

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



LA IMPORTANCIA DE CREAR LA DIVISION DE ATENCION A LA TRABAJADORA
DE CASA PARTICULAR EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

MYNOR ISMAEL ESTRADA NAJERA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014

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

**LA IMPORTANCIA DE CREAR LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA
DE CASA PARTICULAR EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MYNOR ISMAEL ESTRADA NÁJERA

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:	MSc. 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:

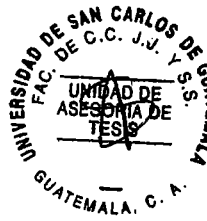
Presidente:	Lic. Vitalina Orellana y Orellana
Vocal:	Lic. Sonia Eugenia Calderón Contreras
Secretario:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

SEGUNDA FASE:

Presidente:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal:	Lic. Dora Renee Cruz Navas
Secretario:	Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

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).

**Licenciada Ana Guillermina Galindo Martinez
Abogada y Notaria**



Guatemala, 04 de junio de 2014

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



Respetable Doctor Mejía Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que procedí a la asesoría de la tesis del bachiller MYNOR ISMAEL ESTRADA NÁJERA, que se intitula: **“LA IMPORTANCIA DE CREAR LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**. Después del trabajo recaído en mi persona, le informo que:

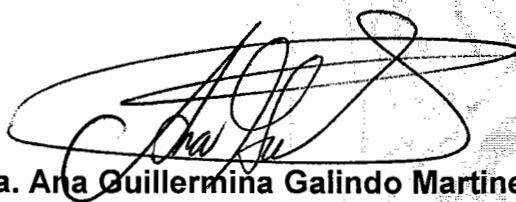
- a) El trabajo de tesis abarca un contenido técnico y científico. Que estudia la importancia de crear la división de atención a la trabajadora de casa particular en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- b) En el desarrollo de la tesis, se empleó la metodología y técnicas de investigación adecuados. Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, el cual dio a conocer la importancia de crear la división de atención a la trabajadora de casa particular en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el sintético, determino la comparación de normas y procedimientos internacionales en materia laboral; el inductivo, estableció sus características y diferencias y el deductivo, indicó las características generales. El procedimiento para la elaboración de la misma, abarcó las técnicas de fichas bibliográficas y documental con las cuales se obtuvo la información doctrinaria y legal actualizada.
- c) En lo relacionado a la redacción, el ponente durante el desarrollo de la tesis empleó un lenguaje adecuado. Los objetivos determinaron la importancia de crear la división de atención a la trabajadora de casa particular en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Licenciada Ana Guillermina Galindo Martinez
Abogada y Notaria

- d) En lo concerniente a la contribución científica del trabajo llevado a cabo por el sustentante, el mismo es fundamental para la sociedad guatemalteca; debido a que determina una solución a la poca atención que se le brinda a la mujer trabajadora en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- e) La redacción de las conclusiones y de las recomendaciones de la tesis, tienen congruencia con los cinco capítulos desarrollados. Personalmente me encargue de guiarlo durante las etapas respectivas al proceso de investigación, empleando los métodos y técnicas apropiados, que permitieron la comprobación de la hipótesis formulada; relativa a la importancia de crear la división de atención a la trabajadora de casa particular en el Ministerio de Trabajo y Previsión social, como una solución a la mujer trabajadora en Guatemala.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Diferentemente.



Licda. Ana Guillermina Galindo Martinez
Asesor de Tesis
Colegiado: 6367
Dirección: 7 avenida 1-20 zona 4
Oficina 910 décimo nivel, Torre Café
Teléfono: 53181473

LICENCIADA
Ana Guillermina Galindo Martinez
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 06 de junio de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO ITALO GUIDO ARESTI ORELLANA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante MYNOR ISMAEL ESTRADA NÁJERA, intitulado: "LA IMPORTANCIA DE CREAR LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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

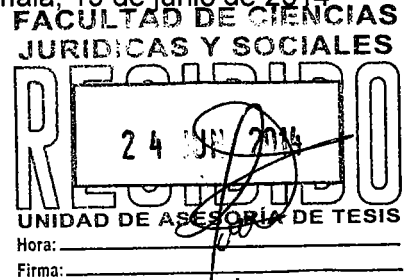
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.





LIC. ITALO GUIDO ARESTI ORELLANA
ABOGADO Y NOTARIO
7av. 5-10 ZONA 4 Centro Financiero Torre I, nivel 6
Guatemala, Ciudad
Teléfonos 59660923 – 24203000 ext. 1400

Guatemala, 19 de junio de 2014



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

Respetable Licenciado:

Respetuosamente le informo en relación a la designación que se me hiciera en resolución de fecha seis de junio del año dos mil catorce, por esa unidad, en donde se me nombra como revisor del trabajo de tesis del bachiller **MYNOR ISMAEL ESTRADA NÁJERA**, intitulado **LA IMPORTANCIA DE CREAR LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, para lo cual procedí de la forma siguiente:

- a. El sustentante presentó ante mí el trabajo de investigación mencionado anteriormente, que a mi parecer está dotado de aporte científico y técnico al establecer un amplio contenido tanto jurídico como doctrinario sobre la problemática que sufren las mujeres que son trabajadoras de casa particular al no contar con una división especializada que les brinde el apoyo legal necesario para que sus derechos no sean vulnerados.
- b. El trabajo de tesis bajo mi revisión fue elaborado de conformidad con el método analítico, descriptivo y jurídico, el primero para estudiar y analizar la doctrina aplicable al tema, el segundo debido a que la investigación propuesta se basa en hechos actuales o directos y el tercero fue empleado en la interpretación de leyes indicadas en el problema propuesto. Así también las técnicas a que se recurrió fueron la bibliográfica y documental, utilizadas al recopilar y seleccionar el material de referencia.
- c. En la redacción del trabajo de tesis opino que el bachiller utilizó las técnicas y metodologías adecuadas a la investigación, al utilizar una redacción clara, concisa y práctica para la fácil comprensión de los lectores, sin dejar a un lado que existe una sintaxis acertada, por lo que considero que observó las exigencias reglamentarias y principios básicos de redacción.
- d. En base al análisis ejecutado se puede establecer que la contribución científica del trabajo es de gran relevancia, ya que se presenta una problemática actual, enfocada en la necesidad de crear la división de atención a la mujer trabajadora de casa particular, ya que las féminas que trabajan en oficios domésticos son generalmente vulneradas en sus derechos, ya que los desconocen, ante lo cual el Estado debe velar por el derecho a una seguridad jurídica.



LIC. ITALO GUIDO ARESTI ORELLANA
ABOGADO Y NOTARIO
7av. 5-10 ZONA 4 Centro Financiero Torre I, nivel 6
Guatemala, Ciudad
Teléfonos 59660923 – 24203000 ext. 1400

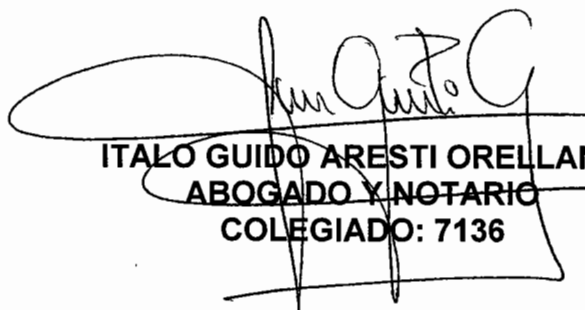
- e. Las conclusiones y recomendaciones son el resultado del estudio e investigación realizado, además derivan del desarrollo del mismo ya que comprobó la hipótesis planteada en el trabajo, así como de cada conclusión se plasma una recomendación congruente, atendiendo a los puntos de vista concluidos.
- f. En cuanto a la bibliografía utilizada en el presente trabajo se puede determinar que es adecuada, ya que todos y cada uno de los textos citados, tienen relación precisa y directa con la investigación, asimismo los libros consultados y citados son de autores de nivel académico reconocido así como de gran experiencia, recolectados por el bachiller Estrada Nájera, para una investigación apropiada.

Me es grato reconocer el merito del trabajo realizado y la contribución científica que se aporta, en consecuencia, considero que el trabajo de tesis reúne los requisitos necesarios para ser aprobado, de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Por lo tanto, como revisor, apruebo, y emito DICTAMEN FAVORABLE para que el presente trabajo de tesis del bachiller MYNOR ISMAEL ESTRADA NÁJERA, sea aceptado para su discusión en el examen público de graduación.

Respetuosamente,

Atentamente


ITALO GUIDO ARESTI ORELLANA
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO: 7136

ITALO GUIDO
ARESTI ORELLANA
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MYNOR ISMAEL ESTRADA NÁJERA, titulado LA IMPORTANCIA DE CREAR LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RAMO/srta.





DEDICATORIA:

- A DIOS:** Por darme la vida juntamente con la sabiduría, permitiéndome llegar hasta este punto al haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.
- A MIS PADRES:** MARIA DIALMA NAJERA SANTOS Y ISMAEL ESTRADA NAJERÁ. Por haberme dado la vida. Y en especial a mi madre por brindarme la educación, apoyo, sus consejos, sus valores, por la motivación que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su paciencia y amor.
- A MIS HERMANAS:** CATALINA AMADO NAJERA, ADILA NINETH Y FLORIDALMA ESTRADA NAJERÀ. Por su apoyo y consejos.
- A MI HIJA:** ANGELA MARIA ESTRADA NAJERA. Por los momentos de alegría que le brinda a mi vida.
- A MIS PADRINOS:** Licda. Jaqueline Morales, Lic. Abraham de León, Ing. Hugo Guerra, Lic. Jhony Gutierrez por confiar siempre en mí persona, para lograr la realización de esta meta.
- A LA:** Licenciada Jaqueline Morales por sus conocimientos compartidos, consejos y ser motivo de inspiración para la realización de este logro.
- A MIS AMIGOS:** Familia Lechuga, familia Porras, de estudio y de trabajo. A todos ellos se los agradezco por los momentos compartidos y sus consejos.
- A LA:** GLORIOSA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Por haberme permitido formarme en tan excelentísima casa de estudios.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1 Definición de derecho de trabajo.....	1
1.2 Denominaciones del derecho del trabajo.....	2
1.3 Características del derecho del trabajo.....	4
1.4 Principios del derecho del trabajo.....	4
1.4.1 Principios del derecho laboral en la legislación guatemalteca.....	6
1.5 Caracteres del derecho del trabajo.....	9
1.6 Ramas del derecho de trabajo.....	13
1.6.1 Derecho procesal laboral.....	14
1.7 Estructura de los órganos jurisdiccionales en materia laboral.....	16
1.8 El procedimiento ordinario laboral.....	17
CAPÍTULO II	
2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	27
2.1 Antecedentes históricos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	27
2.2 Misión y visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	32
2.3 Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	33
2.4 Ministro de Trabajo y Previsión Social.....	34
2.5 Asignación presupuestaria al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	36
2.6 Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	38
2.7 Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala...	39
2.8 Regulación legal en el Código de Trabajo.....	41
CAPÍTULO III	
3. La mujer trabajadora.....	45

3.1 Reseña histórica.....	45
3.2 Feminismo.....	49
3.3 Instrumentos internacionales que protegen los derechos laborales de la mujer.....	54
3.4 La mujer trabajadora en la realidad guatemalteca.....	58

CAPÍTULO IV

4. El trabajo doméstico.....	61
4.1 Aspectos generales.....	61
4.2 Concepto y definición.....	63
4.3 Derechos y obligaciones de la trabajadora doméstica.....	67
4.4 La realidad social del trabajo doméstico.....	73

CAPÍTULO V

5. La importancia de crear la división de atención a la mujer trabajadora de casa particular.....	75
5.1 La explotación de la trabajadora doméstica.....	76
5.2 Causas.....	79
5.3 Efectos.....	84
5.4 Posible solución.....	86
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico es un régimen especial de trabajo, que por sus características particulares permite que se desenvuelva en un escenario laboral, en el que es común incumplir con el ordenamiento legal relativo.

Ahora, si se toma en cuenta la situación de la empleada, que generalmente es de escasos recursos, con baja o nula escolaridad y con obligaciones familiares que cumplir, acepta las condiciones que le impone el patrono, a consecuencia de su necesidad.

No obstante lo anterior, la legislación laboral guatemalteca regula un mínimo de derechos a las trabajadoras domésticas, pero debido a aspectos socioeconómicos, como la pobreza y la nula o poca instrucción escolar de este sector laboral, mencionada con anterioridad, y a consecuencia del aislamiento en que se desempeña este servicio, la mayoría de las trabajadoras de casa particular no tienen conocimiento de tales preceptos legales, o si tienen noción de éstos, el empleador se niega a reconocer los derechos que le asisten a la empleada, bajo amenazas de despedirla si persiste en exigirlos.

Así también, es de mencionar que en Guatemala existen entidades no gubernamentales que les brindan apoyo; sin embargo, éstas no tienen la cobertura necesaria, en contraste con la magnitud del problema que viven las trabajadoras domésticas. Con estos enunciados se pretende hacer notoria la necesidad existente de crear una División de Atención a la Trabajadora de Casa Particular dentro del Departamento de Mujer Trabajadora, para que implemente los proyectos y programas adecuados, dirigidos a este sector laboral.

La situación de la empleada doméstica hace formular la siguiente hipótesis: Las mujeres trabajadoras de casa particular conforman un grupo social vulnerable frente al patrono, ya que desconocen sus derechos en virtud de que no existe un órgano

específico a nivel estatal que les brinde apoyo eficaz y especializado en el régimen de trabajo doméstico, razón por la cual surge la conveniencia de crear la División de Atención a la Trabajadora de Casa Particular

Es por ello que como objetivo general se formuló, el establecer las causas jurídico-sociales por las que se debe crear la División de Atención a la Trabajadora de Casa Particular, dentro del Departamento de Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El presente trabajo se encuentra contenido en cinco capítulos desarrollados de la siguiente manera: En el primer capítulo se trata el tema del derecho del trabajo, aspectos generales, así como antecedentes históricos; en el segundo, se estudia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en el tercero, se hace referencia a la mujer trabajadora; en el cuarto se menciona de forma especial el trabajo domestico; y en el ultimo, se analiza la importancia de crear la división de atención a la mujer trabajadora de casa particular.

Para la consecución de las metas trazadas para el desarrollo de este trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos de investigación: de recopilación de datos y el de abstracción, ya que los mismos permiten la producción de conocimiento y criterio válidos, de igual forma se aplicará el histórico; que permitió el desarrollo de la investigación y al mismo tiempo realizar una comparación histórica de la evolución del problema planteado y por último la síntesis que se utilizó en la fabricación de conclusiones y recomendaciones, así como en las posibles soluciones.

Es necesario que se creé una división especializada que vele por el respeto de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, ya que estos se ven vulnerados constantemente por sus patronos y no existe un apoyo eficaz para las féminas.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Debido a la investigación que se realiza, es necesario hacer un estudio sobre el derecho de trabajo, por lo cual en este capítulo se hará mención al mismo de manera general.

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo

1.1. Definición de derecho de trabajo

Según Rafael Alfonso Guzmán, el derecho de trabajo es: "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 regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.”¹

Rafael Caldera lo resume como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.”²

El derecho de trabajo también se puede conceptuar como: “La rama jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general.”³

Las anteriores definiciones se citan con el objeto de establecer una base de lo que es el derecho de trabajo; según palabras del autor del presente trabajo de graduación el derecho del trabajo es un conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normativas que regulan la relación entre patronos y trabajadores.

1.2. Denominaciones del derecho del trabajo

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan: El derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia

¹ Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Bótija. **Manual del derecho del trabajo**. Pág. 28.

² Caldera, Rafael. **Derecho de trabajo**. Pág. 19.

³ Bayón. **Ob. Cit.** Pág. 34.

a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria.

“Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.”⁴

Es evidente que se le han dado varias denominaciones atendiendo a legislaciones existentes hay en el mundo y a las necesidades de cada país.

⁴ De la Cueva, Mario. **EL nuevo derecho mexicano del trabajo. Disputaciones terminológicas.** Pág. 3.

1.3. Características del derecho del trabajo

- a) Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- b) Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- c) Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- d) Es imperativo: Como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- e) Es concreto y actual: Si bien es cierto que existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo: del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

1.4. Principios del derecho del trabajo

Antes de referir los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, se considera apropiado hacer un esbozo general del tema.

Es así como, siguiendo el discurso del autor Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho,

consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."⁵

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o

⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Págs. 1- 2.

fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.⁶

- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho, no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.⁷

- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.⁸

1.4.1. Principios del derecho laboral en la legislación guatemalteca

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas.

⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Págs. 3.

⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Págs. 3.

⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Págs. 3.

- a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores. Porque trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Esta característica ideológica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: "Tutelaridad de la leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta su necesidad y la zona en que se ejecuta."
- b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales. protectoras al trabajador, irrenunciables únicamente para éste, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Dicha característica está fundamentada en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- c) El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo. De la aplicación forzada que se hace en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, se hace la deducción, que dicho principio limita el principio propio del derecho común denominado autonomía de la voluntad, el cual erróneamente supone que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Según el Artículo 14 del Código de Trabajo, se deduce que son normas de orden público, puesto que tratan de mantener la armonía y estabilidad social y son aplicables a toda la colectividad; además, en las normas de derecho público, el Estado actúa como ente soberano, y la voluntad de las partes no puede cambiar las normas de orden público.

- d) El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo. Derecho realista, porque considera que para resolver algún conflicto se debe estudiar al individuo (trabajador-patrono) en su realidad socio-económica. Y un derecho objetivo, porque su tendencia es la de resolver problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés que se protege es el interés social o colectivo frente al interés individual o privado. Es por ello, que el Estado actúa como ente soberano o subordinado a toda la colectividad, cuya intención es la protección de las mayorías.
- f) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático. Porque el derecho del trabajo debe reivindicar el interés y el derecho de las mayorías y de los pobladores, obteniendo así la dignificación económica y moral de los trabajadores, que en este momento vienen constituyendo la mayoría de la población.

1.5. Caracteres del derecho del trabajo

La historia y la naturaleza del derecho del trabajo guatemalteco, rica en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a las normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.

a) El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora

La separación de los hombres en propietarios de la tierra y de la riqueza y en los sin tierra y sin riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada.

La burguesía del siglo XIX logró el reconocimiento y la elevación de la propiedad privada y de las libertades de industria y de comercio, a la categoría de los derechos naturales del hombre. Las normas de las declaraciones que los consignaron pueden definirse como los derechos de los propietarios de la tierra y de la riqueza, impuestos y asegurados en la Constitución. Dentro de este orden de ideas, los códigos civiles del siglo XIX son el derecho de los propietarios deducido de las declaraciones; y para la hipótesis de que los sin tierra y sin riqueza no los respetaran, los códigos penales fueron la ayuda eficaz, las cárceles de que habló Engels para mantener a los trabajadores dentro de un ambiente de terror.

La edad heroica del derecho del trabajo y del movimiento obrero y la era de la tolerancia presenciaron la lucha de clases en su más alta intensidad. Sin duda, fueron hermosas las victorias que obtuvieron los trabajadores de Europa, pero no pudieron alcanzar el triunfo final en la batalla por el derecho del trabajo. Fernando Lassalle podría decir que si la burguesía del siglo XVIII fue el factor real de poder que se impuso al rey y a la nobleza en la Constitución mexicana de 1917, y poco después en la de Weimar de 1919, la clase trabajadora.

b) El derecho del trabajo es derecho unitario compuesto por varias partes.

En el correr de su historia y no obstante algunas doctrinas que hablan todavía de su escisión, consecuencia de la creencia de que sus normas e instituciones pertenecen parte al derecho privado y parte al derecho público, el derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: La justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana. Pero esta unidad no ha de exagerarse al extremo de ignorar la presencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad, muestran caracteres secundarios diversos. Desde hace largos años se reconoce esta condición, por lo que se planteó la necesidad de una separación del estatuto en dos especies: el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora.

c) El derecho del trabajo es derecho inconcluso

La historia del derecho del trabajo puede compararse con la del derecho romano: cuando Roma concluyó la elaboración de su derecho civil, encontró que los hombres que no poseían el privilegio de la ciudadanía romana carecían de un estatuto que regulara sus relaciones. Nació así el *jus gentium* para una comunidad nueva, que era todos los hombres y todos los pueblos que formaban el mundo conquistado por los legionarios. Surgió por etapas, en armonía con las transformaciones de la sociedad; y fue un derecho inconcluso, constantemente atento a las nuevas necesidades humanas.

Así ha sido y es el derecho del trabajo: pausadamente brotaron sus principios, normas e instituciones, pero su catálogo no está cerrado y tal vez no se cierre nunca, y si llega a cerrarse algún día, será porque ha surgido una estructura social nueva. De esta manera que se alcanza, la que se ha llamado la finalidad mediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo, morirá como estatuto y nacerá un nuevo derecho y una seguridad nueva para el hombre.

d) El derecho del trabajo es derecho imperativo

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Por lo que la doctrina más generalizada, afirma que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que en una proporción

elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

e) La idea del derecho del trabajo como derecho protector de la clase trabajadora

Cuando aparecieron las primeras leyes del trabajo del siglo pasado, los maestros de derecho civil declararon, sin que se conozca ninguna discrepancia, que se estaba en presencia de un derecho protector de la clase trabajadora. La afirmación se repitió continuamente - y se ha usado en diferentes ocasiones- parece, empero, que no existe una explicación satisfactoria y que tal vez contradice la esencia del derecho del trabajo.

Se ha demostrado que el derecho civil y el penal del siglo XIX eran los dos instrumentos de que se valió la burguesía para explotar mejor el trabajo, lo que explica que las leyes de aquella época nacieran con el nombre de leyes protectoras del trabajo, y de verdad lo eran, porque eran normas de excepción destinadas a evitar que el trabajo prematuro impidiera el desarrollo de los niños o que las jornadas excesivas minaran la salud de los hombres; la misma ley francesa de accidentes del trabajo de 1898 se proponía reparar los daños sufridos por las víctimas del progreso.

1.6. Ramas del derecho de trabajo

Derecho laboral individual: Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores. Los trabajadores, como personas consideradas individualmente, son titulares de derechos que le garanticen a él y a su familia una subsistencia digna y decorosa, en donde la normativa le atribuye derechos como:

- a. Un salario justo y suficiente;
- b. La protección integral de su persona;
- c. Tiempo de trabajo que le permita descanso y recreación;
- d. Estabilidad laboral;
- e. Capacitación y formación profesional;
- f. Seguridad social; y
- g. Otros derechos.

Derecho laboral colectivo: Regula la relación laboral entre un sindicato de trabajadores y un patrono o un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos. Se reconocen los derechos colectivos en tres pilares básicos:

- a) Organizaciones sindicales;
- b) La negociación colectiva; y
- c) La huelga.

Derecho laboral procesal: A partir de la creación del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se ve regulado todo lo concerniente a los recursos administrativos que pueden utilizar tanto trabajadores como patronos cuando crean o sientan que son violados sus derechos; asimismo, contempla lo relacionado a los procesos que se ventilan en los tribunales laborales.

1.6.1. Derecho procesal laboral

En general, el derecho procesal del trabajo es el área jurídica que aborda los procesos judiciales laborales, mientras que el derecho administrativo laboral es el área jurídica que aborda los procesos administrativos laborales; ambas ramas jurídicas estructuran el aspecto adjetivo del mundo laboral. Sin embargo, en Guatemala se ha adoptado una división diferente: el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo; cada una de estas áreas puede producirse en el ámbito administrativo procesal o en el ámbito de la jurisdicción laboral.

Se debe partir en reconocer que el inherente conflicto que existe en las relaciones laborales requiere ser reconducido institucionalmente, evitando que se dirija hacia una violencia social que ponga en peligro la estabilidad de las sociedades. Por lo tanto, la importancia de conducir ese conflicto laboral hacia canales jurídicos que lo formalicen, siendo uno de ellos el proceso laboral.

La doctrina jurídica divide en dos clases los conflictos laborales: por un lado, los conflictos individuales y colectivos; por otro lado, los conflictos jurídicos y económicos o de intereses. Los conflictos individuales son los que enfrentan a una persona trabajadora con su empleador, motivado por alguna disconformidad en la relación laboral ya sea presente o extinguida. Los conflictos colectivos son los que enfrentan a uno o varios empresarios con un conjunto de trabajadores, de ambos sexos, cuando la disconformidad afecta los intereses generales del grupo; esto lo diferencia de los conflictos plurales, donde se trata más bien de una pluralidad de trabajadores afectados de manera individual pero simultáneamente, sin existir un interés general entre ellos.

Los conflictos jurídicos o de aplicación son los que versan sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o convencional. Los conflictos económicos o de intereses son los que versan sobre la creación o elaboración de una nueva norma, mayormente convencional.

Las clasificaciones pueden combinarse dando forma a una multiplicidad de posibilidades jurídicas. Sin embargo, algunas combinaciones son precisas. Así, los conflictos individuales son siempre jurídicos o de aplicación. Mientras que los conflictos colectivos pueden ser tanto jurídicos o de aplicación, y económicos o de intereses.

Sobre la base de estos tres tipos de conflictos laborales se estructura el derecho procesal de trabajo guatemalteco.

- El derecho procesal individual aborda los conflictos individuales jurídicos o de aplicación regulados en dos tipos de procesos: el juicio ordinario, y las faltas de trabajo y previsión social.
- El derecho procesal colectivo aborda las dos modalidades de conflictos colectivos, jurídicos y económicos, en el procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social (arreglo directo, conciliación y arbitraje).

1.7. Estructura de los órganos jurisdiccionales en materia laboral

La legislación laboral guatemalteca establece que existen tres órganos jurisdiccionales en materia laboral: los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social (Artículo 284 del Código de Trabajo).

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son órganos permanentes que tienen jurisdicción en cada zona económica establecida por la Corte Suprema de Justicia. El juzgado está a cargo de un juez, acompañado de un personal administrativo; su competencia abarca:

- Los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico. Artículo 292 inciso a del Código de Trabajo.
- Los conflictos colectivos de carácter económico. Artículo 292 inciso b, del Código de Trabajo.

- Los juicios para la disolución judicial de las organizaciones sindicales y las divergencias internas dentro de las organizaciones sindicales. Artículo 292 inciso c, del Código de Trabajo.
- Las cuestiones contenciosas motivadas por la legislación de seguridad social. Artículo 292 inciso d, del Código de Trabajo.
- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son órganos colegiados, presididos por un juez de trabajo acompañado por un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores, como se establece en el Artículo 293 del Código de Trabajo. Son competentes en primera instancia de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.

Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social son tribunales colegiados conformados por tres magistrados elegidos por el Congreso de la República de Guatemala. (Artículos 300 y 301 del Código de Trabajo). Son competentes en los procesos judiciales en segunda instancia, de los conflictos laborales.

1.8. El procedimiento ordinario laboral

El procedimiento laboral, tal como lo establece Ossorio: "En los países que optan por la especialización para resolver los conflictos de trabajo en una jurisdicción distinta de la ordinaria, aquella en que se tramitan y resuelven los juicios de trabajo."⁹

⁹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 20.

El procedimiento ordinario laboral, en la legislación laboral guatemalteca, se encuentra enmarcado dentro de lo que se concibe como derecho procesal laboral y tiene su origen desde que surge el derecho laboral como tal.

– El juicio ordinario de trabajo:

El juicio ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

- La demanda:

La demanda según el autor Alsina, dice: “Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración la constitución de una situación jurídica.”¹⁰

Por tanto la demanda es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídica procesal entre litigantes.

La demanda puede ser también, el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio del cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal.

¹⁰ Alsina, Hugo. *Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial*. Pág. 59.

Según el Artículo 332 del Código de Trabajo, toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizados en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarlas;
- f) Peticiones que hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y,
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

El Artículo 334 del Código de Trabajo señala: "Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los

defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite”.

La demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia.

El Artículo 338 del Código de Trabajo establece: “... Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas... el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código”.

La notificación de la demanda es un acto de suma importancia, toda vez que hasta después de verificada queda trabada la litis.

El acto de la notificación implica además de la notificación propiamente dicha, una citación y un emplazamiento; de ahí que forzosamente tenga que hacerse en forma personal como lo preceptúa el Artículo 328 del Código de Trabajo.

La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

La acción desde el punto de vista del demandado, no es otra cosa que la contestación de la demanda, es de importancia para el proceso, toda vez que hasta el momento en que esto llegue a ocurrir, queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba.

a) Modalidades la de la contestación de la demanda. Las modalidades en la contestación de la demanda son las siguientes:

- En cuanto a su forma: Demanda oral y demanda escrita.
- En cuanto al contenido de la contestación: Simple, compensatoria y reconvenzional.
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: Contestación negativa y afirmativa o allanatoria.

b) Requisitos de la contestación de la demanda. Es un derecho de acción desde el punto de vista del demandado. Así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo al establecer: "Lo estatuido en los Artículos 332, 333 y 334 es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvezción y a la contestación de esta, en su caso."

Oportunidad para contestar la demanda. La demanda puede contestarse antes de la primera audiencia, en cuyo caso se le da lectura al escrito de contestación, o bien, puede contestarse verbalmente en la propia audiencia.

En el caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, de oficio se le declarará rebelde, y el juez fallará siempre que se haya agotado la prueba ofrecida por el actor.

El Artículo 340 del Código de Trabajo estatuye: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, preponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables."

- La reconvencción o contrademanda: La reconvencción o contrademanda, como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica.

En la reconvencción los papeles de las partes se invierten, porque el demandado pasa a convertirse en actor y viceversa. El fundamento de la institución radica en igual el derecho que tiene el demandado de acumular pretensiones contra el actor y en el principio de economía procesal, pues con ello se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvencción, es decir, se evita un segundo juicio.

La reconvencción va involucrada en la contestación de la demanda, de manera que existen para aquella las modalidades ya vistas de oralidad y escritura, según que se realice en una u otra forma la contestación de la demanda.

Todo lo dicho con respecto a las bondades de la forma oral y a los inconvenientes de la forma escrita cuando se trató de la demanda y su contestación, es aplicable a la reconvención.

De acuerdo con el Artículo 339 del Código de Trabajo, los requisitos que deben concurrir en la reconvención son los mismos que se exigen en la demanda, lo cual resulta natural si se recuerda que la reconvención no es más que la demanda que entabla el demandado.

La oportunidad para instaurar la reconvención es el momento en que se contesta la demanda, es decir, podrá hacerse por escrito desde la citación hasta el momento de la primera audiencia y oralmente durante el diligenciamiento de ésta. Una vez contestada la demanda sin reconvénir, precluye definitivamente la facultad para hacerlo.

La contestación de la contrademanda por el actor debe reunir los mismos requisitos exigidos para la contestación de la demanda, ya que tales actos no difieren sino en el rol activo pasivo que juegan las partes.

Sin embargo, conviene hacer una salvedad: que el actor al contestar la reconvención tiene facultad para ofrecer las pruebas en el momento de la contestación o bien dentro de las 24 horas siguientes de concluida la audiencia.

- La conciliación:

De acuerdo con el Código de Trabajo, podría definirse como: El llamamiento a conciliación, como la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula equánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que pongan fin al juicio.

La etapa del llamamiento a conciliación es obligatoria en la primera audiencia, una vez que se haya contestado la demanda (o la reconvencción en su caso), es decir, cuando han quedado fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión.

El Artículo 340 del Código de Trabajo establece: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables".

- La sentencia:

Según Giuseppe Chiovenda, citado por Aguirre Godoy sentencia es: "En general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que igual

respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado.”¹¹

Es decir a la sentencia es el acto en que se resuelve la pretensión del actor y esta puede ser favorable o desfavorable para el demandante, ya que el llegar a esta instancia implica que se han analizado las pruebas, así como todas las intervenciones dentro del proceso y en base a esto se toma una resolución.

¹¹ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**, tomo 1. Pág. 262.



CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es uno de ministerios que conforman el Organismo Ejecutivo del Gobierno de Guatemala, bajo la dirección del presidente de la República de Guatemala. Su función primordial es velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la constante superación de sus familias.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la entidad pública que tiene a su cargo velar para que las relaciones de patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.

2.1. Antecedentes históricos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es uno de los logros que se marcaron con la revolución de 1944. Marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el derecho del trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos.

El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo el que en el artículo séptimo estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares. En su artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores."¹²

"Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este

¹² Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacion-interna/acercadeministerio.html>. (Guatemala, 12 de abril de 2014).

Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio, razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República de Guatemala del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en el Artículo 274 estableció: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social..."¹³

Es evidente que los antecedentes de la institución en mención, hicieron un cambio estructural y marcado en la historia del país.

¹³ Ob. Cit. Pág. 28.

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios."

"La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, surge otra situación digna de análisis: el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. (pág. 59): Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."¹⁴

El nombre completo, con que el Congreso de la República de Guatemala bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956 fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de

¹⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacion-interna/acercadelministerio.html>. (Guatemala, 12 de abril de 2014).

1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aun cuando ya había cambiado nuevamente el nombre.

“El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este Decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre la conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, surge otra situación digna de análisis: el Decreto No. 1117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. (pág. 59): "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social" ("Ministerio de Trabajo y Previsión Social").¹⁵

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto No. 1117 del

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacion-interna/acercadelministerio.html>. (Guatemala, 12 de abril de 2014).

Congreso de la República de Guatemala, aun cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.”¹⁶

2.2. Misión y visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene plenamente establecida su misión y función, las cuales son:

“La visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueve la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

Su misión es ser la institución del Estado de Guatemala encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.

De acuerdo con los preceptos constitucionales que enmarcan la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este es la institución del Estado de Guatemala que debe velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la constante superación de sus familias.”¹⁷

¹⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacion-interna/acercadelministerio.html>. (Guatemala, 12 de abril de 2014).

¹⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacion-interna/acercadelministerio.html>. (Guatemala, 12 de abril de 2014).

2.3. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De acuerdo con Informe de Transición Política Institucional 2007-2008, sus funciones son:

- a. "Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley. - Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- c. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- d. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- e. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- f. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

g. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.”¹⁸

2.4. Ministro de Trabajo y Previsión Social

El Ministro de Trabajo y Previsión Social es la autoridad superior y en consecuencia el funcionario de mayor jerarquía del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social es miembro del Gabinete del Gobierno de la República de Guatemala. Su labor esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo. Es la autoridad superior del Ministerio, ejerce jurisdicción en toda la República y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados

Sus funciones principales son, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

¹⁸ WikiGuate http://wikiguate.com.gt/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social#sthash.JyBYmkA4.dpuf. (Guatemala, 14 de abril de 2014).

- “Velar por el cumplimiento de las funciones que específicamente asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala.
- Refrendar los decretos, acuerdos gubernativos y reglamentos dictados por el Presidente de la República de Guatemala.
- Ser Jefe del Ramo de la Administración que le está encomendado, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República.
- Ser órgano de comunicación del Presidente de la República con los demás funcionarios y empleados del Ramo.
- Supervisar y procurar el buen funcionamiento de las actividades del Ramo.
- Resolver los asuntos de su Ramo y revisar jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera.
- Firmar la correspondencia que se dirija a los Presidentes de los organismos de Estado, a los Ministros de Estado, así como la que por su importancia lo amerite.
- Refrendar los nombramientos de los empleados del Ramo y nombrarlos directamente cuando la ley le faculte para ello.
- Corresponde al Ministro, asimismo, la supervisión de las labores de la Oficina de Registro y Trámite Presupuestal y del Departamento de Relaciones Públicas.”¹⁹

¹⁹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/ministro.html>. (Guatemala, 20 de abril de 2014).

2.5. Asignación presupuestaria al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Los recursos que se asignan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentran orientados básicamente a la ejecución de cinco programas:

- Registro y control de las actividades laborales y sindicales
- Vigilancia y promoción al aplicar las normas laborales
- Promover y vigilar la aplicación de los derechos relacionados con la salud, asistencia social y seguridad de Guatemala
- Servicios de capacitación del recurso humano y de la promoción laboral
- Servicios de recreación a los trabajadores

La ejecución de los cinco programas anotados, tiene como finalidad alcanzar los objetivos de los Acuerdos de Paz en Guatemala.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene metas de importancia, como son las que a continuación se señalan:

- Fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Promoción de las relaciones de trabajo

- Impulsar la cooperación y concertación entre patronos y trabajadores, garantizando un papel rector en la política de Gobierno que se relacione con el trabajo y su debido desempeño en la promoción de empleo
- Fortalecimiento de los programas recreativos mediante el mejoramiento y la ampliación de los centros de vacaciones.

Para cumplir con las metas estipuladas anteriormente, el ministerio cuenta con objetivos de vital importancia, siendo los mismos:

- Facilitar las condiciones que aseguren el control y registro de actividades salariales, sindicales y de trabajo
- Fiscalizar el cumplimiento de los problemas laborales
- Aprobar, coordinar, evaluar y darle seguimiento a los proyectos de higiene ocupacional
- Facilitar la legalización y el registro de las organizaciones de sindicatos
- Coordinar y presidir la Comisión Nacional del Salario
- Promover el cumplimiento de los derechos laborales a través de inspectorías
- Brindar la asesoría legal a trabajadoras y trabajadores despedidos.
- Impulsar la formación y organización de comités encargados de la seguridad e higiene en los puestos de trabajo.
- Divulgar y proporcionar los derechos y las obligaciones de trabajo de los grupos vulnerables.

- Mantener, fomentar y administrar los centros vacacionales y recreativos para los trabajadores del Estado y sus familias.
- Ser intermediario entre la oferta y la demanda de trabajo para colocar a las personas en los puestos de trabajo generados por el sector empleador

2.6. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Las actividades centrales que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentran encaminadas fundamentalmente al apoyo de las políticas y de los programas del mismo y se integran por las unidades de asesoría jurídica, de dirección superior, de planificación, de asuntos administrativos, de la unidad de auditoría interna, de la unidad de administración financiera, de la coordinatura regional, y de los sistemas de información y de asuntos Internacionales de trabajo.

La Dirección de asuntos administrativos se encarga de brindar apoyo al desarrollo óptimo de las actividades que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la distribución de los recursos, el mantenimiento en óptimas condiciones del edificio y la programación de las compras.

La Unidad de planificación, de cooperación y estadística es la encargada de la preparación de la memoria anual de labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como también de elaborar el plan operativo anual y los informes de

evaluación y seguimiento, de gestionar la asistencia financiera con organismos internacionales.

La Unidad de auditoría interna es la encargada de velar por el control y registro de la información de tipo financiero que existe en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

La dirección de sistemas de información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga del desempeño tecnológico con el cual debe funcionar el ministerio en la sociedad guatemalteca.

2.7. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala

El Artículo número 276 del Código de Trabajo, regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a. Dirección General de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6º. De la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;
- b. Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.

- c. Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento.
 - d. Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.
- Litigios y registro de las actividades laborales:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con el programa de control y registro de las actividades sindicales, laborales y de salarios, el cual consiste en diseñar para posteriormente ejecutar las políticas laborales, así como también propiciar el fortalecimiento de las relaciones de trabajo y sindicales en Guatemala, de conformidad con los cambios que ocurren dentro de la administración laboral, velando por el efectivo cumplimiento del Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en lo relacionado a la aplicación y a los principios del derecho.

El programa anotado preside la Comisión Nacional del Salario en Guatemala, para el establecimiento anual de un determinado salario, que permita poder cubrir las necesidades básicas mínimas de los trabajadores en Guatemala.

2.8. Regulación legal en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo en el Título Noveno, Capítulo Primero establece lo relativo a la institución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, determinado que tiene la potestad para regular dicha entidad y para crear sus respectivos reglamentos.

“Artículo 274. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.”

“Artículo 275. Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden”.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten, sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y
- b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.”

“Artículo 276. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) Dirección General de Trabajo, cuyo jefe debe ser a) guatemalteco de los comprendidos en el artículo 6º. de la Constitución y abogado de los tribunales especializado en asuntos de trabajo.

- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.”

“Artículo 277. Las dependencias a que se refiere el artículo anterior, además de las atribuciones que el presente Código les señala, deben desarrollar las que determinen sus respectivos reglamentos interiores de trabajo.”

Se puede observar que no son muchos los Artículos que regulan lo relativo al Ministerio en mención, pero son pautas que determinan los aspectos principales, para crear mecanismos y estrategias para que dicha institución se desempeñe lo mejor posible para la población.



CAPÍTULO III



3. La mujer trabajadora

El papel de la mujer respecto al trabajo, y su papel en la sociedad, considerado desde un punto de vista general, ha cambiado totalmente en el transcurso de las últimas décadas.

Pero todo ese avance fue a través de la lucha por la igualdad de derechos, por abrirse un espacio dentro del ámbito laboral, pero aún existe hoy en día discriminación hacia la mujer en este sector.

3.1. Reseña histórica

Al consolidarse la economía capitalista, se quiebra la unidad económica familiar campesina y se establecen dos ámbitos de acción, el público y el privado, que propicia la división sexual del trabajo, con connotaciones diferentes a la que tenía la división sexual del trabajo ya existente.

Cuando las tareas domésticas y productivas se realizaban en el mismo espacio o mundo doméstico, la división sexual del trabajo entre marido-mujer, hermanos varones y hermanas, no se percibía como una desigualdad, ni se desvalorizaban las tareas

domésticas. Todas las tareas dentro de la unidad económica familiar apuntaban al sostenimiento y reproducción de la familia.

Antoine Prost, citado por Dora Barrancos, sostiene que: "La primera forma de ganancia en esta economía de subsistencia era la ausencia de gasto y las amas de casa eran quienes ahorraban, para luego gastar en otras cosas o invertir en la explotación familiar. Así como el hombre participaba del trabajo de la casa haciendo arreglos, muebles y utensilios.

Al definirse estos dos espacios, público y privado y monetizarse más la economía, el trabajo asalariado del hombre, el que gana el dinero, adquiere mayor importancia que el trabajo no remunerado de la mujer, aunque evite gastar."²⁰

La relación entre ambos cónyuges se desnivela, pasando el hombre a tener un poder diferente sobre la mujer, ya no asentado en la tradición y en las costumbres de los estereotipos femenino y masculino, sino más ligado a una identificación con la jerarquía en la fábrica.

La acumulación del período de expansión capitalista del siglo XX requirió la participación de la mujer en el trabajo fabril.

²⁰ Barrancos, Dora. *Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres*. Pág. 45.

Dora Barrancos dice: “Antes de la segunda revolución industrial aparece una problematización de la condición femenina, que la involucraba como trabajadora.

Por qué antes el trabajo de la mujer no era un problema y luego lo fue? Porque salió del ámbito familiar, del hogar, para incluirse en el ámbito público y en el trabajo asalariado a través de su incorporación a las fábricas. Por qué esto a su vez fue un problema?, es algo que intentaré aclarar y también hipotetizar en el transcurso del presente trabajo.

La división del trabajo según el sexo se va a dar en función de una supuesta condición femenina biológica, que le otorgaría habilidades para realizar tareas que serían una prolongación de las que realizaba en el ámbito hogareño. La identidad femenina predispondría a la mujer para la realización de tareas diferentes a las de los hombres. Del mismo modo, los hombres quedarían vinculados a tareas de fuerza, en contacto con el mundo externo, asumiendo el rol de proveedor económico que garantiza la subsistencia de los integrantes de la familia.”²¹

Volviendo a principios del siglo XX, la mujer comienza a pasar de un trabajo a domicilio, aunque fuera para otros como el caso de las costureras, lavanderas, planchadoras, que no separaba al hogar del lugar de trabajo, a una actividad fabril y con salario.

Lo que en esa época pareció no advertirse, fue que las mujeres que se incorporaron al trabajo fabril, seguían garantizando la reproducción familiar. El peso de las tareas

²¹ Ob. Cit. Pág. 46.

domésticas, la administración de la casa y la crianza de los hijos, continuó bajo la órbita femenina.

Uno de los movimientos de mayor trascendencia en la historia de la humanidad es la Revolución Francesa, en la que se declaró la igualdad de derechos humanos; en ella, la mujer jugó un papel de suma importancia, pero el hecho de participar tan activamente no la hizo recibir toda la relevancia histórico-social que implicaba haber iniciado y colaborado en un evento de tanta significación universal, pudiendo habersele abierto las puertas para lograr la igualdad entre hombre y mujer y así también su acceso al poder político y económico.

Más adelante, en la Revolución Industrial, se requirió la incorporación de la mujer a la producción fabril, constituyéndose como un proletariado femenino que tuvo un valor enorme en el desarrollo de la sociedad. Por primera vez, se le permitió compartir el mundo exterior con su compañero del sexo masculino. Con el ingreso de la mujer al mundo del hombre se modificaron los tradicionales patrones de masculinidad y feminidad, pero dichos patrones de diferenciación aún continúan influyendo poderosamente al seleccionar las ocupaciones para la mujer. Las ocupaciones a las que tuvo acceso la mujer, fueron y siguen siendo una extensión de las tareas que cumple dentro del hogar.

Siguiendo la trayectoria del trabajo de la mujer, se observa que durante los períodos de guerra, cuando se dan las necesidades de mano de obra, la mujer pasa a ocupar los

puestos que por razones forzosas el hombre se vio obligado a abandonar, desempeñándolos tan eficientemente como el hombre mismo. Pasado este período de guerra, el hombre y la mujer vuelven a sus puestos.

Finalizada la guerra y vueltos sus maridos a casa, las cosas ya habían cambiado. La mayoría de las mujeres que se habían lanzado a trabajar siguieron haciéndolo, con lo cual surgió un modelo de familia que hoy en día es el más común: dos padres trabajando fuera y repartiéndose las tareas del hogar (al menos en teoría).

3.2. Feminismo

El feminismo es un tema de relevancia, debido a la necesidad de buscar la equidad de género, la pelea por alcanzar los mismos derechos entre hombres y mujeres, es por ello que en esta investigación se estudian los orígenes de este movimiento, así como su objetivo. Es de acotar que algunas cuestiones generan polémica incluso dentro de los grupos feministas, como el caso del aborto. Hay mujeres que consideran al aborto como parte de sus derechos sobre su propio cuerpo, pero muchas piensan que esta práctica supone el asesinato de un nuevo ser. Queda claro que el movimiento feminista no es uniforme ni actúa como un bloque.

Entre los movimientos feministas más relevantes se pueden mencionar, el que se inició en Inglaterra, cuyo propósito principal fue lograr el derecho al voto, propósito que desvirtuó al movimiento feminista, ya que al tener este único objetivo, dejó fuera otros

más importantes, como lo son la igualdad de derechos y de oportunidades. Todo proyecto serio de liberación de la mujer, debe iniciarse basándose en que la liberación no significa sólo igualdad sino también poder. La emancipación de la mujer implica reducir el poder del hombre.

- Orígenes del feminismo histórico

“En el Antiguo Régimen la desigualdad jurídica de los miembros de la sociedad era la norma. Nobles y clérigos gozaban de privilegios (exención fiscal, monopolio de los altos cargos públicos, leyes y tribunales especiales) vedados a la gran mayoría de la población (el tercer estado o estado llano). La ausencia de derechos políticos (voto) y libertades (expresión, reunión, religión) era otra característica clave del Antiguo Régimen.

En el caso de las mujeres, la mitad de la población, a todo lo anterior se le debía unir su función social circunscrita a lo doméstico, a las labores de la casa, de la procreación y del cuidado de los hijos; y su subordinación legal al hombre, padre o esposo.

La Revolución Francesa (1789) y las demás revoluciones liberal-burguesas plantearon como objetivo central la consecución de la igualdad jurídica y de las libertades y derechos políticos.”²²

²² Nash, Mary y Susanna Tavera. *Experiencias desiguales: Conflictos sociales y respuestas colectivas (Siglo XIX)* Madrid. Pág. 58.

Pronto surgió la gran contradicción que marcó la lucha del primer feminismo: las libertades, los derechos y la igualdad jurídica que habían sido las grandes conquistas de las revoluciones liberales no afectaron a la mujer. Los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que proclamaba la revolución francesa se referían en exclusiva al hombre no al conjunto de los seres humanos.

A partir de aquel momento, en Europa Occidental y Norteamérica se inició un movimiento, el feminismo, que luchó por la igualdad de la mujer y su liberación. Durante ese período, el principal objetivo del movimiento de las mujeres fue la consecución del derecho de voto. Nació así el movimiento sufragista.

"El feminismo ha sido, como movimiento social, una de las manifestaciones históricas más significativas de la lucha emprendida por las mujeres para conseguir sus derechos. Aunque la movilización a favor del voto, es decir, el sufragismo, haya sido uno de sus ejes más importantes, no puede equipararse sufragismo y feminismo. Este último tiene una base reivindicativa muy amplia que, a veces, contempla el voto, pero que, en otras ocasiones, también exige demandas sociales como la eliminación de la discriminación civil para las mujeres casadas o el acceso a la educación, al trabajo remunerado."²³

Se ha definido al feminismo como: "Es un conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de

²³ Barrancos, Dora. *Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres*. Pag.45.

derechos entre varones y mujeres, así como cuestionar la dominación y la violencia de los hombres sobre las mujeres y la asignación de roles sociales según el género.”²⁴

“El feminismo es la doctrina social favorable a la mujer. Se trata de un movimiento que exige que hombres y mujeres tengan los mismos derechos: por lo tanto, concede al género femenino capacidades antes reservadas sólo a los hombres.

El feminismo cuestiona las relaciones entre la sexualidad (como género) y el poder social, económico y político. Al revisar la historia, las feministas consideran que el patriarcado ha sido negativo para la sociedad y que las mujeres han sido sometidas a la voluntad del hombre.”²⁵

Es importante tener en cuenta que hay hombres que son feministas (es decir, que dan la razón y apoyan al movimiento), mientras que no todas las mujeres se consideran feministas. Algunas mujeres aceptan el rol social que ocupa el género y lo reconocen como una realidad cultural que no debería ser censurada.

Es interesante recalcar que, aunque se considera que este movimiento apareció como tal en el siglo XX muchas han sido las mujeres que a lo largo de la historia ya habían defendido los derechos del género femenino. Entre las mismas se encuentra, por ejemplo, la filósofa y poetisa veneciana Christine de Pisan que en los siglos XIV y XV llevó a cabo la creación de varias obras literarias en las que abogaba abiertamente por los citados.

²⁴ Valcárcel, Amelia. **Feminismo en un mundo global**. Pág. 3.

²⁵ **Feminismo**. <http://definicion.de/feminismo/#ixzz2z7UFmbqj>. (Guatemala 15 de abril de 2014).

El feminismo comenzó a ser visible a partir del siglo XX en las sociedades occidentales, donde obtuvo importantes logros.

“En esos primeros compases del feminismo en el siglo XX podríamos destacar a figuras tan importantes como las estadounidenses Lucretia Mott o Elizabeth Cady Stanton. Esta última es conocida no sólo por haber luchado por conseguir el sufragio femenino en su país sino también por haber proclamado la necesidad de establecer un control de la natalidad, las leyes del divorcio o los derechos en materia de empleo.”²⁶

Otras de las feministas más relevantes de la historia han sido la escritora parisina Simon de Beauvoir, la activista estadounidense Kate Millet o la también literata americana Betty Friedan, entre otras muchas más.

El feminismo ha llevado a importantes cambios en la sociedad, incluyendo el sufragio femenino, el empleo igualitario, el derecho de pedir el divorcio, el derecho de las mujeres de controlar sus propios cuerpos y decisiones médicas. Unas de las aportaciones más importantes del feminismo es el edificio teórico que han construido las diferentes autoras a lo largo de siglos; la teoría feminista, ha introducido en la sociedad y en el mundo académico, multitud de nuevos conceptos y áreas de estudio que, de no ser por la vitalidad del movimiento feminista, no habrían aparecido.

²⁶ Solé Romeo, Gloria. *Historia del feminismo (siglos XIX y XX)*, Pág. 35.

3.3. Instrumentos internacionales que protegen los derechos laborales de la mujer

Los convenios internacionales relevantes que protegen los derechos laborales de la mujer, son los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a continuación se presentan los más importantes:

- Convenio 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

El convenio fue adoptado el 29 de junio de 1951, en la 34ª Reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual responde al problema que las mujeres trabajadoras son discriminadas por el sólo hecho de ser mujeres. Por lo cual existen numerosas situaciones en que las mujeres están en condiciones de desigualdad en el trabajo respecto del hombre.

En resumen, el Convenio reconoce que puede existir diferencia de salarios entre las personas que realizan un trabajo determinado. Pero esta situación nunca debe ser por motivo de diferencia de sexo. Además, indica que la mujer que desempeña un trabajo del mismo valor que un hombre, tiene derecho a recibir el mismo salario.

Por tal razón, el Convenio señala que, se deben promover las evaluaciones objetivas, de tal manera que las diferencias que pueda haber entre los salarios de mujeres y

hombres respondan a sus capacidades, estudios, etc., pero nunca a la diferencia de sexo.

- Convenio 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

El Convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958, en la 42º reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual responde al problema que en el mundo existen muchas personas que buscan empleo y son discriminadas ya sea por el color de su piel, por sus creencias religiosas, por su estado civil o simplemente por ser mujer. Además, existen personas con los estudios y la preparación adecuada para cubrir un puesto de trabajo determinado; sin embargo, a la hora de tomar la decisión de contratarlas, son rechazadas por un motivo ajeno a los requerimientos del empleo.

El Convenio compromete a todos los Estados que lo ratifican a eliminar todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación. También indica que todas las personas, sea cual fuera su raza, credo o sexo, tienen derecho a un empleo digno.

- Convenio 156 de la O.I.T. sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

Fue adoptado el 23 de junio de 1981, en la 67º Reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual responde al problema que muchas personas ven

limitadas sus posibilidades de lograr un empleo remunerado digno y permanente, debido a sus responsabilidades familiares.

La situación afecta a miles de mujeres trabajadoras que por atender a sus hijos (as) no disponen del tiempo ni de las condiciones necesarias de capacitarse o sencillamente les niegan el empleo por el hecho de ser madres con hijos (as) a su cargo. Por lo cual coloca a las mujeres en circunstancias de desigualdad de oportunidades respecto a los hombres.

- Convenio 183 de la O.I.T. sobre la protección de la maternidad

El Convenio fue adoptado el 15 de junio de 2000, en la 88ª Reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es importante aclarar que dicho convenio no ha sido ratificado por el gobierno de Guatemala hasta la fecha.

El Convenio responde al problema de las mujeres trabajadoras en situación de embarazo que las coloca en una condición desfavorable y discriminatoria, pues existen empresas que les exigen la prueba del embarazo como requisito para acceder a un puesto de trabajo y en otras ocasiones, carecen de medidas especiales de protección para la trabajadora que está embarazada, pues la mujer tiene que trabajar en las mismas condiciones que si no estuviera en estado de gestación.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Convención fue ratificada por el gobierno de Guatemala el 8 de julio de 1982, la cual señala que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de un país. En consecuencia, constituye un obstáculo para el bienestar de la sociedad y de la familia, perjudicando el desarrollo de las posibilidades de la mujer.

En tal sentido el Artículo 1 de la citada Convención define el término de discriminación contra la mujer así: "(...) denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

Para aplicar lo indicado en el Artículo anterior, la Convención señala que los Estados miembros deberán condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, para lo cual tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con el fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en las esferas política, económica, social, cultural, laboral y

civil; y en particular para asegurar, que existan las mismas condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

3.4. La mujer trabajadora en la realidad guatemalteca

Según destacan varios informes nacionales e internacionales, en Guatemala tres son las fuentes principales de trabajo para las mujeres: las maquiladoras, el trabajo doméstico y el agroindustrial. Diversos colectivos han denunciado que es precisamente en estos tres sectores donde se registra la mayoría de abusos y violaciones a los derechos laborales, porque gran número de las empresas no cumplen con la legislación laboral vigente.

En un artículo presentado en el Diario la Hora para el año 2012, se indica que: “En 1989 el salario promedio de una mujer equivalía al 87% del de un hombre, en el 2000 la proporción era de 59%. La desigualdad entre hombres y mujeres que trabajan se incrementa considerablemente en relación al nivel de educación que cada uno posea. Además, las mujeres realizan dobles y triples jornadas de trabajo, sin obtener remuneración alguna por su esfuerzo.

Tampoco el Estado hace mayores esfuerzos por hacer cumplir la ley. Por ejemplo, en las maquiladoras se fijan metas para las y los trabajadores que los llevan a estar en sus labores por más de 14 horas seguidas, con 15 o 30 minutos para el almuerzo, una oportunidad para ir al servicio sanitario y sin pago de horas extras.

Algunas organizaciones feministas, que brindan acompañamiento a las mujeres trabajadoras de maquilas, han denunciado que en estos lugares los patronos también cometen acoso y abuso sexual y obligan a las trabajadoras a ingerir sustancias que las mantienen con energía y despiertas.

La situación para las trabajadoras del campo y trabajadoras domésticas es similar, con largas jornadas, un sinnúmero de abusos por parte de los patronos y un sueldo menor al que reciben los hombres por las mismas labores.

Resulta inconcebible que constituyendo las mujeres más de la mitad de la población económicamente activa se les margine, explote y discrimine. De no darse un avance significativo para la transformación de esta realidad para las trabajadoras guatemaltecas, áreas fundamentales del desarrollo del país corren serio peligro.

Es innegable, que un acceso equitativo a oportunidades y a condiciones laborales, políticas, sociales y culturales es fundamental para garantizar derechos y construir una verdadera democracia. La discriminación y exclusión que sufren la mayoría de mujeres obliga a la promoción de políticas diferenciadas y específicas para cambiar la situación.”²⁷

²⁷ Álvarez, Lourdes. **Mujeres trabajadoras**. <http://www.lahora.com.gt/index.php/opinion/opinion/columnas/157727-mujeres-trabajadoras>. (Guatemala, 02 de mayo de 2014).

Los retos para lograr un cambio de ruta son inmensos y la voluntad política debe encaminarse a fortalecer la institucionalidad laboral, de manera que cumpla con velar y garantizar el respeto de los derechos laborales de la población trabajadora. En este sentido, también se deben encaminar esfuerzos para que las mujeres gocen de un acceso digno a los servicios de salud, educación, vivienda y seguridad, que les permita seguir aportando al desarrollo de sus familias, comunidades y el país.

No es suficiente con hablar del tipo de problemas que las mujeres trabajadoras sufren, tampoco de victimizarlas e ignorar su condición de sujetas de derechos; se trata de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y detener la impunidad en esta materia; así como de reconocer y valorar el enorme aporte que las mujeres dan a este país a través de su trabajo.

CAPÍTULO IV

4. El trabajo doméstico

“Los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral.

Condiciones de trabajo deplorables, explotación laboral, y abusos de los derechos humanos son los problemas más graves que enfrentan los trabajadores domésticos. La OIT se compromete a proteger los derechos de los trabajadores domésticos, promover la igualdad de oportunidades y de trato, y mejorar las condiciones de trabajo y de vida.”²⁸

4.1. Aspectos generales

“El trabajo doméstico ha sido considerado tradicionalmente como una categoría excluida del análisis económico. La razón de esta exclusión recae sobre su propia naturaleza, ya que su output no es susceptible de ser intercambiado en el mercado mediante precio. Esta particularidad ha generado históricamente escaso interés en el

²⁸ Trabajadores domésticos. <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>. (Guatemala 08 de abril 2014).

estudio de esta disciplina, si bien a partir de la década de los años sesenta se observa un cambio en esta tendencia.”²⁹

“La cuestión común que se plantea en los estudios sobre trabajo doméstico reside en si se considera o no un trabajo productivo. Respecto a esta cuestión cabe reseñar dos enfoques encontrados; por un lado, el enfoque que considera que el trabajo doméstico produce valor de uso para consumo inmediato y no para el intercambio.

Ahora bien trabajo doméstico se entiende la producción de bienes y servicios dentro del hogar, como resultado de la combinación del trabajo no remunerado y de la adquisición en el mercado de bienes duraderos y no duraderos.”³⁰

“El trabajo doméstico engloba el conjunto de las tareas domésticas también conocido como labores del hogar: limpieza de la vivienda, preparación de alimentos, limpieza y cuidado de la ropa y el calzado, compras y el cuidado de niños y ancianos) que realizan ya sea la propia persona propietaria del hogar (en la mayor parte de los casos lo realiza una mujer, a quien se denomina ama de casa o mucama; mayordomo o mucamo en el caso de ser varón) o bien quienes esta persona contrata para esas actividades; a las personas en este segundo caso se las llama servicio doméstico .

²⁹ Baanante Gismero, Almudena. **El trabajo doméstico (análisis económico desde una perspectiva de género.** <http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0244/publicacion3premio.pdf> (Guatemala, 15 de mayo 2014).

³⁰ *Ibid.*

Un trabajador doméstico, empleado del hogar, tradicionalmente denominado criado (con más frecuencia en femenino, criada, pues es una labor que realizan sobre todo las mujeres; sirvienta (e) o mucama, es la persona asalariada que trabaja en tareas domésticas. En ocasiones vive en la casa del empleador y recibe el nombre de interno o interna. También recibe el nombre genérico de servicio o servicio doméstico.”³¹

“El servicio doméstico utilizó, como otros, un sistema de aprendices, y permitía a los trabajadores un avance a través de los rangos jerárquicos. Sin embargo, también era arriesgado, en especial con las mujeres, ya que no existía protección de los empleadores escrupulosos y otros miembros de la familia, en especial la explotación sexual. En las grandes mansiones, existían un gran número de trabajadores domésticos realizando diferentes tareas, como parte de una jerarquía elaborada. En Gran Bretaña, este sistema tuvo su auge a finales de la era Victoriana, tornándose en un sistema rígido y complicado durante el período eduardiano, reflejando la limitada movilidad social de la época. En Estados Unidos ocurrió durante la Era Dorada. A diferencia de las grandes mansiones, en muchas familias pertenecientes a la clase media el trabajador doméstico es solamente uno.”³²

4.2. Concepto y definición

“El trabajo doméstico es una actividad humana sencilla, a veces indecorosa que tiene por contenido las prestaciones inherentes al funcionamiento de una familia que puede

³¹ Trabajador doméstico. http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico (Guatemala, 15 de mayo 2014).

³² Ibid.

referirse también no a la familia y que presta en beneficio exclusivo del dueño de una casa. Etimológicamente el trabajo doméstico proviene del vocablo DOMUS que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia. Es aquel que en forma habitual y continua realiza para un dueño de casa y familia, labores de asistencia comunes a las necesidades familiares y propias de un hogar, residencia y habitación particular, sin que implique lucro o beneficio económico para el dueño y los suyos. Trabajador domestico es que presta servicios propios del hogar a una persona o una comunidad familiar, tenga o no alojamiento en la casa de ella, percibiendo remuneración y siempre que el empleador no persiga fines de lucro.”³³ Otra definición indica que el trabajo doméstico “es aquel por el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales con relación al hogar, para la asistencia de este, mientras que la otra parte a su vez se obliga a abonar por dichos servicios el pago de un salario.”³⁴

“De acuerdo con el Convenio núm. 189 trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos y 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.

El término trabajo doméstico abarca una amplia diversidad de tareas y servicios que varían de un país a otro, y pueden ser distintos en función de la edad, el género, los antecedentes étnicos y la situación de migración de los trabajadores interesados, así como del contexto cultural y económico en el que trabajan. Esto significa que establecer

³³ Cisneros Mejía, Raúl de Jesús. *El trabajo y la desigualdad ante el derecho constitucional en materia laboral*. Pág. 80.

³⁴ Franco López, Cesar Landelino. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Pág. 512.

una definición del trabajo doméstico y de los trabajadores involucrados en él basándose únicamente en las tareas que deben realizarse lo más probable es que siempre sea incompleta. El Convenio núm. 189 se basa más bien en la característica común y distintiva de que los trabajadores domésticos son empleados por hogares particulares y prestan servicios a éstos.”³⁵

“El servicio doméstico se caracteriza por la conveniencia en la comunidad familiar; pero utilizando el término comunidad familiar para distinguir entre la familia estrictamente considerada y el concepto de familiares, interesados por todas las personas que viven en la familia. En éstas, y formando parte de la comunidad familiar, puede vivir personas extrañas a la misma, pero no ligadas siquiera con vínculos de parentesco; y, sin embargo, constituyen parte de esa comunidad. Si dos matrimonios ocupan un mismo alojamiento y viven en comunidad familiar, con un doméstico a su servicio, no por eso tal contrato sería de trabajo, por el contrario, un matrimonio puede tomar dos o tres huéspedes y requerir los servicios domésticos de un trabajador, cuyas prestaciones tendrán carácter laboral e integrarán una relación contractual. Los caracteres principales son los siguientes:

- La conveniencia;
- La continuidad, carente de horario, ya que desde la mañana a la noche suele estar el doméstico a las órdenes del dueño de casa, con pequeños intervalos y ciertas salidas;
- Predomina la presentación femenina y dentro de ella de las solteras y las jóvenes;

³⁵ Organización Internacional de Trabajo. **Trabajo doméstico**. <http://www.ilo.int/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm> (Guatemala 20 de abril 2014).

- Mayor rigor en la subordinación del trabajador, sobre todo a medida que la diferencia social sea más grande;
- Variación e indeterminación en las tareas, sobre todo en los domésticos que se toman para todo el servicio, a diferencia de los especializados (un portero) o calificados (un chofer particular).
- En el servicio doméstico tiene gran importancia la costumbre, principalmente, en lo relativo a las prestaciones concreta de los servicios, suelen éstas no determinarse previamente, si por admitirse las impuestas por la costumbre, de carácter local. Así, por ejemplo, es habitual dejar libre a los domésticos la tarde del domingo y una determinada hora de la mañana, en ciertos días, para el cumplimiento de sus deberes religiosos.

Su jornada de trabajo no está limitada legalmente, aunque prevalece la costumbre de que su labor no termine después de las 10 de la noche; e incluso se llega en ciertas circunstancias a excluir la compensación pecuniaria, lo cual resulta inadmisibles en cualquier contrato de trabajo, incluso en el de trabajo doméstico. En estos casos excepcionales se trata más bien de una situación de amparo o tutela, de personas semiinválidas o acogidas en el hogar por diversas causas, casi siempre humanitarias. Reciben casa y comida y desempeñan las tareas a su alcance o las dictadas por la buena voluntad. ³⁶

³⁶ Hernández Fuentes, Mariela del Rosario. *La inclusión de los empleados domésticos al régimen de seguridad social*. Pág. 2-3.

4.3. Derechos y obligaciones de la trabajadora domestica

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la divinidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

Cuando se habla de servicio doméstico, para el derecho laboral, a efectos de la exclusión del mismo, se concreta a aquellas prestaciones realizadas sin dependencia económica con continuidad de vida hogareña bajo idéntico techo, donde el doméstico sirve a un dueño de casa y no de empresario. La distinción se muestra patente entre el trabajo puramente doméstico y el trabajo que un sirviente presta a un patrono. Por más que las prestaciones sean muy semejantes, el vínculo jurídico resulta muy distinto. Por esta causa conviene distinguir las actividades de carácter económico de aquellas

cumplidas en el simple interés de un dueño de casa. En lo primero existe un contrato de trabajo; pero existe éste, al menos en los efectos de aplicar la legislación laboral cuando los servicios se originan por el simple interés de un cabeza de familia.

Concretando las ideas expuestas, el contrato de servicios domésticos es aquel por el cual una de las partes se obliga, respecto a otra, a la prestación de trabajos materiales en relación con el hogar, para asistencia del mismo; y otra parte, a su vez se obliga a abonar por dichos servicios un salario. El primero es doméstico, servidor, criado, el segundo el amo, señor o dueño de casa. Al contrario de trabajo de servicio doméstico es aquel que presta con carácter económico el trabajo, para el servicio propio y de terceros. En este convenio, la parte que contrata los servicios ajenos lo hace con ánimo de lucrarse económicamente con tal actividad. La contratación del doméstico se hace en beneficio de las necesidades propias y de la familia del contratante; en cambio la contratación del trabajador doméstico tiene por objeto servir a una necesidad no personal del patrono y de su familia.

El Artículo 162 del Código de Trabajo, manifiesta: "Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago en dinero el suministro de habitación y manutención".

El Artículo 163 del Código de Trabajo, estipula: "El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud, expedido dentro de los treinta días

anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.”

El Artículo 164 del Código de Trabajo, establece: “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

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

El Artículo 165 del Código de Trabajo, “Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

- a) Toda enfermedad contagiosa o infecto contagiosas del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

- Igual derecho tiene el patrono respecto al trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída por contagio en los términos del inciso d);
- b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;
 - c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del Artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;
 - d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer.
 - e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro

de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y de más atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y

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

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

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

“Si por una parte estudiamos del desarrollo que ha tenido el derecho laboral en particular y de las sociedades en general, por otra parte se está sujetos a ese desarrollo, pero a veces se percata que esa misma evolución sigue su ritmo constante, incluyéndonos en el mismo. Vale esto por el trabajo doméstico, mismo que ha evolucionado grandemente en las últimas décadas.

Ya ha quedado atrás la figura tradicional del doméstico. En unos casos era una figura casi paternal, en que las domésticas se incorporaban desde pequeñas a un hogar en el que crecían y en otros casos en un tipo de cuasi servidumbre (de hecho se denominaba la servidumbre, lo que puede entenderse en el sentido de servicio o en sentido de sujeción). El avance de los medios y sistemas de información, que se proyecta en forma aunque sea lenta pero efectiva, en el paulatino proceso de conocimiento, la diversificación de las oportunidades de trabajo (fábricas, maquilas, etc.) han configurado un diseño diferente del esquema laboral para trabajadoras que décadas atrás hubiera estado destinadas al servicio de las casas.³⁷

Además de los derechos previamente establecidos también pueden tomarse en los siguientes derechos y obligaciones de tipo general:

1. "Las trabajadoras domésticas sean informados de sus condiciones de empleo de una manera comprensible a través de un contrato escrito.
2. Las trabajadoras están obligadas a trabajar sólo las horas normales de trabajo (según la legislación de cada país) y otras disposiciones, como compensación por horas extras, los períodos de descanso diario y semanal y vacaciones anuales pagas.
3. Se debe Cumplir con las normas de cada país sobre edad mínima de trabajo y regulaciones de salarios mínimos.

³⁷ Fernández Molina. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 163.

4. Los salarios deben ser pagados en efectivo, sin embargo, sólo una parte limitada de los salarios pueden ser en especie.”³⁸

4.4. La realidad social del trabajo doméstico

“El país es regido por la economía y el trabajo informal, pues solamente uno de cada cinco guatemaltecos está afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Según datos de Centracap, el 80 por ciento de las mujeres que trabajan en casas particulares es indígena. Más de la mitad ha tenido que emigrar a la ciudad de Guatemala en busca de un empleo, precisa la misma fuente.

El tipo de trabajo para las empleadas domésticas se divide en dos: las que laboran por horas y las que viven en el mismo domicilio que sus patrones. En el caso de estas últimas, las tareas inician generalmente a primera hora y se extienden con jornadas laborales de hasta 14 horas.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social implementó en 2009 el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (Precapi) para otorgar cobertura a las trabajadoras domésticas en servicios de maternidad, accidentes y atención a sus hijos. El Precapi, sin embargo, no logró despegar y en 2013 tenía menos de mil afiliadas según cifras de la institución.

³⁸ Trabajo doméstico ¿qué es? <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/derechos-laborales/trabajo-domestico> (Guatemala, 2 de mayo 2014).

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado en el año 2011 y ratificado por trece países en el mundo, contiene los lineamientos básicos para la regulación del trabajo doméstico.

El pacto exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de defender los derechos de los trabajadores, incluyendo remuneración regulada, condiciones de vivienda, horas laborables y seguridad social, entre otras.

El Ministro de Trabajo de Guatemala, indicó que el país no está preparado para firmar el Convenio 189, ya que para su correcta aplicación es necesaria una ley general que lo ampare y la misma es inexistente en la actualidad.

Una de las características del trabajo en casas particulares es que es discriminatorio, destaca una experta en temas de equidad que trabaja con la cooperación internacional en Guatemala. No es casualidad de que sean las mujeres indígenas y pobres las que ocupen estos espacios, concluye.³⁹

³⁹ **Perfil de la empleada doméstica en Guatemala.** http://www.prensalibre.com/noticias/Trabajadoras-domestica-domesticas-domestico-guatemala-sin-proteccion-laboral_0_1118888190.html (Guatemala 20 de abril 2014).

CAPÍTULO V

5. La importancia de crear la división de atención a la mujer trabajadora de casa particular

Las trabajadoras de casa particular son las personas naturales que se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Son trabajadores sujetos a las normas especiales de los trabajadores de casa particular, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el párrafo anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

Lo realmente lamentable es, que en muchas ocasiones en situaciones paupérrimas además de malos tratos, sueldo míseros e incluso violencia sexual; ello hace necesario la creación de una división especializada en la mujer trabajadora de casa particular con el fin supremo de regular todo lo concerniente al trabajo de las misma y así evitar y prevenir que se cometa injusticias y abusos.

5.1. La explotación de la trabajadora doméstica

“El trabajo doméstico es una forma de esclavitud y explotación, un resabio de la colonia, de la que se benefician miles de familias, pero que socialmente se les niega el reconocimiento de prestaciones laborales, es un tema que incita a la animadversión hasta de quienes se presentan como defensores de la ley.

Las trabajadoras de casa particular, además de hacer los oficios domésticos, son cocineras, lavanderas, planchadoras, niñeras, jardineras, enfermeras, psicólogas, masajistas, acompañantes y cualquier otra profesión que se pueda realizar dentro del hogar, no tienen horario, carecen de protección social, son las que encienden y apagan las luces de las casas y todavía hay algunas que se heredan de generación en generación.”⁴⁰

“Las trabajadoras del hogar, desde la época de la colonización, fueron tomadas como nodrizas para amamantar al hijo del patrón en las fincas, cuando la señora del hacendado no tenía leche para amamantar a su recién nacido, buscaban entre los peones o esclavos que tuviera mujer amamantando, era llevada a la hacienda junto con su pequeño, y se le encomendaban labores domésticas cuando el hijo del hacendado dormía. Se le pagaba con comida y enseres de la casa como ropa usada, zapatos,

⁴⁰ CERIGUA. **El trabajo doméstico sigue siendo en Guatemala una forma de esclavitud y explotación.** org/1520/index.php?option=com_content&view=article&id=4452:el-trabajo-domestico-sigue-siendo-en-guatemala-una-forma-de-esclavitud-y-explotacion-&catid=46:mujeres&Itemid=10. (Guatemala, 25 de abril 2014).

trastos, otros. Así fueron tomándose familias completas al servicio de las familias adineradas, hasta hoy en día se mantiene esta situación sobre todo en los departamentos, o las fincas donde prevalece el sistema de terratenientes.

La mayoría de las trabajadoras en la época eran provenientes de los departamentos y municipios que viajaban a la capital, donde se conformó la Nueva ciudad, Guatemala de la Asunción, el flujo migratorio era del Municipio del Chol, Baja Verapaz, por ello les llamaban choleras, nombre que hoy es considerado discriminatorio para querer humillarlas o humillar a alguna persona.

La situación no ha mejorado mucho hasta hoy, dado a que trabajaban más por casa y comida, lavaban o planchaban a cambio de ropa y zapatos.

Pero para finales de la década de los años '80 del siglo pasado, el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF, se sintió preocupado por la situación de las trabajadoras, y decide en medio del conflicto armado interno que vivía Guatemala, desarrollar una investigación que evidenciara la situación social y económica de este sector laboral, la investigación la desarrollaron tres investigadoras, dos extranjeras y una guatemalteca, los resultados nunca fueron editados, actualmente se puede encontrar una copia en el Centro de Documentación de la Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales FLACSO.

Las tres investigadoras quedaron motivadas y conmovidas por los resultados encontrados, por lo que decidieron con sus propias trabajadoras iniciar una organización, que ellas mismas dirigieran, brindándoles el apoyo, logístico y económico de sus propias casa, empezaron las trabajadoras a organizarse con el asesoramiento de estas mujeres.”⁴¹

Como se estaba en guerra, no se podía ser amplio en tener reuniones en casa, las mujeres fueron amenazadas, y fueron desistiendo del apoyo hacia las trabajadoras, por lo que de manera lejana y aislada mantuvieron la relación y las incipientes trabajadoras del hogar, siguieron adelante con la semilla que sembraron en ellas, hasta conformar una organización de manera de hecho, reuniéndose en las calles, cafeterías, con el amparo de otras organizaciones sociales, que les prestaron sede para sus reuniones y talleres, nació el Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular, CENTRACAP, organización pionera, hoy en día no queda ninguna de las fundadoras. Para el inicio de las negociaciones de los Acuerdos de Paz, entre las partes, Gobierno y Guerrilla, desde la Asamblea de la Sociedad Civil, por medio del Sector de Mujeres, espacio en el que fui pionera y fundadora, plasmamos con la presencia de delegadas de CENTRACAP la inquietud de que las trabajadoras tuvieran un trato digno, se mejorara la legislatura y quedo en el Acuerdo Socioeconómico y Agrario, tema mujeres, el Acuerdo de legislas a favor de las trabajadoras de casa particular, dado a que la actual ley que las regula en un régimen especial por medio del Código de Trabajo,

⁴¹ CERIGUA. **El trabajo doméstico sigue siendo en Guatemala una forma de esclavitud y explotación.** org/1520/index.php?option=com_content&view=article&id=4452:el-trabajo-domestico-sigue-siendo-en-guatemala-una-forma-de-esclavitud-y-explotacion-&catid=46:mujeres&Itemid=10. (Guatemala, 25 de abril 2014).

resulta sumamente discriminatoria y violenta los derechos a la igualdad del resto de los trabajadores y trabajadoras de Guatemala.

5.2. Causas

La necesidad de trabajar es un arma de dos filos para quienes laboran en los hogares en Guatemala, pues están expuestas a diversas violaciones a sus derechos laborales y humanos. Las trabajadoras domésticas se enfrentan a la explotación laboral y toda una serie de abusos graves, que incluyen el maltrato físico y sexual, el confinamiento forzado, el impago de salarios, la negación de alimentos y atención sanitaria, y el exceso de horas de trabajo sin días de descanso.

En lugar de garantizar que las empleadas domésticas puedan trabajar con dignidad y libres de violencia, los gobiernos les han negado sistemáticamente garantías laborales fundamentales que se ofrecen a otros trabajadores.

El servicio doméstico constituye el sector económico que presenta la mayor dificultad a la hora de controlar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las responsabilidades por parte de los empleadores. Existen varios factores que favorecen la aparición de fenómenos de explotación en este sector. En primer lugar, su marco regulador como régimen especial establece condiciones que dejan a la empleada sumamente desprotegida.

En segundo lugar, la limitación que presenta el hogar familiar como lugar de trabajo respecto a las posibilidades de inspección y control de la actividad laboral. En tercer lugar, el carácter especial de la relación entre empleada y empleador y de la figura misma del empleador, figura distinta a la del empresario.

La demanda de empleadas del hogar es cada vez más alta debido a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, y a la existencia de personas dependientes que requieren cuidado intensivo.

En cuanto a los tipos de explotación y de coacción a los están sometidas las víctimas de trata para explotación laboral en el servicio doméstico, se han detectado los siguientes casos:

- Sueldos inferiores al establecido legalmente.
- Imposición de horarios excesivos, con jornadas de hasta 16 horas diarias, o disponibilidad durante las 24 horas en casos de internas.
- En casos de retribución en base del salario mínimo interprofesional, no se abonan las horas extraordinarias con lo cual el sueldo real por hora trabajada es mucho menor que el previsto.
- Trabajo sin pago.

- Retención de la documentación de la víctima.
- Restricción de movimiento libre de la empleada, con víctimas encerradas en la vivienda, sin posibilidad de salir.
- Agresiones físicas, maltrato y agresiones sexuales.
- Amenazas de agresiones físicas e intentos de abuso sexual.
- Maltrato psicológico, desprecio hacia la empleada, gritos constantes incluso por parte de los niños a su cargo.
- Negación de asistencia médica.
- Negación de darle comida, o comida en base a los restos que dejaba la familia.

Es necesario indicar que han habido mejoras en lo concerniente al trabajo de las empleadas domésticas ya que se creó el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular -PRECAPI el cual indica entre los más fortuitos beneficios: La protección relativa a los riesgos siguientes:

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

La protección abarca, en calidad de afiliada, a las trabajadoras domésticas que se dediquen en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador.

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

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

Dentro de este Programa Especial, para el riesgo de maternidad, se otorgan exclusivamente las prestaciones siguientes:

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

La cobertura, incluye, además la atención por enfermedades inducidas o provocadas por el embarazo, no así la atención a enfermedades que surjan previa, simultánea o posteriormente al embarazo que no deriven de dicho estado, salvo aquellas que afecten el embarazo y únicamente durante el tiempo que dure el mismo, sin que esto implique pago de subsidio alguno por este tipo de enfermedades. La trabajadora doméstica afiliada, tiene derecho a las prestaciones en servicio señaladas en el artículo que precede, siempre que cumpla con los requisitos siguientes:

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

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

La cuota mortuoria es una prestación que contribuye a cubrir los gastos de entierro de la fallecida y es pagadera mediante una cantidad global. El monto de la cuota mortuoria, es igual a dos y media unidades de beneficios pecuniarios, en caso de ser pagadera a un miembro de la familia de la fallecida.

Cuando se le deba pagar a otra persona, es igual al monto de los gastos que demuestre haber efectuado, sin exceder de dos y media unidades de beneficios pecuniarios. En caso de accidente, el Instituto otorga protección a las trabajadoras domésticas afiliadas, de conformidad con las disposiciones del presente Reglamento. Se entiende por accidente, toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa

5.3. Efectos

Obviamente uno de los efectos más latentes en cuanto a la explotación y maltrato de la empleadas domésticas es la desvalorización de la persona además de una baja autoestima por lo que se hace necesario que “las personas que entran a una casa a trabajar deben formalizar su situación a través de un contrato, donde se establezca

cuáles van a ser las tareas que realizarán, el sueldo que van a ganar y los días de descanso. Si no se formaliza esto no se puede establecer una relación laboral en caso de maltrato.

Al no contar con un contrato, la mayoría de trabajadoras domésticas son obligadas a realizar labores que no fueron acordadas con el empleador al inicio de la relación laboral.

Esto pasa porque las personas no ven el trabajo en casa como cualquier otro empleo. Se ve como normal que las empleadas del hogar sean maltratadas. Se les trata como si fueran las siervas de la casa.

Según un estudio dado a conocer las trabajadoras del hogar sufren maltratos físicos y psicológicos. Además, han declarado haber sido víctima de violencia sexual por parte de sus patrones o los hijos varones.⁴²

Las trabajadoras domésticas se enfrentan a la explotación laboral y toda una serie de abusos graves, que incluyen el maltrato físico y sexual, el confinamiento forzado, el impago de salarios, la negación de alimentos y atención sanitaria, y el exceso de horas de trabajo sin días de descanso.

⁴² **Empleadas domésticas sin derechos.** <http://blog.pucp.edu.pe/item/21121/empleadas-domesticas-sin-derechos>. (Guatemala 15 de mayo 2014).

Los gobiernos excluyen habitualmente a las trabajadoras domésticas de las protecciones laborales normales y no controlan las prácticas de reclutamiento en las que se imponen fuertes cargas de deuda o se desinforma a las trabajadoras sobre sus empleos. En lugar de garantizar que las empleadas domésticas puedan trabajar con dignidad y libres de violencia, los gobiernos les han negado sistemáticamente garantías laborales fundamentales que se ofrecen a otros trabajadores.

5.4. Posible solución

El trabajo doméstico es un régimen especial de trabajo que, por sus características particulares, permite se desenvuelva en un escenario laboral, en el que es común incumplir con el ordenamiento legal. Desde el punto de vista del patrono, éste aprovecha la privacidad en que se presta este servicio, debido a que, difícilmente la Inspección General de Trabajo podrá fiscalizar que el empleador cumpla con sus obligaciones, tales como brindar a cabalidad a la trabajadora doméstica, por lo menos las prestaciones mínimas que la legislación guatemalteca establece.

Ahora, si se toma en cuenta la situación de la empleada, que generalmente es de escasos recursos, con baja o nula escolaridad y con obligaciones familiares que cumplir, acepta las condiciones que le impone el patrono, a consecuencia de su necesidad.

Otro aspecto es el régimen especial de trabajo doméstico, regulado en el Código de Trabajo, en el cual son notorias las deficiencias que contiene, mismas que con el tiempo han tratado de subsanarse, presentándose ante el Congreso de la República de Guatemala propuestas positivas por parte de diferentes sectores que apoyan a este gremio; sin embargo, la falta de voluntad política del Estado de Guatemala no ha llevado a la realización de una reforma integral relativa a este régimen laboral, sino todo ha quedado en proyectos de ley.

No obstante lo anterior, la legislación laboral guatemalteca regula un mínimo de derechos a las trabajadoras domésticas, pero debido a aspectos socioeconómicos, como la pobreza y la nula o poca instrucción escolar de este sector laboral, mencionada con anterioridad, y a consecuencia del aislamiento en que se desempeña este servicio, la mayoría de las trabajadoras de casa particular no tienen conocimiento de tales preceptos legales, o si tienen noción de éstos, el empleador se niega a reconocer los derechos que le asisten a la empleada, bajo amenazas de despedirla si persiste en exigirlos. En este caso, la Inspección General de Trabajo, en coordinación con el Departamento de Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debería de actuar, tanto para evitar que el empleador vulnere los derechos de la trabajadora, así como asesorar a ésta última, para que conozca y haga valer sus derechos; sin embargo, no implementan las medidas adecuadas e idóneas para detener dicho flagelo, con lo cual demuestran su inoperancia al no poner en marcha programas integrales que permitan informar, comunicar e instruir a las trabajadoras de casa particular sobre la legislación que las protege.

En otros países se ha implementado la figura del sindicato de trabajadoras domésticas, como una forma de suplir esa inoperancia, los cuales se encargan de informar a las trabajadoras acerca de este régimen de trabajo, sobre los derechos que les corresponden, y a la vez, les brindan asesoría legal, empero, la creación y subsistencia de una organización sindical implica una inversión económica constante por parte de la empleada, y si se toma en cuenta que en Guatemala la mayoría de trabajadoras domésticas no devenga el salario mínimo, para éstas, invertir su salario en un sindicato resultaría en detrimento de su economía.

Así también, es de mencionar que en Guatemala existen entidades no gubernamentales que les brindan apoyo; sin embargo, éstas no tienen la cobertura necesaria, en contraste con la magnitud del problema que viven las trabajadoras domésticas.

A raíz de estos enunciados se pretende hacer notoria la necesidad existente de crear una División de Atención a la Trabajadora de Casa Particular dentro del Departamento de Mujer Trabajadora, para que implemente los proyectos y programas adecuados, dirigidos a este sector laboral.

CONCLUSIONES

1. Las empleadas domésticas no cuentan con un lugar que les brinde la protección y asesoría legal necesaria, ante los atropellos constantes de sus derechos laborales por parte de sus patronos.
2. Guatemala no fomenta la cultura informativa de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de casa particular, esto conlleva a que las mismas acepten tratos inhumanos y vejatorios.
3. Es lamentable, pero en la mayoría de ocasiones, la empleada doméstica es de escasos recursos, ignorante y con poca escolaridad y con responsabilidades familiares de cumplimiento coercitivo lo que conlleva que acepte condiciones de trabajo nefastas.
4. La legislación laboral guatemalteca regula un mínimo de derechos a las trabajadoras domésticas, e incluso se creó un Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de reglamentar la protección de las empleadas pero no son eficaces por el desconocimiento de los mismos, como consecuencia de la enorme ignorancia en que viven la mayoría de estas personas.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe crear la División de Atención a La Trabajadora de Casa Particular y esta dependencia tendrá la responsabilidad de brindar asesoría y protección legal a las mujeres que prestan servicios domésticos, con el fin de evitar flagelos laborales. Creando campañas de divulgación masiva de los derechos laborales de las mujeres de casa particular y establecer en las mismas a donde se debe acudir y que hacer en caso de necesitar asesoría legal.
2. La Inspección General de Trabajo, en coordinación con el Departamento de Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe actuar como asesor y supervisor de los problemas laborales que se establezcan en dicha oficina.
3. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social le corresponde formular mecanismos idóneos para detener la discriminación laboral, ya que lo contrario solo demostraría la ineficacia y la poca protección de la que gozan las empleadas domésticas por lo que se debe instruir sobre la legislación que las protege.
4. Es de suma importancia la implementación de una División de Atención a La Trabajadora de Casa Particular dentro del Departamento de Mujer Trabajadora, con el fin de que se implementen proyectos y programas adecuados, dirigidos a este sector laboral que necesita urgentemente asesoría legal.



BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 1t.; Ed. Centroamericana, S.A., Guatemala: 1982.

ÁLSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial**. 1t.; 2a. ed.; Ed. Ediar, Soc. Anon Buenos Aires, Argentina: 1963.

ÁLVAREZ, Lourdes. **Mujeres trabajadoras**. <http://www.lahora.com.gt/index.php/opinión/opinión/columnas/157727-mujeres-trabajadoras>. (Guatemala, 02 de mayo de 2014).

BAANANTE GISMERO, Almudena. **El trabajo doméstico (análisis económico desde una perspectiva de género)**. <http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0244/publicacion3premio.pdf> (Guatemala, 15 de mayo 2014).

BARRANCOS, Dora. **Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres**. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica, 2002.

BAYÓN CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Bótija. **Manual del derecho del trabajo**. 1t., Ed. D. Marcial Pons-Libros Jurídicos Madrid, España: 1979.

CALDERA, Rafael. **Derecho de trabajo**. 2ª edición, Ed. El Ateneo, Buenos Aires, Argentina: 1960.

CERIGUA. **El trabajo doméstico sigue siendo en Guatemala una forma de esclavitud y explotación**. org/1520/index.php?option=com_content&view=article&id=4452:el-trabajo-domestico-sigue-siendo-en-guatemala-una-forma-de-esclavitud-y-explotacion-&catid=46:mujeres&Itemid=10. (Guatemala, 25 de abril 2014).

CISNEROS MEJIA, Raúl de Jesús. **El trabajo y la desigualdad ante el derecho constitucional en materia laboral.** (s.l.i.), (s.e.), (s.f.)

DE LA CUEVA, Mario. **EL nuevo derecho mexicano del trabajo. Disputaciones terminológicas.** 9ª. ed; Ed. Porrúa S.A, México: 1984.

Empleadas domésticas sin derechos. <http://blog.pucp.edu.pe/item/21121/empleadas-domesticas-sin-derechos>. (Guatemala 15 de mayo 2014).

Feminismo. <http://definicion.de/feminismo/#ixzz2z7UFmbqj>. (Guatemala 15 de abril de 2014).

FERNÁNDEZ MOLINA. **Derecho laboral guatemalteco.** Ed. De León Palacios. Guatemala. 2007.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Ed. Fénix. Guatemala 2004.

HERNÁNDEZ FUENTES, Mariela del Rosario. **La inclusión de los empleados domésticos al régimen de seguridad social.** Guatemala. 2005. (S.E.).

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organización_interna/acercadelministerio.html. (Guatemala, 12 de abril de 2014).

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/ministro.html>. (Guatemala, 20 de abril de 2014).

NASH, Mary y Susanna Tavera. **Experiencias desiguales: Conflictos sociales y respuestas colectivas (Siglo XIX) Madrid.** Madrid, España: Ed. Síntesis, 1995.

Organización internacional de trabajo. **Trabajo doméstico.** <http://www.ilo.int/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang-es/index.htm> (Guatemala 20 de abril 2014).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 1t.; Ed. Helista.S.R.L, Buenos Aires, Argentina: 1981.

Perfil de la empleada doméstica en Guatemala. http://www.prensalibre.com/noticias/Trabajadoras-domestica-domesticas-domestico-guatemala-sin-proteccion-laboral_0_1118888190.html (Guatemala 20 de abril 2014).

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina: 1998.

SOLÉ ROMEO, Gloria. **Historia del feminismo (siglos XIX y XX).** Argentina, (s.e), 1995

Trabajo doméstico ¿qué es? <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/derechos-laborales/trabajo-domestico> (Guatemala, 2 de mayo 2014).

Trabajador doméstico. http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico (Guatemala, 15 de mayo 2014).

Trabajadores domésticos. <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-es/index.htm>. (Guatemala 08 de abril 2014).

VALCÁRCEL, Amelia. **Feminismo en un mundo global.** (s.l.i.), (s.e.), 2012.

WikiGuate http://wikiguate.com.gt/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social#sthash.JyBYmkA4.dpuf. (Guatemala, 14 de abril de 2014).

Legislación

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 1948.

Convenio 100 de la O.I.T. relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. Organización Internacional del Trabajo. 1951.

Convenio 111 de la O.I.T. relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Organización Internacional del Trabajo. 1958.

Convenio 156 de la O.I.T. sobre la Igualdad de Oportunidades y Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares. Organización Internacional del Trabajo. 1981.

Convenio 183 de la O.I.T. sobre la Protección de la Maternidad. Organización Internacional del Trabajo. 2000.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Organización Internacional del Trabajo. 1982.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1978.

Acuerdo Número 1235 Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. 2009.