trabajadores, como para los empleadores, no sólo en virtud de las situaciones pasadas o presentes que observen en una visita inspectiva, sino sobre todo con la proyección en el futuro, como forma de prevenir, aplicando un sistema de docencia que permita establecer posteriormente analogías para resolver casos semejantes.

La Inspección General de Trabajo de conformidad al Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia

La Inspección General de Trabajo realiza funciones permanentes y continuadas, para cumplir la administración en todo lo inherente a la legislación laboral, a través de su cuerpo de inspectores de trabajo como se dice “La función de la inspección no es solamente de control, sino que comprende funciones consultivas e informativas y,



desde luego, funciones coercitivas, puesto que sin ellas la inspección perdería todo significado⁴⁷.

4.3. Fiscalización de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos

La Inspección General de Trabajo, juega un papel fundamental en el control de las condiciones en las cuales se prestan las labores ya que en conjunto con su cuerpo de inspectores de trabajo tiene facultades de control, fiscalización, asesoría y conciliación, entre otros. Las legislaciones y prácticas nacionales revelan fórmulas creativas por las que se permite al inspector del trabajo propiciar el cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores domésticos.

El principal problema en la mayoría de los países, en el caso del trabajo doméstico para la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales, es la visita de inspección, que requiere tener acceso a los domicilios privados. En efecto, los derechos en el lugar de trabajo podrían entrar en conflicto con el principio del respeto de la vida privada y familiar. En respuesta a la observación relativa al Convenio número 81 de la OIT que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formulara en 2007, que el servicio de inspección del trabajo tenía dificultades en entrar en los hogares para verificar la aplicación de las leyes laborales, pero que se puede establecer una comisión especial encargada de examinar la situación de las y los trabajadores domésticos.

⁴⁷ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 376.



Por muy importante que sea, el principio del respeto de la vida privada y familiar, no debería convertirse en un impedimento para realizar visitas de inspección. En su estudio general de 2006, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones señaló que tanto el consentimiento del empleador o del ocupante de una casa, como la autorización previa de una autoridad judicial, garantizan que no se vulnera el principio del respeto de la vida privada y familiar, al tiempo que se cuida el respeto de los derechos en el lugar de trabajo. En el Convenio número 129 de la OIT (ratificado por el Estado de Guatemala el 20 de mayo de 1994 y publicado el 7 de octubre de 1994), se prevén expresamente inspecciones de trabajo **en todo sitio de trabajo sujeto a inspección**, y se precisa que los inspectores del trabajo no podrán entrar en el domicilio privado del empresario sino con el consentimiento de éste o con una autorización especial concedida por la autoridad competente.

4.3.1. Regulación legal de la fiscalización de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos

4.3.1.1. Ámbito internacional

La misma Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, inciso t) establece que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.



Desde el año 1919, el Estado de Guatemala ha sido miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo, ratificando hasta la fecha 72 convenios de la OIT, de los cuales 67 aún siguen en vigor. Guatemala ha ratificado los Convenios números 81 y 129 relativos a la inspección de trabajo, el primero en 1952 y el segundo en 1994. Entre ellos se encuentran los convenios número 81 y 129 con sus respectivas recomendaciones, en donde se regula todo lo relacionado a la inspección de trabajo.

El Convenio sobre la inspección del trabajo, número 81 de la OIT (ratificado por el Estado de Guatemala el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero de 1952) y su Protocolo de 1995, que se aplica a todos los lugares de trabajo que no están aún cubiertos por el Convenio, así como la Recomendación sobre la inspección del trabajo, (número 81), configuran el marco normativo básico reflejado en las normas de la OIT. Tres elementos esenciales de estos Convenios resultan particularmente importantes para el cumplimiento efectivo de los derechos de las y los trabajadores domésticos, en la medida en que autorizan a los inspectores del trabajo a:

- Proporcionar información y asesoría técnica para garantizar el cumplimiento al tiempo;
- Que promueven la adopción de medidas preventivas;
- Fomentar la cooperación eficaz de los servicios de inspección y otros servicios del gobierno con las instituciones de carácter público o privado y, asimismo, la cooperación de los funcionarios de la inspección del trabajo con los empleados; y
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas, por ejemplo mediante las visitas de inspección.



Este mismo convenio obliga al Estado de Guatemala, a través de la inspección general de trabajo presentar informes periódicos sobre los resultados de sus actividades, los cuales se redactaran en la forma que lo requiera la autoridad central, misma que se encargara de publicar un informe anual sobre las labores de los servicios de la inspección (este informe es realizado por el departamento de Relaciones Internacionales el cual se encuentra en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargándose de redactar y enviar a la autoridad central las memorias de la Inspección así como también enviarlas a la Organización Internacional del Trabajo.) El informe anual debe de contener entre otras cosas el personal que se encuentra al servicio de la inspección general de trabajo, estadísticas sobre la inspección, visitas, infracciones cometidas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los establecimientos sujetos a inspección.

Asimismo, indica a los Estados que deben de estimular la adopción de sistemas de colaboración entre empleadores y trabajadores, a fin de mejorar las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores, y recomienda que se evite confiar a los inspectores del trabajo las funciones de conciliación o de arbitraje en los conflictos del trabajo.

Por su parte el Convenio número 129 de la OIT se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo. Al momento de realizar este convenio se tomó como base las disposiciones de los convenios internacionales de trabajo existentes relacionados con la inspección de trabajo.



A efecto de darle cumplimiento a lo anterior se ha considerado a los órganos gubernamentales de cada país los apropiados para encargarse de la Inspección del Trabajo, incluidas todas las actividades aleatorias que a la misma competen, independientemente de que alguna otra autoridad administrativa tenga a su cargo funciones adicionales. Salvo situaciones especiales la Inspección de Trabajo comprende todos los aspectos relacionados con la operación y desarrollo de los centros de trabajo. De ahí la conveniencia de que su control se haga a través de un órgano creado ex profeso con secciones especializadas destinadas al ejercicio de cada función relacionada con la materia, y no dividiendo la inspección.

4.3.1.2. Ámbito nacional

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, reformada en 1993, se constituye como la principal fuente legal del país. Regula los aspectos laborales generales en el Título II, Capítulo II: *Derechos Sociales, Sección Octava titulada Trabajo*, del Artículo 101 al 106, y los referentes a los trabajadores del Estado en la Sección novena, del Artículo 107 al 117.

La fiscalización administrativa de trabajo a cargo de la Inspección General se encuentra regulada de forma específica en los Artículos 274 al 282 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

También se encuentra regulada la función administrativa laboral en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reformado por el Acuerdo Gubernativo número 87-2007, el cual en el Artículo 15 establece las funciones principales de la Inspección de Trabajo.

Como normativa interna cuenta con el Reglamento de la Inspección de Trabajo, que data de 1957, el cual fue creado para regular las funciones administrativas dentro de la Inspección, dicho reglamento se encuentra vigente; sin embargo, a la fecha los puestos de trabajo y sus atribuciones han variado de tal forma que el reglamento de la Inspección no es aplicable, por lo que se hace necesario crear un nuevo cuerpo normativo que regule las funciones internas de acuerdo a las atribuciones actuales y a la legislación laboral vigente.

4.3.2. Incumplimiento de la función fiscalizadora de la Inspección General de Trabajo en materia de trabajo doméstico asalariado

Se ha dicho repetidas veces que el objetivo principal de la Inspección General de Trabajo, es la de velar porque los sujetos de la relación laboral cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de orden público laboral y previsión social vigentes en el país, con miras a proteger a los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, mediante un apropiado método de inspección. En consecuencia, sus actuaciones se inspiran en el principio conciliatorio que rigen las normas laborales y su función radica en buscar fórmulas enmarcadas dentro de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, a efecto de que los involucrados dentro de un conflicto de carácter laboral queden conformes en cuanto a



la aplicación realista y objetiva que inspiran las leyes laborales. Asimismo tiene la responsabilidad de realizar investigaciones sobre higiene y seguridad ambiental en los centros de trabajo para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores (Artículo 197 Código de Trabajo) y velar por las relaciones sociales de los sujetos intervinientes en la relación laboral.

La Inspección General de Trabajo cuenta con facultades de control, fiscalización, asesoría y conciliación, entre otros, para garantizar el pleno goce de los laborales las y los trabajadores domésticos. Entre sus principales funciones y responsabilidades en materia de fiscalización relacionada con el trabajo doméstico son:

- visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante esta jornada;
- examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que los empleadores ofrezcan a los trabajadores;
- velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones;
- intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia; y
- prevenir a los empleadores para que dentro de un plazo prudencial se ajusten a derecho, si se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos.

Pero, la Inspección General de Trabajo su función de control y fiscalizador se le da un calificativo de cero en esta materia, porque en primer lugar el Código de Trabajo no



tutela la necesidad de registro ni control de las y los trabajadores domésticos (Artículos 27, inciso b); 61, inciso a), numeral 2); 124, inciso e); 161 al 166) y en segundo lugar, el cuerpo de inspectores de la Inspección General de Trabajo no cumplen su función fiscalizadora amparándose en la conflictividad que surge entre la inviolabilidad del domicilio regulado en el Artículo 23 de la Constitución Política de la República de Guatemala y la facultad de los inspectores de visitar la casa privada como un lugar de trabajo para las y los trabajadores domésticos.

No existen registros de trabajadoras y trabajadores domésticos en el registro laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tampoco en los registros del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Solamente algunos datos tiene el Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2006 (ENCOVI 2006), donde se aduce que “existen aproximadamente 173,275 personas que se dedican al Trabajo Doméstico Remunerado, de las cuales 13,962 son menores de 14 años lo que representa un 8.1% de niñas y niños que trabajan en lugar de completar sus estudios. El informe que tomó referencia de la Encovi 2000-2006, sigue diciendo que la oferta de trabajo doméstico remunerado en los últimos años, muestra que el número de personas que trabajan en casas particulares, aumentó en un 13.7%, debido al crecimiento de las áreas urbanas y de la incorporación de otras mujeres en la actividad económica, así mismo los datos anteriores, revelan que el 65% de éstas, son mujeres mayores de 25 años y que el 7.0% tienen algún grado del nivel primario”⁴⁸.

⁴⁸ http://www.seprem.gob.gt/noticias.php?pageNum_dataset=9&totalRows_dataset=99. **El Trabajo doméstico remunerado en Guatemala, una realidad laboral desigual** (Mayo de 2012).



Es evidente que la facultad de los inspectores de trabajo para visitar los lugares de trabajo de los y las trabajadoras domésticas entra en conflicto con la vida privada de los empleadores, pero eso no significa que no pueden fiscalizar el cumplimiento de los derechos de orden público laboral de este sector por medio de las otras facultades que le otorga la legislación laboral y previsión social.

En este sentido, la Inspección General de Trabajo, cuenta con las herramientas y las facultades suficientes para la fiscalización del cumplimiento de las leyes laborales y de previsión social en materia de trabajo doméstico, lo que no hay es voluntad política de los gobiernos de turno con su equipo de trabajo en materia laboral para desarrollar políticas tendientes a mejorar las condiciones laborales y garantizar la vida, la seguridad, la salud y la higiene del sector que se dedica a las labores domésticos.

Cuando una trabajadora doméstica se acerca a alguna dependencia de la Inspección General de Trabajo para solicitar el apoyo, lo primero que encuentra es la decepción por las actitudes, ineficiencias e inoperancias de las entidades correspondientes; hablese de la unidad de cálculo de prestaciones, la sección de visitaduría y la unidad de conciliaciones.

La falta de seguimiento de las denuncias presentadas ante ésta institución, por la falta de inspectores de trabajo especialmente en la sección de visitaduría hace que no se pueden llevar a cabo las inspecciones correspondientes, provocando el engavetamiento de las denuncias; esto también ocurre en la unidad de cálculo de prestaciones, en donde al momento de solicitar los servicios, la trabajadora o



trabajador tarda en ser atendida un promedio de dos a tres horas y la mayoría solo solicita que se realice su cálculo de prestaciones, y al momento de presentárselo al patrono, la trabajadora o trabajador acepta lo que le ofrecen y en muchas ocasiones este monto no llega a ser ni la mitad de lo que le correspondía en concepto de prestaciones laborales, violándole así sus derechos laborales; por aparte en la unidad de conciliaciones, por la misma carga de trabajo que hay y la masiva influencia de usuarios, las audiencias conciliatorias son realizadas de un mes a un mes y medio de la fecha en que realizó la primera acta de adjudicación del usuario, esto provoca que las trabajadoras o trabajadores que se presentan a este unidad se desesperen y desistan tácitamente de este trámite y ya no comparezcan a la audiencia de conciliación programada por los inspectores de trabajo.

El más grande vacío que se visibiliza en la Inspección General de Trabajo en cuanto a velar, garantizar y mejorar las condiciones de vida en los lugares de trabajo de las y los trabajadores domésticos es el cumplimiento de la normas de higiene y seguridad en el trabajo regulado en el Código de Trabajo y en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mencionados en el capítulo III de este trabajo de investigación. Violándose así la finalidad de la observancia de las normas generales de higiene y seguridad ocupacional dispuestas en el Código de Trabajo, al pretender el logro de un ambiente sano de trabajo, libre de riesgos, y la plena garantía de protección de la vida, la seguridad y la salud de las y los trabajadores domésticos. Al igual que el Código de Trabajo, el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo establece que la higiene y seguridad ocupacional es obligación de todo empleador y el Estado.



En conclusión, las entidades correspondientes que deben velar, garantizar y mejorar la calidad de vida, salud, higiene y seguridad de las y los trabajadores domésticos no están cumpliendo a cabalidad con sus funciones, responsabilidades y objetivos. Con el hecho de que no existe un registro de accidentes profesionales (a pesar que sí existe la obligación) ni un listado de enfermedades profesionales, tiene severas implicaciones para el seguimiento de la seguridad y salud. Esta situación además de afectar la seguridad e higiene, contraviene las normas ratificadas de la OIT por el Estado de Guatemala.

4.3.3. Factores influyentes en el incumplimiento de la función fiscalizadora de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo tiene una serie de factores y situaciones limitantes que al final hacen que los procesos que llevan sean ineficientes, y que no alcancen el objetivo de apoyar y proteger al trabajador y a la larga muchos de ellos desisten de los servicios de esta institución.

El servicio de inspección no es homogéneo ni está unificado, pues se encuentra fraccionada entre la Inspección General del Trabajo, la Dirección General de Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin canales institucionales de comunicación ni coordinación de actividades a pesar de las disposiciones legales y reglamentarias que recomiendan un trabajo conjunto. Esta falta de integración y de coordinación reduce la efectividad de la inspección pues no se ordenan las actividades,



no permite utilizar adecuadamente la información y no se optimiza la utilización de los recursos con los que cuentan.

Existe una evidente descoordinación del sistema de inspección compuesto por diferentes inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del IGSS que operan separadamente y con funciones paralelas. Ya que existen técnicos de seguridad y salud de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que realizan labores paralelas a las de los inspectores de la Sección de Seguridad e Higiene del IGSS. No se utilizan a las inspecciones de salud como órganos técnicos y las visitas conjuntas son muy escasas.

Se detectan serias deficiencias en la ejecución de las políticas laborales definidas a nivel central. A pesar de los recursos financieros destinados a estos fines, las carencias materiales y también de personal son notorias, comprometiendo el cumplimiento adecuado de los servicios. A la insuficiencia de recursos humanos y materiales, que incluye desde equipo de oficina, transporte, falta de personal en general y calificado en particular y el excesivo centralismo en la toma de decisiones y la gestión y administración de los recursos financieros y materiales, se suma que no se han promovido mejoras para modificar el marco legal y reglamentario que fortalezca la función fiscalizadora de la Inspección General de Trabajo; y a esto se le agrega que a la Inspección General de Trabajo se le suprimió la facultad de sancionar a las empresas que violaban las normas laborales, con la declaratoria de la inconstitucionalidad parcial a los Artículos 2, 4, 6, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22 y 23 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, quedando la



Inspección General de Trabajo imposibilitado y mutilado en cuanto a sistema sancionatorio como una herramienta fiscalizadora; y acumulándole más trabajo a los inspectores de trabajo que se encuentran en la unidad de conciliaciones porque ellos tienen que iniciar un incidente para que se puedan sancionar a los infractores de las normas y leyes laborales sean patronos o trabajadores.

Los calificados como inspectores de trabajo según el Código de Trabajo cumplen una serie de funciones que limitan la realización de las actividades de visitaduría y afectan la utilización de funcionarios y servidores públicos especializados en funciones que pueden ser realizadas por otros funcionarios y no por inspectores de trabajo. En efecto, la realización de funciones de cálculo de prestaciones, adjudicación de denuncias, asesoría de trabajadores y empleadores, evacuación de consultas escritas frente al pedido de trabajadores y empleadores, aprobación de reglamentos internos de trabajo, realización de notificaciones e incluso las funciones de conciliación son realizadas por inspectores de trabajo, a menudo de forma exclusiva, limitando así la tarea de verificación del cumplimiento de la ley. Ello se aprecia del escaso número de inspectores que realizan funciones de visitaduría en la capital, pero a la vez, las visitas de inspección, evacuar audiencias en los tribunales de trabajo, atender las personas en las oficinas centrales para cualquier asesoría, etc. Además, hace falta al cuerpo de inspectores una motivación económica y humana (no hay aumentos de salario, capacitaciones y formación profesional especializada) para que cumplan a cabalidad sus atribuciones y responsabilidades, dejando vacíos a veces y son bien aprovechados por el sector empleador sobornando a los inspectores para que no denuncien las violaciones.



Por aparte, existe una descoordinación geográfica y en particular una falta de cobertura departamental suficiente. Si bien se están haciendo esfuerzos para mejorar la descentralización, existen departamentos sin presencia eficiente de la inspección. La Inspección General de Trabajo no ejerce plenamente las labores de coordinación y dirección, concentrando sus actividades en la ciudad capital, en la que no existe un coordinador regional o un delegado departamental.

Las funciones de la Inspección General de Trabajo a nivel nacional están divididas por 8 regiones, en la que la región I está conformada solo por el departamento de Guatemala, a pesar de ser solo el departamento de Guatemala es en donde se concentra un la mayor fuente de trabajo y donde se concentra la mayor parte de la población con capacidad de trabajar; sin dejar atrás la emigración interna que hay en Guatemala en donde las personas que viven en el interior de la república buscan un empleo y emigran a la ciudad con la idea que obtendrán un mejor empleo del que se les ofrece en su lugar de nacimiento, esto hace que poco a poco el trabajo sea escaso y sea más vulnerable la violación de los derechos laborales; lo que da como resultado de que la Inspección General de Trabajo sea insuficiente para poder lograr su cometido; y la parte patronal se vale de esta deficiencia para violar las normas y leyes laborales que protege a los trabajadores.

La inspección focaliza sus actividades en torno a las empresas de la economía formal y no existen planes de inspección específica en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para las empresas de la economía informal, limitando la cobertura de la acción



inspectora. Según la información estadística, el principal reclamo para la intervención de la Inspección del Trabajo se presenta en el caso de despidos.

En la economía informal las situaciones laborales suelen ser más complejas y, a menudo, poco acordes con las legislaciones laborales y previsión social. Por ese motivo, los servicios de inspección y, ante todo, quienes toman las decisiones políticas, tienen que optar hoy por medidas que colmen el vacío de ese eslabón a menudo faltante. Esto es tanto más difícil de hacer puesto que las condiciones de trabajo, incluidos los horarios (trabajo nocturno, en días feriados o durante fines de semana), dificultan el control.

En consecuencia, las relaciones laborales del sector de trabajo doméstico también se hacen cada vez más difícil de captar porque los gobiernos y los sectores de empleadores y de otras ramas laborales lo ubican en el ámbito de la economía informal.

Cabe resaltar que la Conferencia Internacional del Trabajo señaló en 2002 **que no existe una descripción o definición precisa aceptada universalmente sobre el término economía informal**, pero se puede decir que éste hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir, que



si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica, no se cumple, tal como sucede con el trabajo doméstico. Este concepto de **economía informal** recoge dos situaciones absolutamente distintas: en el primer caso, la informalidad viene dada por falta de un referente formal, no hay norma laboral aplicable, luego no hay ni obligaciones que cumplir ni derechos a satisfacer o reclamar; en el segundo caso, la informalidad viene dada por no conformarse a un referente legal, hay normas laborales aplicables, pero se incumplen total o parcialmente, no se cumple con las obligaciones o no se reconocen derechos.

La conferencia de la OIT y la Unión Europea (UE) sobre la inspección del trabajo (Luxemburgo, del 9 al 11 de marzo de 2005) llegó a la conclusión de que **la globalización exige métodos globales más creadores y presiones para que se efectúen reformas económicas y sociales. Estas solamente podrán tener éxito si hay inspecciones del trabajo fuertes, competentes e independientes.**

La tarea de los inspectores se complica cada vez más a medida que las condiciones de trabajo también se van haciendo más complejas. Por eso, únicamente equipos multidisciplinarios de expertos, con formación que los capacite para reconocer esas realidades complejas, pueden hacer frente a ese desafío. Pero, en ese nivel, los anhelos no coinciden con la realidad. La mayoría de los equipos de inspectores disponen de pocos recursos humanos, inclusive en los países industrializados, donde los sindicatos con frecuencia subrayan que no hay suficientes inspectores del trabajo. Tal es el caso de Guatemala, dónde la mayoría de recursos se concentra en otros rubros más no en la función fiscalización, como eje fundamental del ministerio.



Lamentablemente en Guatemala los gobiernos de turno de todos los años no han puesto la mayor importancia a lo referente en materia laboral, siempre han protegido los intereses del sector empleador, a pesar que la finalidad del Derecho Laboral es tutelar al trabajador para equiparar las condiciones materiales para una vida digna, consecuentemente las funciones del ente fiscalizador deben ir encausados a dicha finalidad, pero no se da así sino al contrario; lo que provoca condiciones precarias al sector trabajador porque los gobiernos no destinan los recursos necesarios para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo pueda cumplir a cabalidad con sus atribuciones.

La inspección del trabajo es fundamental para lograr trabajo decente, tanto en lo concerniente al control de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo como al seguimiento del conjunto de las condiciones de trabajo en el sector formal o en la economía informal, especialmente en el sector de trabajo doméstico donde no hay ninguna concertación estructurada, debido al contrato verbal y la no fiscalización y control regulado en el último párrafo, numeral 2, inciso a), Artículo 61 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

En conclusión, la voluntad política de los gobiernos de turno es la que determinará si las opciones y las prioridades definidas por los trabajadores se ponen o no en práctica. Porque los hechos están y los convenios también, en lo que se refiere a la inspección del trabajo, el desafío no consiste tanto en la ratificación oficial, aun cuando ésta es por cierto necesaria. Salvo algunas excepciones, tampoco consiste realmente en la falta de adecuación de las leyes a los convenios relativos a la inspección del trabajo. La brecha



existente entre las necesidades de los y las trabajadoras y los medios disponibles muestran que hay que enfrentar esta tarea de titanes sobre todo en el nivel de la aplicación concreta en la práctica.

4.3.4. Efectos que reproduce la falta de fiscalización de las condiciones laborales de las y los trabajadores domésticos

En la actualidad se considera que por razones económicas y debido principalmente a la situación de pobreza y pobreza extrema en la que ha vivido y vive la mayoría de la población del área rural, la mujer afronta la necesidad de buscar un empleo que le permita contribuir con los gastos o mejorar sus condiciones de vida y en esa búsqueda encuentra en el trabajo doméstico una solución a sus diversas necesidades. En la actualidad como trabajadoras domésticas tienen como expectativas lograr superarse y así dejar esta práctica que día a día menoscaba su dignidad, pero por ser la única opción que les ofrece un lugar donde dormir y que comer, lo prefieren.

El trabajo doméstico involucra a niñas, adolescentes y mujeres pobres básicamente, como una actividad más del sector informal de la economía, es invisible, privado y desvalorizado, está condicionado por factores culturales, de género, etnia y sirve como estrategia de subsistencia familiar. Ello paradójicamente implica un medio de reproducción de pobreza y pobreza extrema, de esa cuenta lejos está el alcance de los objetivos y expectativas de las personas que se dedican a esta actividad, porque las características prevalecen, sus condiciones no mejoran, los sueldos siguen siendo de miseria y las tareas siguen siendo indefinidas e indeterminadas.



A falta de registro y control de las y los trabajadores domésticos no permite eficazmente la fiscalización para la observancia del cumplimiento de sus derechos de orden público laboral y reproduce o fortalece la discriminación que a diario sufren estas personas en todos los ámbitos donde se relacionan.

Además de la discriminación social y otras formas de discriminación a que están sujetas a diario, también se da la discriminación laboral, definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Artículo 1 del Convenio número 111 como: “...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...”.

Tanto la discriminación social como la discriminación laboral a que están sujetos los y las trabajadoras domésticas produce la discriminación en la adquisición de capital humano, es decir, cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación que proporcionan distintos espacios sociales, como es de esperarse tiene efectos sobre el grado de calificación y en el mejoramiento de los servicios.

La forma de contratación de las y los trabajadores domésticos (contrato verbal) y la falta de registro, control y fiscalización, otorga sistemáticamente el poder absoluto a las familias empleadoras, quienes definen el salario y la forma de pago (en promedio es el



equivalente de mitad del salario mínimo y a veces el pago es en especie o (en forma mixta), la jornada de trabajo y las horas de descanso, las labores que deben llevar a cabo y otras condiciones que no ofrecen garantías laborales ni bienestar social.

Esta situación tiene grandes implicaciones para las y los trabajadores domésticos, no solo económicas sino psicológicas que es donde se debe poner más énfasis ya que como todos los seres humanos tienen el derecho a la salud mental acorde a su ritmo de vida y que muchas veces tienen que soportar malos tratos no solo de tipo verbal sino de orden físico y mental. En el trabajo se sienten agredidas y discriminadas como mujeres y a la vez porque los salarios son injustos y menores a los que perciben los hombres, su trabajo en general es poco valorado. Su desarrollo económico está limitado por distintas razones, la valoración física y psicológica que sufren en el hogar y los espacios públicos, la poca autoestima que tienen para construir la vida social, la limitada participación en organizaciones, la pérdida de valores culturales, la falta de atención médica adecuada por falta de recursos; todo ello en su conjunto, los y las trabajadoras domésticas continúan en condiciones desfavorables, por ende en condiciones de vida y futuro prometedor.

La globalización afecta a todas las facetas del mundo laboral, da origen a nuevas formas de trabajo y amplía otros modelos de trabajo ya existentes. Este fenómeno también afecta a las y los trabajadores domésticos, porque tiene relación directa con la jornada de trabajo y la carga de trabajo con la de sus empleadores; es, en parte, responsable de las amenazas que se ciernen sobre la salud de los y las trabajadoras. El promedio semanal de horas trabajadas suman 75 horas y la carga de trabajo es



indeterminado, lo que provoca mayor presión y la consecuente exposición hacen que surjan y se propaguen dolencias vinculadas al trabajo.

Los problemas de salud mental como otro de los efectos producidos, constituyen un desafío, porque tiene grandes implicaciones en la familia, en la economía, en la formación y capacitación, en el rendimiento en el trabajo y en los círculos sociales de las trabajadoras domésticas. Se deben vigilar de cerca las crecientes exigencias y los tratos que reciben las y los trabajadores domésticos con el fin de no originar problemas de salud profesional.

Las barreras lingüísticas, la utilización de nueva tecnología, la separación de los integrantes de las familias, el limitado acceso a atención médica, el estrés y la violencia son los problemas específicos que enfrentan las y los trabajadores domésticos por su condición de migrantes internos y que los hacen más vulnerables a los riesgos de salud y seguridad profesionales y a los abusos y explotación de las familias empleadoras, acentuándose más a falta de control, vigilancia y fiscalización de la entidad correspondiente.

En síntesis, la condición de migrante interno, de pobreza y pobreza extrema, de mujer, de analfabeta, sin registro ni control, sin vigilancia y fiscalización de sus condiciones laborales y otras condiciones; constituyen factores determinantes porque trabajadoras domésticas son vulnerables a ser explotadas, discriminadas, marginadas, humilladas, maltratadas, violentadas física y verbalmente, abusadas, menoscabando su dignidad humana, viéndola como un objeto de trabajo, impidiéndole su formación y capacitación,



impidiéndole o prohibiéndole sus redes sociales y otras formas de organización para la reivindicación de su dignidad y de sus derechos humanos y laborales. Todos estos factores, condiciones y sistemas sociales, repercuten fuertemente en la salud física y mental, seguridad personal y social, desarrollo humano, proyectos de vida, autoestima, desenvolvimiento, rendimiento laboral y cumplimiento sus expectativas y aspiraciones.





CAPÍTULO V

5. Procedimientos de fiscalización para evitar la vulnerabilidad de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos

A sabiendas que las funciones y facultades de la Inspección General de Trabajo son suficientes para que cumpla con su cometido y garantizar la vida, seguridad y salud de los y las trabajadoras, además la existencia de procedimientos o formas de cumplir con dichas funciones, no las cumple a cabalidad (tal como quedó expresado en el capítulo anterior de este trabajo), ya porque que carece, no solamente de recursos materiales y humanos, de voluntad política para la fiscalizar del cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos o sus facultades limitadas para visitar los lugares de las y los trabajadores por el conflicto que se genera con la inviolabilidad de la vivienda regulado en el Artículo 23 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Pero, para proteger la vida, salud y seguridad de las y los trabajadores domésticos, garantizar mejores condiciones de vida y vigilar el eficaz cumplimiento de sus derechos laborales y humanos; la fiscalización no puede enfrascarse en la simple inspección y tomándose como obstáculo, dejando en una situación de vulnerabilidad los y las trabajadoras domésticas y sus derechos laborales y humanos. La fiscalización debe ir más allá de las visitas en los lugares de trabajo, debe partir desde el registro de los y las trabajadoras domésticas, el control y la estadística de ellos o ellas y la eficaz tutelaridad que parte desde la legislación hasta un sistema de orientación, capacitación



y acompañamiento para darle cumplimiento a sus derechos laborales y humanos, de esa forma coadyuvar para que mejoren sus condiciones de vida.

Desde este enfoque, no basta entonces la misión encomendada a la Inspección General de Trabajo, sino también se deben involucrar en primer lugar la Dirección General de Trabajo que dentro de sus funciones sustantivas está el registro de los contratos de trabajo a través de su departamento de Registro Laboral; la Dirección General de Previsión Social quien debe velar por la salud, seguridad y asistencia social, a través del estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de las condiciones de vida y trabajo de los y las trabajadoras; la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional quien debe promover la formación profesional y técnica de los y las trabajadoras; y la Dirección de Estadística quien debe generar y difundir estadísticas oportunas sobre el trabajo, empleo y previsión social. Todos estos órganos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deben de trabajar en forma coordinada y conjunta para la fiscalización y cumplimiento de los derechos laborales y humanos de las y los trabajadores domésticos.

Necesariamente partir desde el registro de las y los trabajadores, tener estadísticas referentes sobre la cantidad de ellos o ellas (visibilizarlas), inspeccionar sus condiciones de trabajo y sus lugares de trabajo, vigilar el cumplimiento de sus derechos laborales y humanos y garantizar la vida, seguridad y salud.

Para dar cumplimiento a lo anterior se presenta un **sistema de fiscalización**, partiendo desde una propuesta de registro; un análisis y propuesta del órgano de control y



estadística; hasta un análisis del marco legal y una propuesta de inspección en búsqueda de un equilibrio entre el respeto a la vida privada de las familias empleadoras y la vida, seguridad, salud y mejores condiciones laborales de las y los trabajadores domésticos.

5.1. Registro de las y los trabajadores domésticos

5.1.1. Antecedentes

El registro surgió por razones de carácter administrativo, con el propósito de llevar una cuenta a cada titular, posteriormente con propósito de publicidad. Por tanto los registros públicos surgen ante la necesidad de precisar con exactitud determinados hechos, actos, contratos, pactos, convenios, declaraciones unilaterales de voluntad, cuya naturaleza así lo requieran, para la debida seguridad jurídica y fácil accesibilidad para quienes así desean conocerlos.

La importancia de los registros públicos se pone de manifiesto cuando en todas las ramas del derecho existen registros y que comprenden las inscripciones y anotaciones que competen a cada materia de que se trate. Así encontramos el Registro Civil, Registro Mercantil, Registro de Propiedad Intelectual, Registro Público de Sindicatos, etc., y el Registro Laboral que es lo que interesa en este estudio, el cual reviste de importancia porque confiere certeza y seguridad jurídica a los actos y asuntos de índole laboral. Con la única finalidad de evitar la dispersión de los registros en materia laboral en las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, surge la



creación del Departamento de Registro Laboral como una dependencia de la Dirección General de Trabajo a través del Acuerdo Gubernativo (sin número) de fecha 15 de mayo de 1981, con jurisdicción en toda la república de Guatemala y con las competencias actuales.

En el departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, además del Registro Público de Sindicatos, se lleva el registro de pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y **contratos individuales de trabajo**. Cada registro cuenta con un libro debidamente autorizado, a diferencia del libro de contratos individuales de trabajo porque no constituye un registro sino solamente para efectos de control y archivo.

El Artículo 28 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo regula que el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte (empleador y trabajador) en el acto de celebrarse y otro que el patrono **queda obligado** a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo (Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo), directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. En este artículo se impone la obligación de los empleadores a registrar a sus trabajadores para efectos de control, además y como complemento, lo regulado en el inciso a), Artículo 61 del mismo cuerpo legal, referente sobre el informe anual que deben enviar los empleadores a la dependencia administrativa correspondiente del mismo Ministerio, conteniendo los datos de sus trabajadores o trabajadoras, número de



días trabajado, el salario correspondiente a cada trabajador y el egreso del patrono por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica.

Pero, el último párrafo de este inciso hace una excepción al indicar: “Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico”. Acentuando esta excepción obligacional de los empleadores al referir el mismo cuerpo legal en su Artículo 27, que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se trate del servicio doméstico. Sistemática, técnica, jurídica y administrativamente se deja en desamparo y sin tutela a los y las trabajadoras doméstica en cuanto al registro, control, fiscalización y visibilización como un sector de la rama laboral con un aporte significativo a la sociedad.

5.1.2. Necesidad de implementar el registro de las y los trabajadores domésticos

No se ha podido fiscalizar el cumplimiento de sus derechos laborales y humanos porque están excluidas de la tutelaridad del marco jurídico laboral, no se tienen registros sobre ellas por tanto la inexistencia de estadísticas y consecuentemente no son tomadas en cuenta en las políticas públicas de los gobiernos de turno, haciendo vulnerables sus derechos y exponiendo su integridad a serios riesgos y daños en un ámbito aparentemente acogedor y de desarrollo, la casa particular.

En virtud de lo anterior, es imperativa la necesidad de crear un sistema de registros que permita la publicidad de la cantidad de trabajadoras y trabajadores domésticos existentes, visibilizarlas como sector laboral y su aporte a la economía nacional, la



publicidad de sus condiciones laborales y de los lugares donde se emplean, comprobar el cumplimiento de sus derechos mínimos establecidos en las leyes laborales y de previsión social y otras ventajas y beneficios que garanticen el pleno goce de sus derechos y mejorar sus condiciones de vida sin el menoscabo del derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de la vivienda de los empleadores.

5.1.3. Órgano competente para el registro de las y los trabajadores domésticos

En atención al registro de las y los trabajadores domésticos, es menester mencionar la diferencia entre el registro de los contratos individuales de trabajo y el registro de las trabajadoras domésticas, ya que este último su contenido debe ser la información que presentará el patrono cuando emplea a una trabajadora o trabajador. Por tanto se deben analizar las funciones y competencias de algunos departamentos y oficinas dentro de la organización interna del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que están directamente relacionados con los registro o con la fiscalización y promoción del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras. Para efectos de este estudio se tomarán en cuenta el Departamento del Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, La Oficina Nacional de la Mujer y el Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora.

El Departamento de Registro Laboral, es una dependencia administrativa de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de sus actividades principales están:



- Inscripción de personalidades jurídicas de las diversas organizaciones sindicales (nuevos sindicatos);
- Inscripción de personerías jurídicas de las diferentes organizaciones sindicales (cambio de directivos);
- Inscripción de reforma de estatutos;
- Inscripción del padrón de afiliados de las organizaciones sindicales;
- Inscripción de las resoluciones de los pactos colectivos de las organizaciones sindicales;
- Inscripción de las revisiones de cuentas sindicales efectuadas a los sindicatos;
- Inscripción de las resoluciones de aprobación de reglamentos interiores de trabajo;
- Extensión de credenciales a los directivos de las organizaciones sindicales;
- **Análisis y registro de los diferentes contratos individuales de trabajo; y**
- Recepción de solicitudes y extensión de certificaciones de las diversas inscripciones que obran en el Registro Laboral.

La Oficina Nacional de la Mujer –ONAM- es una entidad de carácter eminentemente técnico, creada y adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por Acuerdo Gubernativo de fecha 10 de junio de 1981, con el objeto de promover el desarrollo socioeconómico, cultural y político de las mujeres, estableciendo vínculos con entidades gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales con fines similares, procurando el enfoque de equidad de género y multiculturalidad en todas sus acciones, bajo los principios de **igualdad, paz y desarrollo**.



Dentro de sus áreas de trabajo están la promoción y divulgación de los Derechos Humanos de las mujeres, capacitación en la equidad de género, coordinación intra e inter institucional, aporte para la legislación, investigación social, desarrollo de proyectos y atención directa y referencia a mujeres que solicitan atención por diferentes problemas.

Las funciones de esta entidad se encuentran regulado en el Artículo 9 del Acuerdo Ministerial número 139 guión dos mil once (139-2011) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las funciones de la Oficina Nacional de la Mujer –ONAM- que están íntimamente relacionadas con el registro, control y fiscalización de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas están la promoción, coordinación y ejecución de programas y proyectos que incorporen a las mujeres en el proceso de desarrollo integral del país; la procuración de la atención y asesoría oportuna, a mujeres y organizaciones de mujeres, con relación al ejercicio de sus derechos y obligaciones; la participación en la implementación y ejecución de planes y proyectos institucionales que otorguen atención especial a las necesidades de las mujeres, en particular de las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, social, económica y cultural; y el reporte a las autoridades correspondientes todo acto de discriminación que vaya en contra de la mujer respetando la equidad de género.

El Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, es una dependencia de la Dirección General de Previsión Social, del Ministerio de Trabajo y



Previsión Social que fue creada el 8 de marzo según Acuerdo Ministerial número once guión noventa y cuatro (11-94) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del 3 de marzo de 1994, dentro del marco legal del país y los convenios internacionales ratificados por Guatemala, que refieren la no discriminación laboral de las mujeres.

Sus funciones que están relacionadas con el registro, control y fiscalización de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos se encuentran la coordinar con la Inspección General de Trabajo de acciones dirigidas a la asesoría legal y al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres; brindar orientación y asesoría legal a mujeres trabajadoras, que presenten su demanda; involucrar a los medios de comunicación social para la difusión de los derechos laborales de las mujeres en Guatemala; e impulsar actividades de capacitación y promoción de los derechos laborales individuales y colectivos de las mujeres trabajadoras.

Después de este análisis minucioso de las distintas funciones de las entidades anteriores adscritas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se concluye que la Oficina Nacional de la Mujer en coordinación con el Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora e Inspección General de Trabajo, debe ser el órgano competente para llevar el registro, control y estadística de las trabajadoras domésticas, sin investirse de competencias correspondiente a los otros órganos del mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Porque dentro de todas sus atribuciones y obligaciones se tiene la procuración de la atención y asesoría oportuna, a mujeres y organizaciones de mujeres, con relación al ejercicio de sus derechos y obligaciones



5.1.4. Implementación de formato de registro de las y los trabajadores domésticos

Para dar facilidad a los empleadores y a las y los trabajadores domésticos, siempre y cuando no se interpongan dificultades como la indiferencia de los servidores públicos, la falta de una adecuada capacitación, las barreras culturales y económicas de las entidades públicas, empleadores, trabajadoras y trabajadores, los obstáculos jurídicos que se presentan en el proceso de inserción de nuevas formas de fiscalización laboral, el cambio de paradigmas sociales relacionados al trabajo doméstico, entre otros puntos; es menester implementar un formato de registro de las y los trabajadores domésticos, tanto en forma física (impresa) como digital. Cualquiera las partes puede acudir ante el ente encargado de expeditarlo o ingresando en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (para el efecto se tendría que generar un formulario en formato digital y colgarlo en la página correspondiente).

Todo empleador que contrate a una trabajadora o trabajador doméstico debe contar con este formato de registro para que dentro de un plazo prudencial (que no pase de 15 días posteriores a la contratación, según los procedimientos administrativos establecidos para el registro de los contratos individuales de trabajo regulado por el Artículo 28 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala) envíe el original al órgano correspondiente, quedándose con una copia tanto el empleador como la trabajadora o trabajador doméstico. En caso que los empleadores no cumplan con su obligación, la trabajadora puede poseer este formato de registro u obtenerlo en la dependencia correspondiente para que en el momento de su



contratación o en cualquier momento de la relación laboral pueda rellenar con los datos correspondientes, enviar el original donde corresponda y entregar una copia a su empleador. En caso de las y los trabajadores domésticos analfabetos o trabajadoras que no quieran, no desean o no puedan registrarse por cualquier razón; en el primer caso, las y los trabajadores pueden acudir ante el órgano correspondiente para que sea orientada o auxiliada a procurar su registro; en los demás casos, una asociación u organización de trabajadoras domésticas o de la sociedad civil que dentro de su objeto se encuentra la protección, fomento, desarrollo y participación de la mujer, específicamente relacionado al trabajo doméstico, pueda hacerlo acudiendo al órgano correspondiente y hacer el respectivo registro bajo su responsabilidad.

5.1.4.1. Naturaleza del formato de registro de las y los trabajadores domésticos

De acuerdo a la finalidad y propósitos del formato de registro de las y los trabajadores domésticos, además por la naturaleza del órgano que se encargará de expedirlo y de recibirlo para el cumplimiento de esos fines y propósitos, su naturaleza debe ser pública.

Si bien es cierto no produce fe ni plena prueba para los efectos correspondientes por limitación del marco legal laboral, caso contrario sustituiría el contrato individual de trabajo y en este sentido no favorecería a las y los trabajadores domésticos porque podría acordarse condiciones inferiores a las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios Internacionales y otras normas vigentes en materia laboral; pero cumpliría con sus



propósitos de visibilizar la cantidad de trabajadoras y trabajadores domésticos, denunciar públicamente sus condiciones humanas y laborales, denunciar la violación a sus derechos humanos y laborales y otros propósitos que han quedado descritos en los anteriores puntos.

Por ser de naturaleza pública, cualquier persona sea individual o jurídica podría revisar el registro de las y los trabajadoras domésticas, bajo su responsabilidad.

5.1.4.2. Características del formato de registro de las y los trabajadores domésticos

El formato de registro de las y los trabajadores domésticos debe ser un formulario en formato físico (impreso en soporte de papel) o en formato electrónico, ambos en orientación vertical y con un tamaño de 8.5 por 11 pulgadas respectivamente (tamaño carta: 27.94 cm de alto y 21.59 cm de ancho). Debe llevar el logo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Oficina Nacional de la Mujer, en la parte superior (encabezado de página) y en la parte inferior (pie de página) la dirección, número de oficinas de atención y números de teléfono correspondientes de los mismos órganos. En el reverso de la hoja de registro deben aparecer descritos los artículos del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y otras normas correspondientes a los derechos y las garantías mínimas de las y los trabajadores. Además si es en formato físico debe adjuntar dos copias en papel carbón y si es en formato electrónico, el empleador o la trabajadora debe de imprimir una copia para quien corresponda.



5.1.4.3. Contenido del formato de registro de las y los trabajadores domésticos

El contenido del formato de registro de las y los trabajadores domésticos debe cumplir con los objetivos y finalidades establecidas anteriormente, que permita obtener indicadores generales en relación al trabajo doméstico en el ámbito de la República de Guatemala. Indicadores como: cantidad de trabajadoras y trabajadores, origen étnico, edades, sexo, nivel educativo, oferta y demanda de trabajo, migración interna, hogares contratantes, modalidad del trabajo (interna o externa), clase de actividades, salarios, otras prestaciones, higiene y seguridad laboral, acceso a la seguridad social, estabilidad laboral, situaciones de abuso y otros.

Esta propuesta se fundamenta en el último párrafo del Artículo 27 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, que obliga a los patronos a suministrar una constancia o tarjeta a sus trabajadoras o trabajadores en caso de celebrarse un contrato individual de trabajo en forma verbal. Este artículo únicamente obliga a establecer en esa constancia la fecha de la iniciación de la relación de trabajo, el salario estipulado, el vencimiento de cada período de pago, el servicio que se obliga a prestar la trabajadora o trabajador y el número de días o jornadas de trabajo. Sin embargo en casi todos los casos, los patronos no cumplen con esta obligación en suministrar esa tarjeta o constancia de trabajo para con sus trabajadoras o trabajadores domésticos, por tanto es necesario que se establezca en este formato de registro y como constancia para las y los trabajadores domésticos y también para la seguridad de los empleadores, todas las condiciones de la relación de trabajo en base a los Artículos 15 y 17 del mismo cuerpo legal.



En base a la fundamentación anterior, el formato de registro de las y los trabajadoras y trabajadores domésticos debe contener cuatro secciones que comprende lo siguiente:

Sección I: Datos de la empleadora o del empleador

- Apellidos y nombres del patrono;
- Fecha de nacimiento;
- Edad;
- Sexo;
- Estado civil;
- Nacionalidad;
- Documento de identificación (CUI):
- Número de Identificación Tributaria;
- Dirección (número de casa o apartamento, número de calle o avenida, zona, nombre del condominio o residencia, nombre de la colonia o barrio, municipio y departamento);
- Área (si es urbana o rural);
- Números de teléfono;
- Correo electrónico;
- Número de trabajadores o trabajadoras que tiene empleadas

Sección II: Datos de la trabajadora o del trabajador

- Apellidos y nombres;
- Fecha de nacimiento;
- Edad;



- Sexo;
- Estado civil;
- Nacionalidad;
- Documento de identificación (CUI);
- Número de identificación tributaria;
- Dirección (número de casa o apartamento, número de calle o avenida, zona, nombre de la colonia o barrio, aldea o caserío, finca o paraje, municipio y departamento);
- Lugar de origen (colonia o barrio, aldea o caserío, finca o paraje, municipio y departamento);
- Áreas (si es urbana o rural);
- Origen étnico;
- Idioma;
- Nivel educativo;
- Números de teléfono;
- Correo electrónico;
- Acceso a la seguridad social (IGSS);
- Persona responsable (encargado inmediato);
- Acceso a servicios públicos (salud, educación, política, administrativa, otros).

Sección III: Datos de la relación de trabajo

- Fecha de iniciación de la relación de trabajo;
- Tipo de contrato (verbal o escrito);



- Indicación específica de los servicios que se obliga a prestar la trabajadora;
- El salario convenido;
- El vencimiento de cada período de pago (especificar el lugar, día y hora de pago);
- La dirección donde deben prestarse los servicios (número de casa o apartamento, número de calle o avenida, zona, nombre de la colonia o barrio, aldea o caserío, finca o paraje, municipio y departamento);
- Las horas de entrada y salida del o de la trabajadora;
- El tiempo destinado para la comida;
- El período de descanso durante la jornada;
- Día de descanso (séptimo día);
- Fecha de permisos extraordinarios para visitar a la familia (modalidad cama adentro);
- Otras prestaciones;
- Jefe inmediato;
- Modalidad del trabajo (cama adentro –interna- o externa);
- Derecho a la alimentación adecuada;
- Derecho a la habitación con condiciones de habitabilidad;
- Derecho a formación, educación y/o capacitación (indicar qué día o días);
- Forma de restablecimiento de la salud (enfermedad común, accidentes u otros);
- Lugar y fecha de la emisión de la hoja de registro;
- Firmas del o de la empleadora y del o de la trabajadora o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar;



5.1.4.4. Órgano competente para la expedición del formato de registro

El formato de registro de las y los trabajadores domésticos debe ser expeditado por el órgano que hará el registro, control y estadísticas de este sector laboral, en este caso, como se analizó en este mismo capítulo, la Oficina Nacional de la Mujer en coordinación con el Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora e Inspección General de Trabajo. La Oficina Nacional de la Mujer se encargará de diseñar el formato, reproducirlo y divulgarlo a través de todos los medios para que trabajadores o trabajadoras, empleadores o empleadoras y organizaciones que correspondan (los que tienen como objeto, la protección, fomento, desarrollo y participación de la mujer, específicamente relacionado al trabajo doméstico) puedan obtenerlo ya sea en las oficinas de la Oficina Nacional de la Mujer, Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora o Inspección General de Trabajo en toda la República de Guatemala y si exista en formato digital, puedan descargarlo desde la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se creará para el efecto.

5.1.5. Procedimiento de registro de las y los trabajadores domésticos

Son los pasos que se deben seguir para que se pueda lograr el registro de las y los trabajadores domésticos para la consecución de las finalidades propuestas. Los pasos a seguir se describen a continuación:

- a) Como se estableció anteriormente, las y los trabajadores, las y los empleadores o las organizaciones que correspondan quienes bajo su responsabilidad puedan



realizar el registro en caso de imposibilidad para las o los trabajadores, obtengan el formato de registro ya sea en las oficinas mencionadas en el párrafo anterior; en la dependencia administrativa de trabajo más cercana; u obtenerlo en formato digital a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, si se encuentra disponible en ese formato.

- b) Es entendido que la obtención del formato de registro de las y los trabajadores domésticos debe ser sin requisitos, formalidades ni costo alguno, para evitar problemas burocráticos que entorpezca o torne lento el procedimiento.
- c) El formato de registro debe entregarse dentro de los quince días de haberse iniciado la relación laboral, en la dependencia correspondiente, en caso de las y los empleadores; en el caso de las y los trabajadores domésticos o las instituciones u organizaciones que correspondan, en cualquier momento de la relación de trabajo. Si es el o la empleadora quien entrega el formato de registro, debe llevar toda la información que allí se solicita; y si es la o el trabajador doméstico o alguna organización, la información que tiene a su disposición, bajo su responsabilidad.
- d) Se debe entregar en la Oficina Nacional de la Mujer, en el Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, en la Inspección General de Trabajo (sección de visitaduría), o en la dependencia administrativa de trabajo más cercana, para que éstos últimos puedan remitirlo a la Oficina Nacional de la Mujer para su respectivo registro y control.
- e) Los datos suministrados en el informe, se suministran con garantía de confidencialidad, según los Artículos 30 y 31 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual debe llevar esta descripción en la hoja de registro de las o los trabajadores domésticos.



- f) La Oficina Nacional de la Mujer recibe el formato de registro ya sea directamente de los empleadores, de las trabajadoras o de las otras oficinas en coordinación, lo digitalizará en una base de datos que se creará para el efecto y archivará para su posterior consulta.

5.1.6. Obligaciones patronales para el registro de las y los trabajadores domésticos

El Artículo 27 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, obliga a los empleadores a suministrar una constancia o tarjeta a sus trabajadores o trabajadoras en caso de celebrarse un contrato individual de trabajo en forma verbal. Este artículo establece datos parciales que no ayudan a develar las condiciones en que son contratados estos trabajadores, y casi en todos los casos, los patronos no cumplen con esta obligación para con sus trabajadores, por tanto es necesario ampliar estos datos para la seguridad de los empleadores y de las trabajadoras, haciendo constar todas las condiciones de la relación de trabajo en base a los Artículos 15 y 17 del mismo cuerpo legal aplicando los principios del derecho del trabajo, la equidad y los principios del derecho común y protegiendo el interés de las y los trabajadores domésticos en armonía con la conveniencia social, como una forma de fiscalizar las condiciones en que este sector laboral presta sus servicios.

Los empleadores deben ser obligados a registrar a sus trabajadoras o trabajadores domésticos y a Oficina Nacional de la Mujer en coordinación con la Inspección General de Trabajo y el Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora



velarán el cumplimiento de esta obligación patronal, dentro de sus facultades establecidas para el efecto. Incluso, la Inspección General de Trabajo puede realizar las visitas domiciliarias sin violentar la privacidad de los empleadores, con el simple acto de presencia en la vivienda para exigir la copia de registro de las y los trabajadores domésticos como una forma de fiscalización; también pueden hacer uso de sus facultades establecidas en las literales b), e), j), l) y m), del Artículo 281 del Código de Trabajo.

En caso que los empleadores no cumplan esta obligación, los inspectores de trabajo, deben hacer uso de sus facultades establecidas en la literal l) del Artículo 281 del Código de Trabajo, previniendo al o a la empleadora, para que dentro de un plazo que fije el o la inspectora, cumpla con su obligación de registrar a su o sus trabajadores o trabajadoras. Si los empleadores no cumplen con la prevención, los inspectores de trabajo deben citar a sus oficinas a los empleadores y las y los trabajadores domésticos, siendo el objeto de la diligencia la presentación o la suscripción del registro de los y las trabajadoras domésticas; sin embargo, si no se cumple lo anterior, se levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió la obligación y promoviendo la acción administrativa de trabajo regulado en el Artículo 415 del Código de Trabajo.

5.2. Control y estadística de las y los trabajadores domésticos

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se vio en la exigencia de crear soluciones para los problemas económicos sociales de Guatemala, haciéndose necesaria la



recopilación sistemática y ordenada de informaciones estadísticas que adoptan una política dinámica, realista y eficiente.

Como se apunta en la necesidad anteriormente enunciada, además de otro tipo de exigencias de carácter técnico. Se emite el Acuerdo de Creación del Departamento de Estadística del Trabajo, el cual no tiene número y es de fecha catorce de marzo de mil novecientos sesenta. Y publicado el once de mayo de mil novecientos sesenta. Las atribuciones del Departamento de Estadística están reguladas en el Artículo 27 del Acuerdo Gubernativo número 242-2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reformado por el Acuerdo Gubernativo número 87-2007.

Actualmente este departamento, está a cargo de la Dirección General de Trabajo. Cumple una función fundamental, pues es la dependencia encargada de recopilar los datos estadísticos correspondientes a los salarios, bonificaciones y prestaciones que se pagan en las distintas ramas económicas del país, así como el número aproximado de personas que forman parte de la actividad productiva formal del país. Esto permite a las autoridades correspondientes tener un panorama nacional de la situación laboral del país, y así poder tomar decisiones o fomentar políticas en las distintas áreas productivas.

Como se puede observar, no hay datos relacionados a trabajadores del sector informal, mucho menos de los y las trabajadoras domésticas. Considerado el trabajo doméstico como parte de la economía informal, es más que evidente la invisibilización de la



cantidad de trabajadoras y trabajadores domésticos existentes y sus condiciones de trabajo y de vida. En repetidas ocasiones dentro de este trabajo se ha hecho mención que no existen estadísticas de la cantidad de trabajadoras y trabajadores domésticos u otro dato que permita visibilizarlas o hacer público las condiciones en que prestan sus servicios.

5.2.1. Necesidad de estadísticas de las y los trabajadores domésticos

La estadística en sentido general, es una de las herramientas necesarias para la toma de decisiones debido a que ésta proporciona los elementos necesarios para obtener información específica de una población o grupo determinado, ayudando a establecer cuáles son las necesidades y las decisiones más acertadas para solucionarlos.

Se hace inevitable que las instituciones gubernamentales, específicamente el sistema administrativo de trabajo, tomen conciencia de la necesidad e importancia de contar con estadísticas de los distintos sectores laborales, sean de la economía formal o no para que tengan elementos necesarios en sus informes, tengan información sobre la calidad de vida y de trabajo de los guatemaltecos y que en base a ello tracen políticas de desarrollo para mejorar las condiciones de vida de los mismos.

Especialmente, las y los trabajadores domésticos como parte de la economía guatemalteca, es necesario saber cuántas son, en qué condiciones viven en los lugares de trabajo, en qué condiciones están prestando sus servicios, qué efectos produce y reproduce las condiciones de sus trabajos y de vida que genera esta



actividad cotidiana y otras variables más, que ayude a visibilizar esas condiciones que de esa forma puedan tener mejores oportunidades que coadyuve a mejorar sus condiciones de vida. Además ayudará a que este sector laboral se empodere de sus derechos, a denunciar los vejámenes a que están sujetos, a visibilizar y a valorar el producto y el resultado de sus trabajos y a organizarse para que se capaciten, formen y defiendan colectivamente los derechos mínimos que les corresponde.

5.2.2. Órganos que deben tener estadística y control de las y los trabajadores domésticos

Según lo previamente analizado, el órgano que se encargará del registro y control de los y las trabajadoras domésticas, es la Oficina Nacional de la Mujer en coordinación con la Inspección General de Trabajo y Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, todos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien deberá elaborar y poseer las estadísticas de las y los trabajadores domésticos, con el apoyo del Departamento de Estadística del Trabajo de la Dirección General de Trabajo, apoyo en cuanto a la elaboración de formatos, facilitación de instrumentos estadísticos y otros apoyos técnicos necesario para que la ONAM cumpla con su cometido y el registro y control de trabajadoras y trabajadores domésticos cumpla su finalidad.

Tanto el registro, control y estadísticas de las y los trabajadores domésticos que se encuentra en la Oficina Nacional de la Mujer debe ser información pública para que cualquier persona individual o jurídica que quisiera consultar pueda tener acceso a ello. A excepción de la información personal de los empleadores y trabajadoras.



En el momento de la terminación laboral de una o un trabajador doméstico, el departamento correspondiente de la Inspección General de Trabajo debe recopilar, además de la información que debe recopilar la Inspección, la siguiente:

- Forma de la terminación de la relación laboral (despido directo, despido indirecto, renuncia, abandono);
- Hora de salida en la casa (modalidad cama adentro);
- Trato recibido (excelente, bueno, regular, mal);
- Situación de maltrato (verbal, psicológico, físico y/o sexual);
- Riesgos vividos;
- Acceso a instancias administrativas o judiciales;

5.3. Inspección y vigilancia para el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos

En términos generales la palabra **inspección** se define como “examen y observación atentos y cuidadosos para hacer una comprobación, control o supervisión, examen o control exhaustivo de algo”⁴⁹. Y la palabra **vigilancia**, del latín **vigilantia**, “es el cuidado y supervisión de las cosas que están a cargo de uno. Puede decirse que la vigilancia es un **proceso de monitoreo**, ya sea de seres humanos, animales, objetos o procesos. La intención es que lo vigilado actúe o se mantenga dentro de los parámetros esperados”⁵⁰. Básicamente, la **vigilancia**, consiste en el monitoreo del comportamiento de personas, de objetos o de procesos que se encuentran insertos

⁴⁹ <http://es.thefreedictionary.com/inspecci%C3%B3n>. **Inspección** (5 de octubre de 2012).

⁵⁰ <http://definicion.de/vigilancia/>. **Vigilancia** (5 de octubre de 2012).



dentro de un determinado sistema con el objetivo de detectar a aquellos que no concuerdan con la conformidad de las normas vigentes, deseadas o esperadas.

Actualmente tal como quedó evidenciado, el Estado de Guatemala vulnera los derechos y seguridad de la clase menos protegida, como en el caso de las y los trabajadores domésticos. Ante ello se cometen una serie de ilegalidades e injusticias sociales que comprometen al buen juicio en la dignidad de las personas, seguridad y salud en el trabajo, así como a la promoción y su formación.

5.3.1. Necesidad de la inspección y vigilancia

El sector de trabajo doméstico, no solamente viven en situaciones indignas, sino la falta de protección o tutela jurídica y la falta de un sistema de fiscalización de sus condiciones laborales y humanos, consecuencia de la falta de voluntad de los servidores públicos, la cultura de explotación y servidumbre histórica imperante en la subjetividad social guatemalteca.

Todo ello ha producido más pobreza, deterioro de la salud e integridad física, crisis psicosociales (agresiones verbales, psicológicas, físicas y sexuales, el ambiente privado, estrés, aislamiento, emociones encontradas, enfermedades psicosomáticas, baja autoestima y otras formas de crisis psicosocial); desarraigo (porque son obligadas a olvidar su comunidad, familia, cultura, valores, círculos sociales, idioma, cambio de traje, costumbre y otras manifestaciones de su lugar de origen porque tratan de insertarse obligatoriamente dentro de la nueva cultura y costumbres de las familias



donde laboran); mayor tasa de analfabetismo (porque la niñez, adolescente y joven trabajador doméstico se le veda el derecho y la oportunidad a la educación formal); aumento de mano de obra no calificada y barata (porque no tienen la oportunidad de capacitarse, formarse, orientarse, asesorarse y organizarse por conveniencia social) y otras condiciones.

Por consecuencia, la necesidad e imperiosidad que el sistema administrativo laboral cumpla con su obligación de fiscalizar y vigilar el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de este sector, dejando a un lado los paradigmas vigentes y hacer valer sus funciones y facultades establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en las leyes laborales y de previsión social y en los Convenios Internacionales suscritos por el Estado de Guatemala.

Para que se lleve a cabo la inspección y vigilancia para el cumplimiento de los derechos laborales y humanos de las y los trabajadores domésticos, no hay necesidad de violentar la privacidad de las familias empleadoras, sino es suficiente establecer una ruta para fiscalizar esas condiciones de la relación laboral y así evitar los vejámenes y los peligros a que están sujetos estos trabajadores.

5.3.2. Objeto de la inspección y vigilancia

En este capítulo se han propuesto pasos a seguir para lograr una efectiva fiscalización de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos. Desde la obligatoriedad de los empleadores a registrar a sus trabajadoras y trabajadores para tener



informaciones de naturaleza pública sobre sus condiciones laborales hasta inspeccionar y vigilar que esa obligación se cumpla en coordinación entre los órganos mencionados.

La Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de inspectores y sus distintas dependencias, se presente en los lugares de trabajo de las y los trabajadores domésticos, tal como está regulado en el inciso f) del Artículo 61 e inciso a) del Artículo 281 del Código de Trabajo respectivamente, no para que inspeccione el lugar de trabajo, sino para que exija la copia del formato de registro de las y los trabajadores domésticos. Y si la obligación no está cumplida, hacer uso de sus facultades establecidas en la literal l) del mismo Artículo, siendo el objeto de la diligencia la presentación o la suscripción del registro de las y los trabajadores domésticos; sin embargo, si no se cumple lo anterior, se levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió la obligación y promoviendo la acción administrativa de trabajo regulado en el Artículo 415 del Código de Trabajo. Además el inciso c) del mismo Artículo 281 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula lo relacionado serias violaciones a los derechos humanos o la comisión de delitos, como objeto de la inspección y vigilancia.

5.3.3. Ventajas de la inspección y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos

La inspección del trabajo es uno de los medios más importantes para asegurar la eficacia de la legislación laboral. La existencia de un sistema eficaz de inspección del



trabajo es algo vital para que se pueda aplicar la legislación laboral y protección a los trabajadores. La credibilidad y eficacia de la inspección del trabajo depende en una medida muy amplia de su capacidad para ofrecer asesoramiento a empleadores y trabajadores acerca de la mejor manera de dar cumplimiento a la legislación laboral.

Lograr el acatamiento voluntario de las normas laborales, previsionales y de salud y seguridad en el trabajo por parte de los empleadores, atendiendo las causas del incumplimiento antes que la aplicación de la multa. Desarrollar programas eficaces de fiscalización, para el cumplimiento de los derechos laborales.

Abordar de forma integral los problemas laborales de las y los trabajadores domésticos, apuntando tanto hacia el logro de un incremento del cumplimiento normativo en todas las dimensiones que regulan las relaciones de trabajo cuanto al logro de un mejoramiento integral de sus condiciones de trabajo (trabajo decente) sobre la base de un fortalecimiento de los actores sociales y de su capacidad de diálogo.

Aumentar el acercamiento y la confianza de las y los trabajadores domésticos a la Inspección de Trabajo y responder eficazmente consultas laborales y previsionales de trabajadores y empleadores conjuntamente con los órganos involucrados para una mejor fiscalización, en este caso, Oficina Nacional de la Mujer, Departamento de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora y Departamento de Estadística del Trabajo, en coordinación con la Inspección General de Trabajo, todos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Desarrollar políticas, programas y acciones destinadas a brindar a los involucrados (trabajadores, trabajadoras y empleadores), asistencia, capacitación, información y estadísticas sobre materias propias de las relaciones laborales, para que en conjunto se mejoren las condiciones laborales, se mejoren la prestación de los servicios domésticos y se obtengan mano de obra calificada en materia de trabajo doméstico.

Establecer un mecanismo institucional, permanente, descentralizado y de carácter multisectorial y nacional como una instancia de diálogo social que permita establecer mesas de trabajo, centradas en problemáticas o conflictos que afectan a los y las trabajadoras domésticas y los empleadores; transparentar y fortalecer el quehacer de las inspecciones; aumentar el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios; mejorar las políticas del servicio frente a éstos; incrementar la capacidad de diagnóstico de la realidad laboral; mejorar la calidad de servicio y satisfacción de los usuarios; y fomentar el establecimiento de relaciones laborales modernas.

5.3.4. Análisis del marco legal para la eficaz fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos

El marco legal es la facultad, la competencia, el derecho, la garantía, sus fuentes (la ley, tratados, jurisprudencia, doctrina, instituciones, principios, etc) y la limitación que prescribe la norma y proporciona las bases sobre las cuales la función administrativa y el sistema administrativo de trabajo construyen y determinan el alcance y naturaleza de sus facultades, funciones y responsabilidades. Su fundamento se encuentra en la



Constitución Política de la República de Guatemala como suprema legislación; Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; Acuerdo Gubernativo número 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reformado por el Acuerdo Gubernativo número 87-2007; Reglamento de la Inspección de Trabajo, que data del año 1957; Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, el cual se encuentra vigente desde el 1 de enero de 1958; Convenios número 81 y 129 de la OIT respectivamente, relacionados con la Inspección de Trabajo; y otras. Ciertas legislaciones pueden ser de nueva creación o estar actualizadas, otras pueden basar su funcionamiento en realidades obsoletas que están desactualizados, pero que sin embargo aún están vigentes.

Dentro de toda la gama de legislación relativa a la fiscalización administrativa del trabajo, así como existe todo un sistema de protección para los trabajadores en general, pero también existen lagunas, desprotección, conflictos e inconsistencias para ciertos regímenes especiales en materia de trabajo por diferentes razones (se acentúan más los factores descritos en el capítulo I de este trabajo, tales como la discriminación, el racismo, el machismo y el sistema de explotación) al momento de generar el marco legal y en todo el proceso en sí.

En todos los capítulos de este trabajo se hicieron mención de la vulnerabilidad a la violación de los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores domésticos y de ellos mismos, a falta de fiscalización de la autoridad de trabajo amparándose en el aparente conflicto que surge entre la inviolabilidad de la vida privada de los empleadores y la facultad de inspeccionar los lugares de trabajo, aunado a la



sistemática desprotección jurídica laboral, falta de voluntad política de los gobiernos de turno y los servidores públicos y la ineficacia de todo el sistema administrativo de trabajo.

Se evidencia, a pesar que existen los principios, los derechos y las garantías constitucionales como protección a la persona y a la familia, la realización del bien común, la protección a la vida, la libertad, la justicia, la seguridad y la paz, el desarrollo integral de la persona, el derecho a la igualdad, los derechos inherentes a la persona humana, derecho a la cultura y a la identidad cultural, reconocimiento, protección y promoción de la interculturalidad, multiétnicidad y plurilingüismo, derecho a la educación y muchos más, claramente establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias, tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala; se siguen violando los derechos humanos y laborales de los y las trabajadoras domésticas, se siguen explotando, discriminando y promocionando en las actitudes y en la conciencia social la servidumbre. Todo ello, en apariencia, a falta de protección jurídica, lo evidente, la falta de voluntad política y la sensibilidad social de la población guatemalteca.

Para evitar esos impases y toda la gama de juicios, prejuicios e interpretaciones indebidas de la sociedad, gobierno, funcionarios, trabajadoras y trabajadores, se propone reformar los siguientes artículos del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo:

- a) Reformar el primer párrafo del inciso a) y el tercer párrafo, numeral dos, inciso a) del Artículo 61, para obligar al patrono a informar anualmente sobre sus



trabajadores o trabajadoras domésticas a la dependencia administrativa de
Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la Inspección y Vigilancia del
cumplimiento de los Derechos laborales.

- b) Reformar el inciso f) del Artículo 61, para obligar al patrono a exhibir la copia de registro de sus trabajadoras o trabajadores domésticas a la autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente.
- c) Reformar el inciso b) del Artículo 281, para ampliar la obligación y facultad de los Inspectores de Trabajo para solicitar, revisar y examinar la copia de registro de trabajadoras y trabajadores domésticos, con ocasión de Inspección.



CONCLUSIONES

1. El trabajo doméstico es invisibilizado y desvalorizado socialmente dado su carácter de trabajo improductivo, por tanto parte de la economía informal, culturalmente asignado a las mujeres y principalmente a indígenas. Este trabajo se desarrolla dentro de casas particulares, fuera del alcance del escrutinio y el control públicos.
2. Los derechos y garantías económicas, sociales y culturales de las y los trabajadores domésticos están constantemente en situaciones de vulnerabilidad al estar excluidos de las protecciones sociales y jurídicas.
3. No hay certeza jurídica para las y los trabajadores domésticos y para la sociedad guatemalteca en materia de trabajo doméstico, lo que aprovechan oportunamente los empleadores violentando sistemáticamente los derechos de orden público laboral.
4. La Inspección General de Trabajo, cuenta con suficientes facultades para fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos, sin violentar el derecho a la intimidad de los empleadores, sin embargo no cumplen con su función en materia de trabajo doméstico amparándose en el principio de la inviolabilidad de la vivienda.





RECOMENDACIONES

1. Fortalecer el papel, la capacidad y las alianzas de las organizaciones de trabajadoras domésticas, organizaciones no gubernamentales que trabajan directamente en materia de trabajo doméstico, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Inspección General de Trabajo, Oficina Nacional de la Mujer y la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora), el IGSS, la Defensoría de los Derechos de la Mujer de la Procuraduría de Derechos Humanos, la Defensoría de la Mujer Indígena y Secretaría Presidencial de la Mujer para definir y llevar a cabo campañas estratégicas para la visibilización y valorización del trabajo doméstico.
2. Disminuir la vulnerabilidad de las garantías económicas, sociales y culturales, y en especial los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos, visibilizando la cantidad de trabajadores domésticos y las condiciones laborales en que se emplean a través de estadísticas objetivas arrojadas por un sistema de registro que debe implementar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo.
3. Fortalecer el ordenamiento jurídico laboral en material de trabajo doméstico, ratificando el Convenio número 189 de la OIT y reformando el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente el primer párrafo del inciso a), tercer párrafo, numeral dos, inciso a) y el inciso f) del Artículo 61 para obligar a los empleadores a registrar a sus trabajadoras y trabajadores; y el inciso b) del Artículo 281 para ampliar la obligación y facultad de los Inspectores de



Trabajo a solicitar, revisar y examinar la constancia de registro de trabajadoras domésticas, con ocasión de Inspección; y adicionar el inciso h) al Artículo 272 para regular las sanciones administrativas a imponer a patronos por no cumplir con su obligación.

4. La Inspección General de Trabajo debe cumplir con su función fiscalizadora, capacitándose y sensibilizándose en materia de trabajo doméstico para su mejor desempeño; además debe implementar el sistema de registro de las trabajadoras domésticas que permita la publicidad, el control, la estadística y el cumplimiento de sus derechos mínimos establecidos en las leyes laborales y de previsión social; y obligar a los empleadores a registrar su relación laboral con las trabajadoras domésticas al sistema de registro implementado.



BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO GUZMÁN, Rafael. **Nuevas didácticas del derecho del trabajo**. País: Buenos Aires, Argentina, editorial Heliasta, 2001.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. País: México D.F., editorial Oxford, 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. País: Buenos Aires, Argentina, editorial Heliasta, 1979.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y otros. **Tratado de política laboral y social**. País: Buenos Aires, Argentina, editorial Heliasta, (s.f).
- COMPLUTENSE, universidad. **Publicación electrónica de la revista Nómadas, revista crítica de ciencias sociales y jurídicas**. (s.l.i): (s.e), (s.f).
- FALCÓN, Enrique. **El trabajo de casa**. (s.l.i): (s.e), (s.f).
- Human Rights Watch, Guatemala. **Del hogar a la fábrica: discriminación en la fuerza laboral guatemalteca**. (s.l.i): (s.e), (s.f).
- ISPANEL CRUZ, Maura Elizabeth; Orozco Ramírez, Miriam Noemí; Crespo Villegas, Verónica Genoveva. **Situación laboral de la empleada doméstica**. Tesis (Trabajador Social), Universidad de San Carlos de Guatemala. País: Guatemala, Guatemala, (s.e), 1981.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. (s.l.i): (s.e), (s.f).
- MALLET, Alfredo. **La búsqueda de la seguridad social y estudios de la seguridad social**. (s.l.i): (s.e), (s.f).
- Organización Internacional de Trabajo. **Un trabajo decente para los trabajadores domésticos**, Educación Obrera 2007/3-4, número 148-149. (s.l.i): (s.e), 2007.
- OSSORIOS, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. País: Buenos Aires, Argentina, editorial Heliasta, 1981.
- Prensa Libre. **Una ayuda en casa**. País: Guatemala, editorial Prensa Libre, 2011.
- RAZO DELGUE, Juan. **Nuevas reflexiones sobre la flexibilidad laboral. ¿Flexibilidad en el garantismo o rigidez sin garantías?** (s.l.i): (s.e), 2011.
- REVIRIEGO, José María. **Trabajadores del servicio doméstico**. País: Buenos Aires, Argentina, editorial Astrea, 2004.



RUIZ DE LA CRUZ, Alvaro Edgar. **La condición jurídica y social de la trabajadora doméstica en el régimen laboral guatemalteco.** Tesis (Abogado y Notario), Universidad de San Carlos de Guatemala. País: Guatemala, (s.e), 1992.

Secretaría Presidencia de la Mujer. **Conversatorio sobre el estudio del trabajo doméstico remunerado.** País: Guatemala, (s.e), 2009.

Secretaría Presidencial de la Mujer. **Informe nacional sobre el trabajo doméstico remunerado en Guatemala.** País: Guatemala, (s.e), 2009.

SMITH, Adam. **La riqueza de las naciones.** País: New York, EE.UU., editorial Modern Library Inc, 1917.

VÁSQUEZ CASTAÑAZA, Carlos Alfredo. **El papel de juez y parte que asume la Inspección General de Trabajo en el juzgamiento de las faltas de trabajo.** Tesis de grado (Abogado y Notario), Universidad de San Carlos de Guatemala. País: Guatemala, (s.e), 2005.

VÁSQUEZ CASTILLO, Francisco. **Función social y jurídica del inspector de trabajo.** País: Guatemala, editorial Fenix, 1965.

VELÁSQUEZ ESTRADA, Maritza; Ojer Vásquez, María Suleima (coautora); Cruz López, María Olimpia (coautora). **Situación sociopolítica de las trabajadoras de casa particular en Guatemala: discriminación laboral, de género y étnica.** País: Guatemala, (s.e), 2004.

LEGISLACIÓN:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330, 1947.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 29 de abril de 1961.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-92, 1992.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 76-78, 1978.

Ley de Bonificación Incentivo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 78-89, 1989.



Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 114-97, 13 de noviembre de 1997.

Ley del Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 10 de mayo de 1968.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 295, 4 de noviembre de 1946.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 7-99, 1999

Declara el 10 de mayo de cada año como el día de las madres. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1794.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 242-2003, 29 de abril de 2003.

Reformas al Acuerdo Gubernativo Número 242-2003. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 83-2007, 9 de marzo de 2007.

Acuerdo Gubernativo (sin número). Presidente de la República de Guatemala, 15 de mayo de 1981.

Aprueba el Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 236-2009, 08 de septiembre de 2009.

Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 1002.