

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



**DISCRIMINACIÓN Y FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL  
PARA LA MUJER EN EMPLEO DOMÉSTICO EN EL MUNICIPIO DE MIXCO  
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

**ALIS CARMEN ANDREA DE LEÓN MEDINA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2016**

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

**DISCRIMINACIÓN Y FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL  
PARA LA MUJER EN EMPLEO DOMÉSTICO EN EL MUNICIPIO DE MIXCO  
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**ALIS CARMEN ANDREA DE LEÓN MEDINA**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, noviembre de 2016**

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

DECANO	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I	Lic. Luís Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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

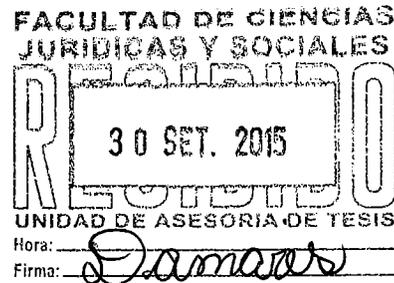
**Lic. Saúl Orlando Recinos Vásquez**

**ABOGADO Y NOTARIO**  
4ta. calle 4-108 zona 3, Chimaltenango  
Teléfonos: 78392154 – 53974738



Chimaltenango, 30 de septiembre de 2015

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  
Ciudad Universitaria  
Guatemala.



**SEÑOR JEFE DE LA UNIDAD DE TESIS:**

De conformidad con el nombramiento recaído en mi persona, atentamente me dirijo a usted para informarle, que en cumplimiento de la resolución de esa Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller ALIS CARMEN ANDREA DE LEÓN MEDINA, intitulado: "Discriminación y falta de cumplimiento de la legislación laboral para la mujer en el empleo doméstico en el municipio de Mixco departamento de Guatemala", dentro del cual se le hicieron las observaciones correspondientes para que de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el trabajo cumpla con los requisitos y presupuestos exigidos por dicho Artículo.

- a) El trabajo de investigación realizado es un aporte científico y técnico con un amplio contenido jurídico y doctrinario, siendo objeto de desarrollo y análisis del trabajo de investigación de tesis fundamentado en la importancia del enfoque de la discriminación y falta de cumplimiento de la legislación laboral de la mujer en el empleo doméstico en el municipio de Mixco departamento de Guatemala.
- b) La metodología y técnicas utilizadas en la realización del trabajo de investigación, fueron acordes al desarrollo de los capítulos. En la introducción, conclusiones y recomendaciones, se utilizaron los métodos analítico y sintético, así como se aplicaron los métodos deductivo e inductivo.
- c) En relación a los objetivos quedó demostrado que es fundamental garantizar el bienestar social de los guatemaltecos y al aplicar la exigente planteada, ayudará en gran manera al momento de juzgar a los más necesitados, siempre que cumplan con los requisitos para encuadrarlo en esta exigente.



- d) La hipótesis planteada quedo comprobada, toda vez que el trabajo realizado por la bachiller señala que la discriminación y falta de cumplimiento de la legislación laboral de la mujer en el empleo doméstico en el municipio de Mixco departamento de Guatemala, es en la actualidad una problemática del Estado guatemalteco.
- e) Los métodos y técnicas de investigación empleados fueron los indicados, habiendo dado una idea de como mejorar la redacción y permitiendo entender los elementos que analiza la estudiante, los criterios técnicos y jurídicos que le dan fundamento a cada argumento.
- f) La contribución científica del tema es de importancia y basada en un contenido de actualidad. En cuanto a las conclusiones y recomendaciones, se relacionan con el contenido del trabajo de investigación y reflejan el adecuado nivel de síntesis jurídico con el objeto del tema. La bibliografía utilizada para la elaboración de la tesis ha sido la adecuada.

Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Publico, asimismo hago constar que no tengo ninguna clase de parentesco tanto dentro de los grados de ley como de afinidad que me una con la Bachiller De León, por lo tanto **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el tramite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Publico de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Saúl Orlando Recinos Vásquez  
Abogado y Notario  
Colegiado Activo Número 9,790





**USAC**  
**TRICENTENARIA**

Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 16 de marzo de 2016.

Atentamente, pase a el LICENCIADO MIGUEL ANGEL ESTACUY NATARENO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ALIS CARMEN ANDREA DE LEÓN MEDINA, intitulado: "DISCRIMINACIÓN Y FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA LA MUJER EN EMPLEO DOMÉSTICO EN EL MUNICIPIO DE MIXCO DEPARTAMENTO DE GUATEMALA".

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

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

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/darao.





# DESPACHO JURÍDICO

Lic. Miguel Ángel Estacuy Natareno & Lic. Walter David Estacuy Muñoz  
ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, 27 de Abril de 2016.

DOCTOR

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA.

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la Universidad de San Calos de Guatemala.

Doctor:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis de la estudiante **ALIS CARMEN ANDREA DE LEÓN MEDINA** titulada "**DISCRIMINACIÓN Y FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA LA MUJER EN EMPLEO DOMÉSTICO EN EL MUNICIPIO DE MIXCO DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**", en base a ello emito el siguiente dictamen:



1. Considero que el tema investigado por la estudiante Alis Carmen Andrea De León Medina, es de suma importancia, respecto a su contenido jurídico y social, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial relevancia ya que consolida de forma teórico y practico el análisis realizado; incluyendo prerrogativas legales de tipo nacional e internacional que lo sustentan.
2. La bibliografía empleada por la estudiante De León Medina, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con el contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada; habiendo empleado en su investigación los métodos científico, sintético, jurídico y analítico y con relación a las técnicas documentales, bibliográficas y hemerográficas, entre otras, realizando así un valioso aporte.

6ta. Av. 0-60 Zona 4 Of. 205 Torre profesional 1 Gran Centro Comercial Zona 4

Tels./Fax. (502) 2335-1780/81/89

Lic\_Estacuy@yahoo.com Wallydem@hotmail.com

Lic. MIGUEL ANGEL ESTACUY NATARENO  
ABOGADO Y NOTARIO



# DESPACHO JURÍDICO

Lic. Miguel Ángel Estacuy Natareno & Lic. Walter David Estacuy Muñoz  
ABOGADOS Y NOTARIOS



3. En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requisitos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, así como la bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido 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, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis considerado conveniente la impresión del mismo.

Con muestras de mi alta consideración y estima, me suscribo de usted.

**Lic. Miguel Ángel Estacuy Natareno.**

**Abogado y Notario**

**Colegiado: 3065**

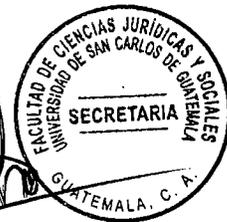
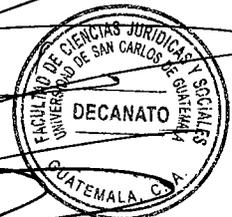
Lic. MIGUEL ANGEL ESTACUY NATARENO  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de octubre de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ALIS CARMEN ANDREA DE LEÓN MEDINA, titulado DISCRIMINACIÓN Y FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA LA MUJER EN EMPLEO DOMÉSTICO EN EL MUNICIPIO DE MIXCO DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.



## DEDICATORIA

**A DIOS:** Por ser quien me da fuerza y motivación diaria, por enseñarme que las batallas mas fuertes se ganan por fe.

**A MIS PADRES:** Por apoyarme cada segundo de mi vida, por su amor, su comprensión y por enseñarme con su ejemplo que en la vida jamás hay que darse por vencido.

**A MIS HERMANOS:** Por ser mi apoyo incondicional y por que no hay personas en quien confíe más que en ustedes.

**A MIS ABUELOS:** Por su gran amor, siempre llevare en el corazón sus enseñanzas.

**A MIS AMIGOS:** Por estar siempre que los necesito.

**A MIS CATEDRÁTICOS:** Por inculcarme siempre el deseo de superación y aprendizaje.

**AL PUEBLO DE**

**GUATEMALA:** Por pagar mi educación universitaria.



**A:** La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, de la cual me siento orgullosa de pertenecer.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que a través de sus catedráticos me permitieron adquirir los conocimientos que me permitieron culminar con mi carrera universitaria.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Doctrina.....	1
1.1. Trabajo doméstico.....	2
1.2. Derecho humano de la no discriminación.....	8
1.3. Respuesta institucional ante la discriminación en la fuerza laboral guatemalteca y el respeto de la mujer empleada en servicios domésticos...	11

### CAPÍTULO II

2. Derecho humano de la no discriminación en el trabajo doméstico .....	19
2.1. Legislación nacional sobre el trabajo doméstico.....	19
2.2. Discriminación en el trabajo doméstico.....	25
2.3. Organizaciones y legislación nacional e internacional que prohíbe la discriminación en el trabajo y fomenta el respeto de la mujer empleada en el servicio doméstico.....	31

### CAPÍTULO III

3. Análisis comparativo de las condiciones de los trabajadores domésticos con los demás trabajadores de otras áreas.....	43
3.1. De la igualdad de contratación.....	44
3.2. De la igualdad en la legislación .....	51



3.3. De la igualdad de oportunidades.....	56
---	----

## CAPÍTULO IV

4. El empleo doméstico y la vulneración de su derecho a la no discriminación en el municipio de Mixco .....	59
4.1. Los grados de vulneración.....	59
4.2. Resultado de entrevistas de campo.....	67
4.3. Aportación propia.....	68
4.4. Propuestas de solución para la no discriminación.....	76
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>87</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>89</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>101</b>



## INTRODUCCIÓN

La problemática enfocada en el presente trabajo de investigación es que en Guatemala predomina la discriminación social ya sea por sus diferentes rasgos políticos, culturales, sociales, religiosos, económicos entre otros.

Según lo anteriormente establecido el objetivo general fue establecer la existencia y falta de cumplimiento de la legislación laboral para la mujer contratada en servicio doméstico en el municipio de Mixco, departamento de Guatemala, ya que con ello se pretendió profundizar en todo el ordenamiento jurídico que garantiza no solo el derecho al trabajo sino el derecho a la no discriminación laboral, ello con relación a toda la clase trabajadora de la República de Guatemala.

Así mismo se analizó jurídicamente la responsabilidad en la cual pudiera incurrir el Estado de Guatemala al desatender por medio del ente administrativo y judicial en su momento todo tipo de discriminación con relación a la clase trabajadora y en especial con relación a las trabajadoras de casa particular, ya que en su gran mayoría son personas con poca escolaridad.

La hipótesis de la investigación fue: La no aplicación del principio de igualdad de contratación para la mujer que trabaja en servicios domésticos evidencia la discriminación de la legislación laboral hacia este sector. Situación que provoca serias implicaciones en el ámbito laboral ya que las trabajadoras de casa particular sufren en



gran porcentaje de toda tipo de discriminación no solo laboral sino en el peor de los casos sexual.

El tema planteado se realizó empleando los métodos: analítico, inductivo-deductivo y el método comparativo. Así mismo las técnicas bibliográficas, documentales y parafraseo que fueron la base para desarrollar esta investigación y determinar que efectivamente es necesario crear una normativa específica que castigue de forma severa la discriminación laboral.

Esta investigación se divide en cuatro capítulos: el primero, se refiere al derecho de trabajo, el trabajo doméstico, el derecho humano a la no discriminación, así como la respuesta de las instituciones ante la discriminación sobre las trabajadoras domésticas; el segundo, trata del aspecto legal nacional e internacional con relación al trabajo doméstico, el derecho humano de la no discriminación, la respuesta legal sobre las formas de discriminación de las mujeres que ejercen el trabajo doméstico; el tercero, menciona el análisis comparativo entre las condiciones de las trabajadoras domésticas y los demás trabajadores; y el cuarto capítulo, se relaciona con el empleo doméstico y la vulneración del derecho a la no discriminación en el municipio de Mixco.

Se hace necesario actualizar la legislación en cuanto a los derechos de la trabajadora doméstica, para alcanzar lo preceptuado en uno de los considerandos del Código de Trabajo, que establece que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, no excluyendo de este precepto el trabajo doméstico y dignificándolo como cualquier otro trabajo.



## CAPÍTULO I

### 1. Doctrina

Para tratar de establecer de forma doctrinaria que es el trabajo doméstico es necesario desglosar el término, es por ello que según el autor Landelino Franco López, define al trabajo como “una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle una existencia decorosa...”<sup>1</sup>

Como se puede observar en la anterior definición el trabajo se utiliza para generar riqueza, pero actualmente se utiliza para tratar de obtener dinero con que subsanar como mínimo las necesidades básicas de las personas o de una familia, es por ello que el autor anteriormente citado concluye que el trabajo es “una actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución de dinero...”<sup>2</sup>

Según esta segunda afirmación del autor antes citado determina que el trabajo es una actividad lícita, que el ejercicio de la misma además de generar una retribución para el que la ejecuta, genera un beneficio para el que la solicita y tiene el poder de cubrir

---

<sup>1</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1

<sup>2</sup> **Ibíd.** Pág. 2



económicamente dicha actividad sea cual fuere su naturaleza y con ello genera un beneficio recíproco.

### **1.1. Trabajo doméstico**

Así mismo el Diccionario de la Real academia Española define la palabra trabajar como “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual.”<sup>3</sup>; según lo anterior el hecho de realizar una actividad es considerado trabajo, pero se considera que es indispensable la existencia de una doble vía para ser considerado como trabajo real, eso significa la existencia de un patrono y de un trabajador como elementos de una relación de trabajo ya que si ello no existe sería únicamente una actividad física e intelectual que no cumpliría con las características de un trabajo.

Ahora bien no basta con solo definir que es el trabajo, el segundo elemento del presente apartado es la frase doméstico, dicha frase hace referencia en algunos casos a las personas que trabajan en el aseo o en la limpieza de una casa de habitación y con ello es necesario hacer referencia a que la etimología de esa palabra proviene de “la procedencia latina bajo denominación “domesticus” forma adjetiva de “domus” que significa casa.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> <http://dle.rae.es/?w=trabajar>. Consultado el: 27-08-2016.

<sup>4</sup> <https://definiciona.com/domestico/>. Consultado el: 27-08-2016.



Así también se puede definir la palabra doméstico como: “Este vocablo se refiere como perteneciente, concerniente y alusivo al hogar, vivienda o casa...”<sup>5</sup>; según la anterior definición se logra determinar que la palabra doméstico significa lo relativo al hogar o casa de habitación.

Ahora bien cuando las palabras trabajo y doméstico se unen básicamente hacen referencia a “aquel que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que se contrata no por un patrono, sino por un amo de casa, que no persiga lucro, para trabajar en su casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus descendientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él”<sup>6</sup>

El trabajo doméstico según la definición anterior debe prestarse dentro de una casa de habitación y además la persona contratante debe proporcionar habitación a la persona que preste dicho servicio, según lo anteriormente afirmado es necesario tomar en consideración que el trabajo doméstico tiene la característica de ser un trabajo subordinado ya que existe una dependencia directa entre el patrono y el trabajador.

Según el autor Landelino Franco afirma que “el trabajo subordinado es de subordinación económica..., de subordinación técnica... y de subordinación

---

<sup>5</sup> **Ibíd.**

<sup>6</sup> Dávalos, José. **Derecho de trabajo**. Pág. 70



jurídica...<sup>7</sup>; todo esto manifestado por el autor Landelino, es aplicable al trabajo doméstico ya que se da la subordinación económica por que el trabajador vende en pocas palabras su fuerza de trabajo a cambio de una retribución; así mismo es de subordinación técnica ya que el patrono es quien le da órdenes al trabajador sobre cómo debe dirigir su trabajo, y de subordinación jurídica porque el trabajador debe obedecer no solo las órdenes del patrono sino respetar el fiel cumplimiento de sus labores ya que si no lo realiza de esa manera, puede ser despedido, según lo establece la legislación laboral guatemalteca.

En ese mismo orden de ideas cabe mencionar que el trabajo doméstico puede ser prestado por cualquier persona de cualquier género no importando que sea hombre o mujer, es por ello que el trabajo doméstico también se puede definir como “aquel por el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales con relación al hogar, para la asistencia de éste, mientras que la otra parte, a su vez, se obliga a abonar por dichos servicios el pago de un salario.”<sup>8</sup>

Si se observa la definición anterior es indispensable hacer mención que el trabajador dentro del trabajo doméstico se obliga a trabajar de forma material dentro de la casa de habitación ajena, lo cual conlleva encargarse de todos los servicios materiales para la casa y sus habitantes, tal como lavar la ropa, planchar, barrer, trapear, sacudir, prepara la comida, realizar compras en el supermercado entre otras tareas propias de la casa

---

<sup>7</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 6.

<sup>8</sup> **Ibíd.** Pág. 621.



de habitación a la cual presta el servicio, además de ello según el autor Cesar Landelino Franco, el trabajo doméstico proviene del “latín Domus, que significa casa...”<sup>9</sup>, y a este respecto se debe mencionar que el trabajo doméstico modernamente se le ha denominado como trabajo de casa particular.

Ahora bien el trabajo de casa particular como modernamente se le denomina es de gran importancia dentro de la población ya que a través de el no solo se cuida la casa de habitación en la realización de la limpieza de la misma, sino además se realiza la labor de cuidar a los niños que son a la vez los hijos de los patronos, derivado con ello la gran responsabilidad de tener bajo el cuidado del trabajador doméstico al tesoro máspreciado para los patronos y con ello debemos determinar que el trabajo doméstico es poco valorado socialmente ya que al mismo se le resta importancia y con ello no se le considera un trabajo con la importancia o relevancia que pudiera tener otro.

No nos hemos puesto a pensar que las actividades de las trabajadoras domésticas son tan importantes como cualquier otro trabajo ya que sin el mismo no fueran posibles las realizaciones de muchas otras actividades realizadas por los patronos que de forma indirecta se ven apoyados por este tipo de trabajadoras.

Derivado de lo anteriormente establecido el autor Franco López indica la existencia de características del trabajo doméstico siendo estas las siguientes:

---

<sup>9</sup> **Ibíd.**



- a. La convivencia;
- b. La continuidad carente de horario, ya que desde la mañana hasta la noche el trabajador doméstico está a las órdenes del dueño de la casa;
- c. Predominio de la prestación del servicio por mano de obra femenina y dentro de ellas, las solteras y jóvenes;
- d. En lugares donde existen razas diferentes, el desempeño del trabajo doméstico, desempeño por la raza menos apreciada;
- e. Variación e indeterminación en las tareas, ya que los domésticos realizan toda clase de servicios;
- f. La no persecución de lucro por el dueño de la casa.”<sup>10</sup>

De lo anterior se puede observar que las características del trabajo doméstico son claras en el sentido de que a los trabajadores domésticos en su mayoría son mujeres, en algunos casos predomina que las mujeres que ejercen el trabajo de domésticas sean personas del interior del país que de una u otra manera sean de cultura indígena, además de las características ya mencionadas existen también las siguientes: “el

---

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 623.



trabajo doméstico presenta peculiaridades que lo distinguen del resto de las ocupaciones laborales. Entre estas características, se pueden mencionar:

- a) Trabajo dentro del hogar
- b) Trabajo predominantemente femenino
- c) Alto nivel de informalidad
- d) Concentración importante de trabajadores migrantes
- e) Invisibilidad
- f) Paternalismo y vínculos emocionales entre patrón y trabajador
- g) Dificultad de sindicalización
- h) Bajo nivel educativo
- i) Discriminación
- j) Bajas remuneraciones



k) Dificultad para la movilidad vertical o ascendente, y preponderancia de movilidad horizontal

l) Pluralidad simultánea de patrones

m) Proporción significativa de trabajo infantil”<sup>11</sup>

Así mismo existe una pequeña categoría de trabajo doméstico “Los trabajadores domésticos se pueden dividir en dos categorías de trabajadores: sin retiro y con retiro. Sin retiro son los trabajadores domésticos que residen en la casa donde realizar su trabajo, mientras que con retiro son los empleados del hogar que viven fuera de su lugar de trabajo.”<sup>12</sup>; esta clasificación tiene razón de ser ya que en muchas partes del país y en especial en el departamento de Guatemala se da la circunstancia de que las trabajadoras domésticas residan en la casa a la cual atienden o asisten.

## 1.2. Derecho humano de la no discriminación

Lo primero que se debe lograr establecer es lo relativo al derecho humano es importante mencionar que los mismos son inherentes a todos los seres que habitan el planeta tierra claro hablando de seres humanos, sin ningún tipo de discriminación ya

<sup>11</sup> <http://www.tusalario.org/colombia/Portada/ley-laboral/trabajo-domestico/que-es-el-trabajo-domestico> Consultado: 27-08-2016.

<sup>12</sup> <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/589/1/M-CD4413.pdf>. Consultado: 27-08-2016.



sea de nacionalidad, lugar de origen, sexo, étnico, color, religión, o cualquier otra condición, ello supone que todos los seres humanos tienen los mismos derechos, sin distinción alguna, y derivado de ello es importante tratar de definir que es el derecho humano.

Por lo que “La expresión “derechos humanos” (también citada con frecuencia como DD.HH.) hace referencia a las libertades, reivindicaciones y facultades propias de cada individuo por el sólo hecho de pertenecer a la raza humana. Esto significa que son derechos de carácter inalienable (ya que nadie, de ninguna manera, puede quitarle estos derechos a otro sujeto más allá del orden jurídico que esté establecido) y de perfil independiente frente a cualquier factor particular (raza, nacionalidad, religión, sexo, etc.).”<sup>13</sup>

Según la presente definición cada ser humano desde el momento en que nace trae de forma inherente un cúmulo de derecho que garantizan al ser humano su condición de tal. Derivado de lo anteriormente establecido se consideran como características de los derechos humanos los siguientes: “Los derechos humanos también se caracterizan por ser irrevocables (no pueden ser abolidos), intransferibles (un individuo no puede “ceder” sus derechos a otro sujeto) e irrenunciables (nadie tiene el permiso para rechazar sus derechos básicos). Aún cuando se encuentran amparados y contemplados por la mayoría de las legislaciones internacionales, los derechos

---

<sup>13</sup> <http://definicion.de/derechos-humanos/#ixzz4lajn4bgT> . Consultado: 27-08-2016.



humanos implican bases morales y éticas que la sociedad considera necesaria respetar para proteger la dignidad de las personas.”<sup>14</sup>, es por ello que según lo determinado anteriormente los derechos humanos no se puede suspender o perder, tampoco pueden ni de forma expresa ni tacita renunciar a ellos, son parte del ser humano como una marca legal perteneciente a cada uno de los seres humanos.

Ahora bien cuando se determina lo relativo a la no discriminación se debe definir primeramente lo relativo a la discriminación lo cual según el diccionario de la real academia española afirma que “discriminar es dar trato desigual a una persona o colectiva por motivos raciales, religiosos, políticos, sexo, etc.”<sup>15</sup>

Derivado de la presente definición es importante tomar en consideración que la palabra discriminación puede ser muy amplio pero en pocas palabras significa trato desigual o disparate, así mismo se puede definir discriminación como “Discriminar es separar, diferenciar o excluir a alguna persona, o tratarla como un ser inferior, o privarle de derechos, por ciertas características físicas, por sus ideas, por su religión, por su cultura, por su orientación sexual, por su posición económica, u otros motivos aparentes. Este menosprecio hacia el considerado diferente afecta su dignidad

---

<sup>14</sup> **Ibíd.**

<sup>15</sup> <http://dle.rae.es/?w=discriminabas>. Consultado el: 27-08-2016.



humana, y lo somete a maltratos y abusos. Una forma positiva de discriminación sería diferenciar los grupos o personas con mayores carencias, con el fin de ayudarlos.”<sup>16</sup>

La presente definición indica que discriminación es la forma como se puede hacer sentir menos a otra persona, por el solo hecho de ser diferente en cuanto a cualquier circunstancia o característica ya sea de su cuerpo, carácter o cualquier otra índole que le identifique.

Ahora bien con relación al derecho humano de la no discriminación es notorio considerar que es un derecho que tiene todo ser humano a no ser discriminado en cuanto a su religión, sexo, cultura, aspecto físico, etnia, entre otras, pero con relación al trabajo doméstico, debe existir un derecho humano de la no discriminación para las trabajadoras domésticas y con ello lograr que dichas trabajadoras tengan un trabajo digno sin discriminación alguna.

### **1.3. Respuesta institucional ante la discriminación en la fuerza laboral guatemalteca y el respeto de la mujer empleada en servicios domésticos**

Cuando se toca el tema de una respuesta institucional es difícil indicar a ciencia cierta si existe dicha respuesta institucional ya que si bien es cierto existen instituciones que velan por combatir la discriminación laboral dentro del país y en especial dirigida hacia

---

<sup>16</sup> <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/discriminacion#ixzz4IbBua4gy>. Consultado el: 27-08-2016.



la mujer trabajadora como empleada doméstica, es por ello que según la escritora María José Aguilar indica en su libro servicio doméstico que “Para muchas mujeres inmigrantes trabajar en servicio doméstico se convierte en la única opción laboral que tienen al llevar; y esto está estrechamente relacionado con la situación jurídico administrativa. Sin una situación regularizada, es decir, con papeles, los trabajos se limitan a los propios de la economía sumergida, es decir, trabajos clandestinos donde el empleado está desprotegido y a merced de las condiciones que los empleadores quieran imponer. El 81% de las mujeres encuestadas ha estado en algún momento en situación jurídico-administrativa irregular en España, de las cuales un 37 % ha estado un año, y un 56% ha estado menos de un año. Pero si tenemos en cuenta que en la actualidad el 77% de las encuestadas está en situación regular y que el 71% de las que consiguieron papeles continuaron trabajando (62,4% en servicio doméstico), podremos decir que a pesar de tener una situación jurídica regular estas mujeres continúan trabajando en servicio doméstico. Es decir, no sólo se emplean en este sector las recién llegadas. Los resultados son confirmados cuando se les pregunta si han seguido trabajando en servicio doméstico después de conseguir los papeles (el 71% contestó afirmativamente).”<sup>17</sup>

Si se observa lo que indica la autora María José Aguilar, el trabajo doméstico al final no es un derecho sino básicamente una obligación y la única opción de poder o tratar de salir adelante en especial si son mujeres inmigrantes como relata la autora citada, pero en Guatemala también se les podría llamar inmigrantes a las mujeres que ejercer dicho

---

<sup>17</sup> Aguilar Idáñez, María José .**Discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género.** Pág. 8-9.



trabajo doméstico pero que provienen del interior del país tales como aldeas del Quiche, de San Marcos, Quetzaltenango, entre otros con la visión de alcanzar mejores oportunidades en la capital o sus municipios y por esa condición a veces vemos y digo vemos porque en alguna oportunidad también nos ha tocado esa experiencia que no debería ser tan buena ya que todos los seres humanos tienen derechos que son inherentes a cada uno y es por ello que no se debe discriminar a nadie por ningún tipo de motivo

Es por ello que la autora ya citada continua manifestando que “Es importante describir el tipo de hogares en los que se emplean las mujeres inmigrantes ya que este indicador pone de manifiesto las necesidades familiares a que nuestra sociedad debe hacer frente y que en el momento actual cubren las mujeres inmigrantes en ese proceso de externalización de las tareas domésticas y de cuidado. Proceso producido como consecuencia de la falta de reparto efectivo de las tareas en el seno del hogar, y la falta de servicios públicos que hagan posible la conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres españolas sin necesidad de recurrir a las empleadas de hogar. En nuestro estudio encontramos que los hogares que contratan servicio doméstico están compuestos, según la encuesta, de 3 a 5 miembros en un 41%, de 2 personas en un 29% y de una persona en un 17%. Viendo más detalladamente estas cifras, los hogares empleadores son familias pequeñas compuestas por padre, madre y dos ó 3 hijos en un 29%, y por ancianos solos en un 33%.”<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> **Ibíd.** Pág. 12.



Ahora bien si observamos lo anteriormente citado es importante tener en consideración que las personas que contratan a trabajadoras domésticas son personas con hogares pocos organizados y que derivado de ello creen que la muchacha que es como la mayoría de personas les llaman a las trabajadoras domésticas, son las que deben realizar todo lo que ellos por falta de organización o en algunos casos de tiempo no pueden o no quieren hacer y hasta más.

Es por ello que algunos indican cuando buscan una trabajadora doméstica que buscan a una muchacha para trabajar pero sería mejor si es de una aldea de algún departamento del interior del país porque se cree que las personas que viven en el interior del país son personas tranquilas, honradas y sobre todo que hacen caso a todo y no reclaman sobre sus derechos conformándose con lo que se les pueda pagar, es por ello que todo ello son formas de discriminar a ese tipo de trabajadoras, derivado de ello existen instituciones que tratan de velar por erradicar esas formas de discriminación, tales como:

- La Organización Internacional del Trabajo

La Organización internacional del Trabajo es un ente internacional, como dependencia de las Naciones Unidas cuya finalidad es tratar de velar por los derechos de todos los trabajadores a nivel mundial y velar por que los trabajos sean dignos sin ningún tipo de discriminación o de esclavitud ya que dicha Organización Internacional del Trabajo emite convenios que los países afiliados a las Naciones Unidas tratan de cumplir ya



que si no lo hacen son sancionados por ser miembros, ahora bien, la Organización internacional del Trabajo manifestó lo siguiente “La OIT ha constatado que el trabajo doméstico supone una importante ocupación para millones de individuos, absorbiendo hasta un 10 por ciento del empleo total en algunos países. Sin embargo, este trabajo está infravalorado y mal regulado, y muchos trabajadores domésticos llevan una excesiva carga laboral y están mal pagados, desprotegidos y expuestos a abusos. Por estas razones, respaldamos con firmeza la recomendación de la OIT (Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010) que insta a los miembros de la OIT a desarrollar un nuevo instrumento que trate las condiciones especiales en las que se llevan a cabo los trabajos domésticos, y que aumente la protección de los trabajadores domésticos.

La investigación sobre el trabajo doméstico que hemos llevado a cabo en veinte países confirma que los trabajadores domésticos se encuentran entre los más explotados y maltratados del mundo. Principalmente mujeres y niñas, aunque no exclusivamente, sufren a menudo unas condiciones de trabajo que no cumplen ni remotamente los estándares internacionales, incluyendo salarios bajos e irregulares, horarios de trabajo excesivamente largos, falta de periodos de descanso y la exclusión de la protección social, como puede ser la seguridad social y las prestaciones de maternidad.”<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> [https://www.hrw.org/sites/default/files/related\\_material/May%2028%20Decent%20Work%20for%20Domestic%20Workers\\_ILOAdvocacyDoc%20TRA%20SP\\_VETTED\\_FORMATTED.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/May%2028%20Decent%20Work%20for%20Domestic%20Workers_ILOAdvocacyDoc%20TRA%20SP_VETTED_FORMATTED.pdf). Consultado: 28-08-2016.



Derivado de ello se puede observar que la Organización internacional del Trabajo trata de velar por los intereses de los trabajadores domésticos y luchar contra cualquier forma de discriminación dentro de los países miembros.

- **Ministerio de Trabajo y Previsión social**

Esta es una institución pública estatal que tiene por finalidad, velar por la política en materia laboral, así como velar porque no se violenten los derechos de los trabajadores y para ello tiene a la Inspección general de trabajo, siendo esta dependencia del Ministerio de trabajo quien más responsabilidad tiene en esta materia, ya que la misma tiene como funciones: “Realizar verificaciones laborales, realizar verificaciones administrativas, realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.

Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre



la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral.<sup>20</sup>; como observamos la inspección de Trabajo es la dependencia del Estado que debe velar por que se cumplan a cabalidad todas las leyes del país en materia laboral y con ello velar que a la vez no se incurra en ningún tipo de forma de discriminación en contra de las trabajadoras domésticas.

- Otras Organizaciones

Dentro de este numeral detallare de un gran número de organizaciones que velan por los derechos en específico de las trabajadoras domésticas a nivel latinoamericano y que ha ido cobrando gran auge a nivel internacional, lo triste de todo esto es que en Guatemala no hay un movimiento de gran envergadura como lo son los siguientes: el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua, la Fetradomov, el Movimiento María Elena Cuadra y la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH). Las organizaciones Mama Cash, Organización Internacional del Trabajo, ONU Mujeres, el Fondo Centroamericano de Mujeres (FCAM), la Fundación Federich Ebert y el Fondo Sueco-Noruego de Cooperación con la Sociedad Civil (FOS); que todas las anteriores organizaciones mencionadas velan exclusivamente por la protección de las trabajadoras domésticas y prueba de ello es lo regulado en el

---

<sup>20</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-detrabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html?showall=1&limitstart=>. Consultado: 28-08-2016.



segundo encuentro latinoamericano de trabajadoras domésticas “Nosotras vamos a seguir empujando para que los países de Honduras, El Salvador y Guatemala que no han ratificado el convenio, logren este paso importante. Y como lo dice el Convenio 189 las trabajadoras domésticas migrantes deben acceder a todos sus derechos humanos. Uno de los resultados de este encuentro fue darnos cuenta que debemos continuar luchando para que se ratifique en los países de la región el Convenio. Pero primero debemos darlo a conocer y luego implementarlo. Esto nos servirá para que ya ratificado el convenio, se puedan realizar convenios bilaterales con cada uno de estos países para la defensa de los derechos de las mujeres.”<sup>21</sup>

Lo realmente triste de lo anteriormente citado es que mencionan a Guatemala como un país que no ha ratificado el convenio 189, y además existe muy poco interés por organizarse para crear organizaciones que velen por los intereses de las trabajadoras domésticas ya que como bien se sabe la mayoría de la clase alta de nuestro país cuenta con una o más trabajadoras domésticas a quienes se les discrimina por su condición de trabajadora domésticas, no solo en cuanto al trato sino también en cuanto al pago de su salario ya que como es bien sabido a este tipo de trabajadoras se les paga menos del salario mínimo.

---

<sup>21</sup> <https://fcmujeres.org/trabajadoras-domesticas-demandan-cumplimiento-de-sus-derechos/>. Consultado: 28-08-2016.



## CAPÍTULO II

### **2. Derecho humano de la no discriminación en el trabajo doméstico**

El trabajo doméstico tiene su andamiaje legal no solo en el Código de Trabajo, sino también es regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala y además en Tratados Internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, en ellos podemos ver como el trabajo doméstico esta regulado como cualquier otra labor y como se protege el derecho humano a no ser discriminado por razón del trabajo que se desempeñe dentro de la sociedad.

#### **2.1 Legislación nacional sobre el trabajo doméstico**

La regulación laboral con relación al trabajo doméstico la encontramos primeramente en la Constitución política de la República de Guatemala en cuanto a lo regulado en el Artículo 101 que establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social; este Artículo constitucional es importantísimo ya que si observamos de forma detenida contiene lo relativo a que el trabajo es un derecho.

Pero que a la vez es una obligación para con la sociedad y lo más importante para el presente tema de investigación es que indica que el régimen laboral debe basarse en el principio de justicia social lo cual abarca todo lo relativo a la lucha contra la desigualdad



o discriminación de los trabajadores, ahora bien el Artículo 102 de la propia Constitución regula que los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades protegen a la mujer trabajadora y regulan las condiciones en que debe prestar sus servicio, si nos damos cuenta la propia constitución en el citado articulo regula lo relativo a la protección para las mujeres trabajadoras, es por ende que entran el régimen de las mujeres que se dedican al trabajo doméstico.

En ese mismo orden de ideas en el Código de Trabajo, Decreto 1441, en el titulo cuarto regula lo relativo a los trabajos sujetos a regímenes especiales, lo cual significa que cada uno de estos trabajos sujetos a estos regímenes tienen o contienen normas jurídicas que de una u otra manera son excepción a la regla general tal es el caso del trabajo sujeto a régimen especial denominado trabajo doméstico y que modernamente se le denomina trabajo de casa particular.

Aparece establecido el mismo dentro del Artículo 161 del Código de Trabajo, indicando que, los trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás actividades propias de un hogar, residencia, habitación particular y que no importen lucro o negocio para el patrono; este Artículo como se observa contiene la definición legal de trabajadores domésticos, siendo de resaltar que el referido articulo hace mención de tres atribuciones propias para dichos trabajadores domésticos tales como labores de aseo, de asistencia, y demás propias de un hogar.



Siendo esa palabra y demás propias de un hogar el que se considera la frase que causa problema y abre las puertas para la discriminación de la cual son objeto las trabajadoras domésticas, lo cual se considera debería ser modificada o bien declarada inconstitucional ya que violenta el principio de justicia social; así mismo el Artículo 162 del mismo cuerpo legal regula que “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprenden, además, del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”

El presente Artículo contiene un derecho inherente a las personas que optan por ejercer el trabajo doméstico ya que por el hecho mismo de ejercerlo los hace acreedores no solo a su salario que como lo determina el propio Artículo 102 constitucional debe ser el fijado por el organismo ejecutivo cada año, sino también tienen derecho a que se les provea de habitación, eso significa que se les tiene que proporcionar donde puedan descansar y dormir, así mismo tienen derecho a la manutención, lo cual se refiere a la comida para su subsistencia.

Esto difiere de cualquier otro trabajador por así decirlo de un régimen que no sea de los sujetos a regímenes especiales; el Artículo 163 del Código de Trabajo regula “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 presente precepto legal regula un derecho patronal, que a la vez es



una obligación del trabajador, en el sentido de que el patrono le exija al trabajador domestico un certificado de buena conducta emitido por un medio, dicho certificado médico es utilizado para lograr establecer que la persona que ingrese a dormir y comer con una familia no lleve consigo una enfermedad contagiosa y con ello enferme a todos los miembros de la familia; el Artículo 164 del mismo cuerpo legal regula que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos como lo preceptúa el Artículo 164 del Código de Trabajo:

- 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
- Durante los días domingos y feriados que este código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas”; lo regulado en el presente artículo debe tenerse claro que a los trabajadores domésticos se les excluye de las jornadas de trabajo que contiene el código de trabajo, indicando que deben laborar catorce horas de trabajo y además se les obliga a trabajar los días domingos un total de ocho horas, así mismo no le son aplicables los descansos de los séptimos días, así mismo tampoco le son aplicables los descansos de los asuetos y feriados, lo cual desde la perspectiva de la justicia social que enmarca la propia constitución es totalmente contradictorio ya que el propio Artículo 102



constitucional no regula nada como excepción tanto a jornadas de trabajo como a los descansos regulados en dicho artículo, por lo que la discriminación para las trabajadoras domésticos inicia desde la promulgación del propio código de trabajo. Así mismo llama la atención lo regulado por el 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.”

Llama la atención el presente artículo porque si bien es cierto determina como causa justa para despedir al trabajador el mal trato que este realice en contra de su patrono, pero en ningún momento se menciona nada con relación al maltrato del patrono para con el trabajador doméstico, lo cual es más propenso que se dé por la posición en desigualdad económica que se encuentran ambos elementos personas de la relación laboral.

Así mismo en materia internacional existen un sinfín de convenios que tratan de velar o proteger a las trabajadoras sobre formas de discriminación, en especial el Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, esta 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."

Según lo indicado en el artículo anterior citado, se señala que los países miembros deben tratar de abolir la discriminación contra la mujer en todas sus formas, para lo cual deberán tomar las medidas adecuadas para cambiar los cánones de conducta entre los hombres y mujeres, con la finalidad de asegurar la igualdad de derechos de la mujer en las esferas política, económica, social, cultural, laboral y civil; y con ello asegurar, que exista las mismas condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Además de lo ya establecido cabe hacer notar lo siguiente que el convenio 189 emitido por la Organización Internacional del Trabajo, determina en su artículo tres la promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos; así mismo en el artículo tres, cuatro y once regula lo relativo al respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de



asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. También regula lo relativo a la protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia contra trabajadoras domésticas.

## **2.2 Discriminación en el trabajo doméstico**

La discriminación en Guatemala es un flagelo para toda persona, ahora bien con relación a las trabajadoras domésticas la discriminación es doblemente un flagelo ya que ese tipo de trabajadoras deben soportar el hecho de estar trabajando y ser discriminadas sin poder decir o protestar por ello ya que si protestan por la discriminación aplicada, correrían el riesgo hasta de perder sus empleos que en muchos de los casos les ayudan a sobrevivir.

Es por ello que la discriminación puede ser: “La discriminación en el empleo y la ocupación consiste en dar un trato menos favorable a las personas por su raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social, sin tener en cuenta sus méritos ni calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate. La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran, merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para



desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades, y para ser remunerados en función de sus méritos.”<sup>22</sup>

Siendo la discriminación un arma para coartar la autoestima, cualidades o aptitudes de otra persona según lo anteriormente citado; además de ello el autor Werner Barrientos indica que con relación a la discriminación “Pueden existir dos clases de discriminación, una es la directa la cual se da en los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluyen o se desalientan abiertamente a los aspirantes casados o de determinada edad, o de determinado color de piel o compleción física. La discriminación directa suele asentarse en los prejuicios y los estereotipos. Al acuñarse este último se atribuyen a las personas actitudes y aptitudes determinadas, o la falta de éstas, atendiendo a su pertenencia a un colectivo racial, sexual, religioso u otro, e independientemente de sus calidades y experiencia laboral, y la discriminación indirecta es cuando existen normas o condiciones sin una buena justificación que afectan más a algunos grupos raciales que a otros. Por ejemplo, sería discriminación indirecta si uno de los requisitos en un trabajo es que el inglés sea su lengua materna, porque eso dejaría fuera a algunos grupos que no tienen el inglés como lengua materna pero lo hablan perfectamente. Otra forma es cuando se da un trato menos favorable a los trabajadores a tiempo parcial con respecto a los trabajadores a tiempo completos, pues ésta es ejercida contra las mujeres, ya que éstas constituyen la mayoría del personal empleado a tiempo parcial.”<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Alfaro Arellano, Edgar Rolando. **Introducción a la legislación y derecho laboral**. Pág. 70

<sup>23</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho de trabajo**. Pág. 97.



Es por ello que la discriminación se relaciona de forma directa con el principio constitucional de la igualdad, contenido en el artículo cuarto el cual regula en su Artículo 4. Libertad e igualdad indica que en Guatemala todos los seres humanos somos libres e iguales en dignidad y derechos, hombre y mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

El cual según expedientes números 141-92; 16-06-92, emitidos por la Corte de Constitucionalidad determinan que “el principio de igualdad impone que situaciones iguales sean tratados normativamente de la misma forma, pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme a sus diferencias....”

Con ello se determina que el principio de igualdad debe operar a favor de los trabajadores domésticos y no solo para algunos trabajadores privilegiados, juntamente con ello dentro del Código de Trabajo, en el Artículo 14bis establece que “se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general....”

Según lo anteriormente determinado es necesario citar también lo regulado en el Artículo tercero del Convenio ciento ochenta y nueve el cual regula lo relativo a los



trabajadores y trabajadoras domésticas indicando que “1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio. 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. 3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.”

Como se puede observar en el presente Artículo tercero citado del Convenio 189, se logra determina que a través de este Convenio se pretende proteger ese derecho humano de los trabajadores domésticos a no ser discriminados ya que los mismos en toda la esfera de sus labores tienden a ser discriminados y lo peor de todo que esa forma de discriminar a los trabajadores domésticos se toma como algo tan normal o



peor aún como un acto aprobado por la sociedad ya que como culturalmente creemos que las trabajadoras domésticas o muchachas como se les denomina son o pueden ser tratadas de forma abusiva, despectiva y discriminatoria.

Además, el Artículo 1 del Decreto No. 57-2002 del Congreso de la República indica: "Discriminación. Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos. (...)".

Por lo expuesto anteriormente podemos afirmar que los guatemaltecos son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para concluir se debe atender a lo regulado en el Artículo diez del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual regula que:

"1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas



normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico;

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas;
3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.”

Según este Artículo citado indica que el país que ratifique el presente convenio debe adoptar las medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, es por ello que se debe tener en consideración que los trabajadores domésticos, según la legislación nacional Guatemalteca tiene más obligaciones que derechos y además se les excluye tanto de la jornada de trabajo como de los descansos de los cuales gozan todos los demás trabajadores y eso es discriminación, lo cual debe ser enmendado y concederle a los mismos los privilegios que le son vedados.



### **2.3 Organizaciones y legislación nacional e internacional que prohíbe la discriminación en el trabajo y fomenta el respeto de la mujer empleada en el servicio doméstico**

Como bien es sabido discriminación en Guatemala existe a todos los niveles sociales, culturales, religiosos, políticos, sociales, laborales, y en especial con relación a la mujer que es empleada para prestar servicios domésticos ya que la misma es vista como un objeto de que hacer, que únicamente nació para barrer, planchar, lavar platos, cuidar a los niños, prepara comida, atender y servir a los patronos.

Dichas trabajadoras no tienen derecho a gozar del salario mínimo, ni de ningún tipo de descanso o prerrogativa cuando se trata de atender a los patronos, lo cual sucede cuando los niños de un hogar van a estudiar, la trabajadora doméstica debe levantarse temprano para preparar a los niños que van a la escuela y por la noche esperar a que el patrono llega del trabajo para servirle la cena, si vemos todas esas formas o tratos hacia las trabajadoras domésticas a toda luz existe formas y tipos de discriminación sobre ellas.

Ahora bien cuál es la respuesta institucional a esta problemática ya que si se observa en Guatemala este tipo o forma de discriminación no ha cambiado, más bien las generaciones cambian pero la forma de discriminación permanece, es por ello que como respuesta institucional surge:



- **La Organización Internacional del Trabajo**

El cual como ya se indico es un ente internacional cuyo objetivo es “La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de la ONU que tiene por objetivos la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo”<sup>24</sup>

Teniendo como principales mecanismos de trabajo “Los principales mecanismos de trabajo de la OIT son el establecimiento y supervisión de normas internacionales del trabajo, la prestación de asistencia técnica, y la búsqueda y difusión de información. Entre sus principales ámbitos de actividad se encuentra la promoción y el respeto de los principios laborales básicos, la erradicación del trabajo infantil, la supervisión de la reglamentación laboral y el cumplimiento de los Convenios, el desarrollo de programas de cooperación técnica, las migraciones laborales y la Dimensión Social de la Globalización. La labor de la OIT gira alrededor de su Programa de Trabajo Decente cuyo objetivo es la promoción de los derechos sociales y laborales, del empleo, de la protección social y del diálogo social a escala internacional. A día de hoy, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos promovidos por la OIT figuran en las estrategias de desarrollo y de reducción de la pobreza dentro de la perspectiva del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.”<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees/2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx>. Consultado: 28-08-2016.

<sup>25</sup> **Ibíd.**



Derivado de ello si se observa tanto sus objetivos como sus mecanismos de acción, se centran en velar el bienestar del trabajador, así como promover cualquier forma para proteger los derechos humanos de que le son inherentes a los trabajadores, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo a empleado esos mecanismos emitiendo Convenios que a través de ellos trata de alcanzar sus objetivos.

Dichos convenios son herramientas legales que utiliza dicha Organización Internacional del Trabajo como respuesta institucional a la discriminación que se genera en contra de las trabajadoras domésticas, siendo entre otros los convenios emitidos para paliar la discriminación en contra de las trabajadoras domésticas los siguientes:

- **Convenio 111, Convenio sobre la discriminación**

Este Convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958, en la 42º reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual trata de responder al problema de que existen muchas personas necesitadas de un empleo y que tratan de buscarlo, pero al momento de la contratación son discriminadas por razón de sexo, raza, religión, entre otras.

Este Convenio según su artículo 1 regula que "1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia



que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

Con ello este convenio trata de abolir dichas formas de discriminación que afectan a las personas que buscan un empleo y que reúnen las calidad requeridas para ello, según lo regulado en su Artículo segundo todos los miembros donde este Convenio se halle en vigor se obligan a formular y llevar a cabo políticas nacionales que promueva por medio de métodos adecuados a las condiciones y a sus prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.

- **Convenio 156, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares**

Este Convenio fue adoptado el 23 de junio de 1981, en la 67ª. Reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), básicamente trata de implementar mecanismos para que las madres, por su condición de tales tengan las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra mujer que no sea madre, ya que en la



mayoría de empresas, hasta le preguntan a las mujeres si tiene hijos y si los tienen no la contratan, lo cual es una forma de discriminación.

Ya que según el presente convenio, en su Artículo tercero regula que “1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. 2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).”

Este convenio es importante ya que las mujeres que son madres también tiene que tener derecho a optar a un empleo como lo es el trabajo doméstico como tal y no ser discriminadas por el simple hecho de ser madres, lo cual violenta su derecho de igualdad regulado en la Constitución política de la República de Guatemala.

- Convenio 183, Convenio sobre la protección de la maternidad

El presente 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, y trata de proteger a



las mujeres en estado de gravidez, que a la vez tratan de buscar empleo a tener las mismas oportunidades que cualquier otra mujer sin esa condición o mas bien bendición.

Ahora bien el presente convenio manifiesta que todo miembro deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o que signifique riesgo para la salud de la madre o del hijo, básicamente que la mujer en estado de embarazo no debe ser sometida a trabajos que atenten con tal condición y con ello pueda poner en riesgo al embarazo.

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

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones.

Es por ello que el presente convenio según sus artículos dos y tres tratan de evitar cualquier tipo de discriminación sobre la mujer, en especial si por solo tener condición de mujer no se le otorga los mismos espacio u oportunidades que los hombres,.



Según lo regulado en el Artículo dos “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adaptar todos las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.”

Ahora bien dentro del Artículo tres indica que los Estados partes tomarán en consideración y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con



el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

- Convenio 189, Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El presente convenio surgió como consecuencia de, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión.

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

Este convenio 189 es específicamente para la protección de las trabajadoras domésticas y con ello surge la necesidad de que Guatemala ratifique el presente convenio ya que con él se garantizan los derechos de todas las trabajadoras de casa particular como modernamente se le llama y con ello se garantizaría la respuesta institucional sobre la discriminación en las mujeres que prestan sus servicios domésticos.



- **El Ministerio de Trabajo**

El Ministerio de Trabajo y Previsión social tiene varias dependencias y dentro de ellas tiene a la Inspección General del Trabajo, la cual de Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la república y sus reformas, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores.

Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo, dentro de ello la citada inspección de Trabajo debería velar porque se cumpla a cabalidad lo relativo al principio de igualdad regulado en el artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Así como velar por que se cumpla con el principio de justicia social regulado en el Artículo 101 Constitucional, ahora bien como respuesta institucional la Inspección General de Trabajo contrata a mas inspectores de trabajo denominados de visitaduria, los cuales no cumplen a cabalidad con su cometido ya que lo único que hacen es visitar a trabajadores de empresas formales, sin tener en cuenta que en las casas particulares existen un gran números de mujeres que ejercen el empleo doméstico.

Además de todo ello aparecen los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los cuales según el Artículo 292 del código de trabajo regula "los juzgados de trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a). de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él...."

Es por ello que los tribunales de trabajo tratan de alguna manera de paliar aquellas situaciones en las cuales es evidente la discriminación económica de las trabajadoras domésticas, pero actúan únicamente a instancia de parte, es por ello que se supone que la Inspección General de trabajo es coadyuvante con el trabajador para asesorarle e indicarle el mejor camino con relación a la violación laboral de sus derechos y máximo cuando son trabajadoras domésticas, lo cual en la realidad no se da, porque como es de todo sabido incluso los mismos diputados del Congreso de la República de Guatemala en sus casas tienen trabajadores domesticas que son explotadas,



discriminadas y en el peor de los casos ni siquiera el salario mínimo les pagan, esto es una realidad a viva voz.

- Otras Organizaciones

Como se mencionó en el capítulo uno existen a nivel latinoamericano un sin número de organizaciones que se han estado formando, con la finalidad de proteger los derechos de las trabajadoras domésticas, incluso formando sindicatos, ONGS de apoyo mutuo para esa clase de trabajadoras.

Ahora bien en Guatemala no existe el compromiso para hacerlo y el gran problema que tenemos es que las que son trabajadoras domésticas, en muchos de los casos son analfabetas y ello no ayuda mucho a la causa ya que al no conocer de su derecho humano a no ser discriminadas de ninguna manera, pocos avances se pueden dar para organizar a este régimen de trabajadoras, es por ello que son los diputados, el ejecutivo, el legislativo, la propia sociedad civil, la Universidad de San Carlos los que deben tomar esa iniciativa y con ello tratar de otorgarle un mejor trato sin ninguna forma de discriminación para las trabajadoras que por su posición social están en desigualdad con relación a su patrono.





### **CAPÍTULO III**

#### **3. Análisis comparativo de las condiciones de los trabajadores domésticos con los demás trabajadores de otras áreas**

Guatemala con relación a otros países en materia laboral siempre se ha mantenido un paso atrás ya que países como Nicaragua, Costa Rica y Panamá, solo por mencionar algunas de Centroamérica, ratifican convenios en beneficio de la clase trabajadora, reforman leyes internas para la correcta aplicabilidad de los convenios adoptados entre otros avances, que en Guatemala son impensables y menos si mencionamos el hecho de otorgar o proteger a las trabajadoras domésticas, ya que si vemos internamente en nuestro país las diferencias saltan a relucir con relación a los trabajadores de otras áreas y los trabajadores domésticos ya que la propia ley excluye al trabajador doméstico de todos los derechos a los cuales tienen acceso los otros trabajadores de otras áreas.

Es por ello que a los trabajadores domésticos se les debería incrementar sus prestaciones mínimas y mejorarles los tratos, estableciendo castigos ejemplares para la abolición de cualquier forma de discriminación que pueda aquejar a esa clase de trabajadoras, es por ello que en tres puntos se trata de establecer las similitudes como las desigualdades en las cuales se encuentra Guatemala:



### **3.1 De la igualdad de contratación**

Cuando se habla sobre la igualdad de contratación cabe resaltar que nos viene a la mente la idea de que todos los que buscan trabajo tienen que someterse a las mismas condiciones para optar a un empleo y aun así, todos por igual deben ser calificados de acuerdo a la tabla de calificación utilizada por la empresa o institución que desea contratar a trabajadores para un puesto en particular.

Es por ello que todo debe fundamentarse en el principio de igualdad el mismo es encontrado en el Artículo cuarto de la Constitución Política de la República de Guatemala estableciendo dicho principio que “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

Con ello nos damos cuenta que la igualdad es en todo el sentido de la palabra, con este principio fundamentamos la no discriminación en todas las esferas en especial en la contratación, ahora bien además de ello por igualdad se entiende “la idea de la igualdad varía según se trate de la justicia distributiva o correctiva. En el primer caso, cada persona debe recibir de la sociedad bienes o cargas en una proporción adecuada a sus méritos. Esto significa que ante mérito o posibilidades desiguales no es posible



atribuir beneficios o cargas iguales. No hay igualdad si se da trato igual a los desiguales.”<sup>26</sup>

Según la citada definición es importante dejar claro que la igualdad es dar a todos en igual porción y no hacer acepción por algún motivo de raza, religión, nacionalidad entre otros.

Así mismo la siguiente definición es importante con relación a lo siguiente “ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos, pero consideramos que no basta con esto, sino que es un tema mucho más amplio, y que abarca tantos factores, que puede, en muchos casos, llegar a determinar nuestras vidas. La desigualdad ha estado presente desde el principio de los tiempos, y los pueblos han mantenido una lucha constante contra ella aunque en muy pocas ocasiones consiguieron la igualdad propuesta, y fue durante la Revolución Francesa, cuando se alcanzó su integridad como concepto y empezó a ser un valor defendido globalmente, representado en el lema: Libertad, igualdad y fraternidad”<sup>27</sup>

Si analizamos la definición anterior es importante resaltar que la palabra igualdad tiene un significado contrario a la discriminación lo que significa que la palabra igualdad con la palabra discriminación son polos opuestos, es por ello que como vemos la desigualdad está presente y estará presente en todos los ámbitos de la vida, pero

---

<sup>26</sup> **Ibíd.**

<sup>27</sup> <http://www.lacavernadeplaton.com/actividadesbis/valores00/igualdad00.htm>. Consultado: 28-08-2016.



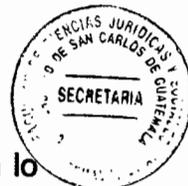
depende de cada persona para que la discriminación desaparezca de todas las esferas de la vida.

Ahora bien con relación a la contratación se puede afirmar que “La contratación es el proceso mediante el cual se realiza una transacción en la que una parte se compromete a transferir recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado servicio. Como su nombre lo indica, el proceso de contratación implica un contrato, es decir, un documento en el que ambas partes hacen un compromiso, compromiso que será avalado por un determinado orden jurídico. La contratación puede aludir a relaciones entre personas jurídicas o personas reales; el caso más frecuente es el de una persona real que se atiene a trabajar bajo la órbita de una determinada organización, ya sea pública o privada.”<sup>28</sup>

Es por ello que la palabra contratación es en pocas palabras según la definición citada, un proceso en el cual habita el elemento patronal y el del trabajador y ellos son los que deben establecer condiciones de beneficio para ambos, claro siempre tratando de respetar los derechos mínimos que enmarca la ley, así mismo cuando se refiere a la igualdad en la contratación se acerca en parte a la realidad ya que si analizamos lo que regula el Artículo dieciocho del código de trabajo contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y

---

<sup>28</sup> Ekmekdjian, Miguel Ángel. **Tratado de derecho constitucional**. Pág.134.



dirección inmediata a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, según lo regulado en este artículo, se logra observar que un contrato individual de trabajo es fundamental para llevar a cabo una contratación de una trabajadora que desee prestar sus servicios domésticos y que el contrato doméstico debe cumplir plenamente con los cinco elementos que contiene un contrato individual de trabajo los cuales son:

- **Vínculo económico-jurídico**

Este elemento básicamente se refiere a la relación en la cual la ley vincula al patrono con el trabajador, ya que esa relación debe ser de índole jurídica.

- **La prestación de los servicios de forma personal**

Este elemento se refiere a que el trabajo lo debe desempeñar el trabajador de forma personalizada y en ningún momento puede delegar sus atribuciones.

- **La dependencia continuada**

Este elemento se refiere a que el patrono es quien debe otorgar todo lo necesario para la realización de las labores del trabajador, como herramientas de trabajo, enseres etc.

- **La dirección inmediata y delegada**

Este elemento se refiere a que el patrono es quien da las órdenes dentro de una relación laboral y el trabajador debe obedecer y cumplir con las ordenes emanadas del patrono, siempre y cuando las ordenes no generen menosprecio o discriminación para el trabajador.



- El salario devengado

Este elemento se refiere a que el patrono es quien tiene la obligación legal de pagarle al trabajador su salario el cual debe ser el salario mínimo o más.

Derivado de lo anterior es importante tener en consideración que el contrato individual de trabajo genera una contratación y dicha contratación da como consecuencia una relación laboral, según lo determina el Artículo 19 del Código de Trabajo, indicando que para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, una prestación de los servicios o una ejecución de obra con ello y el hecho de contratar a un trabajador ya sabemos que debe ser a través de un contrato individual de trabajo el cual genera como consecuencia la relación laboral.

Ahora bien el Artículo 28 del código de trabajo enmarca lo siguiente “el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”; con ello es necesario afirmar lo siguiente que el artículo anteriormente citado establece que los contratos individuales de trabajo deben extenderse por escrito, lo cual se tomaría como regla general

Pero derivado de ello si analizamos lo regulado en el Artículo 27 del código de trabajo el cual indica que “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:



- a) A labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada.....”.

Según lo regulado por el Artículo 27 anteriormente citado es importante tener en consideración que este artículo en cuestión tiene la excepción a la regla establecida en el Artículo 28 del código de trabajo, ya que como se observa determina que el contrato individual de trabajo puede ser verbal, pero existe en dicha excepción una obligación determinante para el patrono en este tipo de contratos verbales, siendo este contenido en la parte final del Artículo 28 del Código de Trabajo “...en todos estos casos el patrono queda obligado a suministrarle al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”

Es por ello que se debe tener en consideración que si bien es cierto el Artículo 27 del código de trabajo permite que el contrato doméstico pueda ser verbal, aunado a ello genera también una obligación para el patrono indicando que debe entregarle al trabajador una tarjeta estableciendo básicamente las condiciones de trabajo que regirán la relación laboral, que en pocas palabras es básicamente lo mismo que lleva inmerso un contrato individual de trabajo según lo regulado en su parte conducente en



el Artículo 20 del Código de Trabajo, el cual regula que “....son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”; si nos damos cuenta lo contenido en el citado Artículo veinte es básicamente lo que debe llevar la tarjeta a que hace alusión el artículo 27 del código de trabajo.

Es por ello que derivado de la contratación de un trabajador doméstico debe existir prueba documental del mismo lo cual no se realiza en ningún momento por la parte patronal, en ese mismo orden de ideas los trabajadores de otras áreas su contratación básicamente debe ser la misma pero con la diferencia de un contrato escrito firmado por las partes de la relación laboral y una copia entregada a la dirección general de trabajo, mientras que para una contratación de un trabajador domestico no es necesario el contrato físico ya que el contrato de trabajo puede ser verbal, pero lleva inmersa una obligación patronal de extender una tarjeta que contenga las condiciones que regirán la relación laboral de la trabajadora doméstica.

Para finalizar es importante tomar en consideración la primera parte del Artículo 20 del Código de Trabajo, cuando regula que “el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la



relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea; y

- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.....”

Con ello se logra determinar en que en el citado Artículo se indica que una relación laboral que fue producto de una contratación se rige por todas las leyes laborales aplicables al caso, tanto Constitución, Código de Trabajo, Convenios Internacionales entre otros y no solo por las condiciones pactadas en el propio contrato individual de trabajo, lo que significa que si dentro de un contrato individual de trabajo se consigna que una trabajadora doméstica ganara como salario la cantidad de mil quinientos quetzales, eso no se tiene por regulado ya que como la regla es que la contratación laboral da como resultado la existencia de una relación laboral, la relación laboral se rige por las condiciones del contrato, por la legislación laboral en cuestión.

### **3.2 De la igualdad en la legislación**

La legislación laboral con relación al trabajo doméstico y al trabajo de otras áreas si contiene pocas circunstancias de igualdad ya que si se observa la legislación laboral como tal, determina que los trabajadores domésticos según el título cuarto del Código de Trabajo lo clasifica como un trabajo que se encuentra sujeto a un régimen especial, si analizamos por que indica que el trabajo doméstico es un trabajo sujeto a un régimen



especial, es especial porque claramente se puede observar que para esta clase de trabajo no rigen muchas condiciones de trabajo que si beneficia a trabajadores de otras áreas, es por ello que se realiza el presente análisis:

- Del salario a devengar

La legislación laboral contenida en el Artículo 102 Constitucional que “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...b) todo trabajo será equitativamente remunerado...f) fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley....”

Con ello se establece que existe un salario mínimo del cual no se puede pagar menos de lo que se establezca cada año como salario mínimo, además de ello el Artículo 103 del Código de Trabajo, regula que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de índole material, moral y cultural y que a su vez le permita satisfacer sus obligaciones como jefe de familia; es por estos Artículos que entendemos que en Guatemala existe un salario mínimo fijado el cual es el piso a partir del cual se establece en cada relación laboral que salario se devengará.

Pero aunado a ello, los trabajos de otras áreas con relación al trabajo doméstico tiene similitud ya que no importa que sea trabajo doméstico el salario mínimo rige también para el e incluso conlleva nuevos derechos según lo regulado en el Artículo 162 del Código de Trabajo cuando regula que “salvo pacto en contrario, la retribución de los



trabajadores domésticos comprenden, además, del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”

Esto quiere decir que además de pagarle al trabajador domestico el salario mínimo se le debe conceder lugar apto para dormir así mismo la comida para subsistir como mínimo.

- De las jornadas de trabajo

Con relación a las jornadas de trabajo el Código de Trabajo indica que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, mientras jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Así también el Artículo 117 del código de trabajo regula que: “la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana...”

Como se ve en los artículos citados existe en Guatemala jornadas de trabajo las cuales tienen un límite que debe ser respetado ya que dichos límites son garantías mínimas para los trabajadores y aún más que dichos limites también se encuentran regulados



expresamente en la Constitución Política de la República de Guatemala dentro del Artículo 102 inciso g.

Pero es en este tema de las jornadas de trabajo que existe una vulneración al principio de igualdad establecido en la Constitución política de la república de Guatemala, así como del principio de justicia social, ya que como se observa el artículo 164 del Código de Trabajo regula “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo.... Sin embargo los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos: a) deben disfrutar de un descanso absoluta mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas, y dos deben destinarse a las comidas; y b) durante los días domingos y feriados que este código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.”

Según lo establecido en el artículo anteriormente citado existe una gran diferencia en cuanto a las jornadas de trabajo ya que las jornadas de trabajo para otra área de trabajadores puede ser de ocho horas, siete horas y seis horas con relación a que sea jornada diurna, nocturna y mixta respectivamente, ahora bien con relación a los trabajadores domésticos su jornada de trabajo es de catorce horas diarias, por lo que la propia ley establece la existencia de una desigualdad y discriminación a todo nivel con lo regulado.



- De los descansos

Con relación a los descansos la legislación nacional Guatemalteca regula que todos los trabajadores gozaran de un descanso semanal remunerado, así como de asuetos y feriados, vacaciones a que se hace alusión, esto contenido en los Artículos 126, 127 y 130 del Código de Trabajo, establecen que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso a la semana.

Los Artículos citados indican que todo trabajador tiene los derechos antes mencionados, no solo uno o una clase en cuestión, en contraposición con el Artículo 164 del Código de Trabajo, regula que “el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127....”

Con ello nos damos cuenta que los trabajadores domésticos no tienen derecho a un descanso semanal ya que el propio Artículo 164 anteriormente citado solo hace referencia a que los días domingos solo gozaran de seis horas adicionales de descanso lo que significa que los domingos trabajaran ocho horas y lo mismo sucede con los feriados, en cuanto a los asuetos solo indica que no le son aplicables ese tipo de descansos a los trabajadores domésticos, por lo que no gozan de ellos y es en esos días cuando más se les carga de trabajo ya que se reúnen familias o están los miembros de las familias en sus hogares como reyes esperando que les sirvan.



Acaso a eso no será una forma de discriminar ya que el trabajador domestico también ha trabajado durante el día, mes, año, etc.

### **3.3 De la igualdad de oportunidades**

La igualdad en el derecho laboral es importante ya que las personas que recién adquieran o adoptan un título universitario y tratan de ingresar a la fuerza productiva del país, es indispensable que existan oportunidades para todos, incluso para los trabajadores domésticos ya que en nuestro país Guatemala las oportunidades para las personas que se quieren dedicar al trabajo doméstico son limitadas.

Pero es importante tomar en consideración lo que indica el autor Fernández al indicar que “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 han configurado un diseño diferente del esquema laboral para trabajadoras que en décadas atrás hubieran estado destinadas al servicio de las casas.... Ese cambio o evolución está bien en la medida que el sistema normativo responda a su realidad del momento. No es el caso de nuestra regulación del trabajo doméstico mismo que se encuentra totalmente desenfocado, obsoleto, lo que redundo en que no se observe y por analogía que se apliquen otras disposiciones que se toman del trabajo en general, las salidas los domingos por las tardes por ejemplo.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco**. Pág.169.



Según lo que regula el autor, Fernández es las posibilidades actuales de adquirir un empleo doméstico cada vez son menos ya que existen maquilas, crecimiento industrial entre otras causas, pero en contradicción a lo anteriormente descrito en la capital y municipios aledaños como el de Mixco se ha incrementado la necesidad de tener un trabajador de casa particular ya sea para que cuide a los niños, que realice el aseo de la casa, o atienda de forma general el que hacer de una casa de habitación, derivado de lo anterior los trabajadores domésticos tienen pocas oportunidades con relación a otros trabajadores de otras áreas.





## CAPÍTULO IV

### **4. El empleo doméstico y la vulneración de su derecho a la no discriminación en el municipio de Mixco**

Mixco es un municipio, del departamento de Guatemala, el cual podría afirmarse que casi es el municipio más grande que tiene el departamento de Guatemala, y con ello es importante hacer notar que a mayor cantidad de personas, lo cual genera gran cantidad de familias necesitando una trabajadora doméstica.

#### **4.1 Los grados de vulneración**

Para lograr establecer grados de vulneración en cuanto a la discriminación en los trabajadores domésticos, es necesario tomar en consideración que el tratadista César Rodríguez Garavito establece que “una de las fuentes principales de la desigualdad es la discriminación, estableciendo que la clase social y la raza, son factores al igual que el género, el origen étnico, la nacionalidad la filiación religiosa o la ideología política, las que dan lugar a distintas formas de discriminación. Dentro de lo mencionado por dicho tratadista se explica que la misma abarca varias de las formas de discriminación reconocidas por los sistemas jurídicos de varios países”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Rodríguez Garavito, César. **Derechos y sociedad en América Latina**. Pág. 5.



Lo cual indica que la discriminación es una forma de desigualdad, la cual impera en todos los ámbitos de la vida y con ello es necesario observar lo regulado por el tratadista Islas en su libro lenguaje y discriminación, apoyado por el Consejo Nacional para prevenir la discriminación en México, indicando que “un factor de suma importancia dentro de la discriminación lo es el lenguaje el cual según él juega un papel muy importante en la discriminación, ya que este no sólo son las palabras sino también las emociones, afectos, preferencias, decisiones, etc....”<sup>31</sup>

Además de ello se discrimina con un gesto con una palabra para causar ese sentimiento en las personas.

Es por ello que es importante lo indicado por Smith Castro, en el texto aportes a la comprensión de la identidad étnica en niños, niñas y adolescentes señalando que “la discriminación es el acto humano más puro que existe, negarlo, es negar la condición humana. Todos discriminamos o somos víctimas de ello en algún momento de nuestra vida en mayor o menor presencia.”<sup>32</sup>

La presente definición es una definición bastante atinada en el sentido de que todos por el simple hecho de ser humanos en algún momento de nuestra vida generamos actos de discriminación hacia otras personas, es por ello que aplicando este acto humano al trato que se le da a la mujer que trabaja en servicio doméstico es necesario tener claro

---

<sup>31</sup> Islas Azais, Héctor. **Lenguaje y discriminación**. Pág.48.

<sup>32</sup> Smith Castro, Vanessa. **Aportes a la comprensión de las identidades étnicas en niños, niñas y adolescentes de grupos étnicos minoritarios**. Pág.71.



en casos se causan esas formas de discriminación hacia este sector labora en cuestión, es por ello que según la autora Ileana Morena Ramírez indica que dentro de la Constitución Mexicana: “De acuerdo con el artículo 123 de la Constitución, en términos generales, para todos los trabajadores son:

- La duración de la jornada máxima es de 8 horas.
- Por cada 6 días de trabajo, se debe disfrutar de 1 día de descanso.
- Hay un salario mínimo, que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de los hijos.
- Cada hora extra laborada se debe pagar al doble de lo que cuesta cada hora normal.
- Se les debe proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumple a través de aportaciones que se hacen al fondo nacional de la vivienda, para financiar créditos destinados a que los trabajadores puedan adquirir las habitaciones en propiedad.
- Las empresas están obligadas a proporcionarles capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- Los empresarios son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores (sufridas con motivo del trabajo que lleven a cabo).
- Tienen derecho a coaligarse (es decir, a formar sindicatos).



- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, la cual comprende seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, servicios de guardería, entre otros.”<sup>33</sup>.

Derivado de ello se puede observar que en México a los trabajadores domésticos tienen y se sujetan a todos los derechos y obligaciones de los demás trabajadores, teniendo un horario de ocho horas, cobrando por las horas extras laboradas entre otros.

Así mismo la citada autora continua indicando refiriéndose a la legislación laboral Mexicana que “En este capítulo se fijan ciertas obligaciones a cargo del empleador, como guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de propinarle cualquier mal trato; proporcionarle un local cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y cooperar para la instrucción del trabajador “doméstico”. De igual manera, hay obligaciones específicas en caso de enfermedad del trabajador, tales como pagarle el salario que le corresponda hasta por 1 mes; proporcionarle asistencia médica (si la enfermedad no es crónica), en tanto se recupera o se hace cargo de él algún servicio asistencial. Si la enfermedad es crónica, el empleador tiene la obligación de proporcionarle asistencia médica hasta por 3 meses (si el trabajador ha prestado sus

---

<sup>33</sup> Moreno Ramírez, Ileana. **Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México.** Pág.3.



servicios durante un mínimo de 6 meses). Por otro lado, si el trabajador muere, el patrón sufragará los gastos del sepelio.”<sup>34</sup>

Según lo determinado por Morena Ramírez es de gran trascendencia el hecho que dentro de la propia legislación Mexicana se determine textualmente que se le deben guardar consideración a las trabajadoras domésticas y abstenerse el patrono de generarle cualquier tipo de maltrato.

Ahora bien en la legislación laboral Guatemalteca únicamente aparece el artículo 4 Constitucional que regula lo relativo al principio de igualdad, así mismo el artículo 101 Constitucional que regula lo relativo al principio de Justicia Social, es por ello que existen grados de vulneración de derechos en diferentes sentidos dentro del ámbito laboral, ya sea económico, social, religioso, cultural, en especial hacia las trabajadoras domésticas y dentro de ellos tenemos:

- En el aspecto económico

El aspecto económico es un grado de vulneración ya que si observamos lo que regula el artículo 162 del Código de Trabajo determina que “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprenden, además, del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”; este Artículo lo encontramos dentro del apartado que el Código de Trabajo tienen para los trabajadores domésticos, como una clase de trabajo sujeto a un régimen especial y por ello si lo analizamos dicho Artículo

---

<sup>34</sup> **Ibíd.** Pág. 5.



regula la parte económica de la relación laboral entre patrono y trabajador ya que determina que el trabajador doméstico tiene derecho a recibir su salario o sea el pago en dinero lo cual es intocable eso significa que la retribución en dinero debe ser como mínimo el salario fijado cada año por la autoridad competente.

Ahora bien además de ello regula que también tiene derecho el trabajador doméstico a percibir un lugar para descansar y además de la manutención o comida para sobrevivir, ahora bien donde está el grado de vulneración de los derechos de los trabajadores domésticos, si vemos detenidamente el citado artículo al inicio indica Salvo pacto en contrario, lo cual muchos tratan de asegurar que esa frase deja abierta la puerta para pactar menos salario, otorgarles o no habitación y manutención y así lo aplican, es por ello que violentan el principio de justicia social establecido en la Constitución Política de la República ya que dicho artículo al indicar Salvo pacto en contrario se está refiriendo básicamente a otorgar mayores beneficios de los ahí regulados y no como anteriormente se indicó.

- En el aspecto social

En cuanto a este aspecto es importante recalcar lo que indica el autor Landelino Franco estableciendo que "Constituye un hecho notorio el que los domésticos han carecido de protección durante casi todo el tiempo, pues la intervención de los legisladores, especialmente en el caso guatemalteco, ha sido casi ninguna, de lo que se desprende que el trabajo doméstico se ha visto con menosprecio, por éstos."<sup>35</sup>, de lo manifestado

---

<sup>35</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág.621.



por el citado autor se puede asegurar que en Guatemala desde años atrás ha existido un grado alto de vulneración a los derechos sobre todo el de igualdad para con los trabajadores domésticos ya que la sociedad entera los ve como personas que nacieron para servir, y es la propia sociedad la que coloca las pautas o parámetros para afirmar esos extremos.

- En el aspecto religioso

Esta clase de aspecto es importantísimo de tratar en el sentido de que como bien sabemos la sociedad Guatemalteca por cultura se les ha inculcado la religión católica la cual es la de mayor afluencia en nuestro país, entre otras religiones como son el evangelismo, los testigos de Jehová, los mormones, adventistas entre otros, dichas religiones con el paso de los años fueron ganando cada vez más adeptos y con ello inicia un debate sobre la religión.

Con relación a ello es importante tener en cuenta lo siguiente que cuando se integra una persona que no es y no ha sido parte de nuestra familia o sea de nuestro diario vivir, definitivamente va a traer otra forma de pensar en cuanto a su religión es por ello que aún mas cuando se contrata a una trabajadora doméstica por cultura ellas traen arraigada la religión católica ya que como se mencionó anteriormente es la que ha existido mucho antes de las otras y por lógica en el interior del país es la que más aflora y más adeptos tiene, por lo que, si la familia que contrata a la trabajadora doméstica es de una religión distinta a otra, se quiere tratar de imponer la religión afirmando que en la cual el patrono esta es la correcta y no se respeta la creencia



religiosa de la otra persona y eso es una forma de vulnerar el principio de igualdad y no discriminación que le son inherentes a las personas y sobre todo a las trabajadoras domésticas.

- En el aspecto cultural

Dentro de este aspecto cabe mencionar que dentro de la sociedad guatemalteca aflora por cultura la discriminación en relación a las trabajadoras domésticas ya que si se observa en la mayoría de los casos dichas trabajadoras reciben malos tratos por los patronos e incluso en el peor de los casos hasta reciben agresiones físicas como violaciones, ultrajes entre otros.

Además de ello como otra forma de vulnerar el derecho de igualdad que tienen las trabajadoras domésticas se tiene el hecho de la practica de las costumbres ya que la mayoría de trabajadores domésticas provienen del interior del país y en los lugares de donde son oriundas tienen costumbres totalmente distintas a las que se poseen en la ciudad de Guatemala o en especial en Mixco ya que el grado de stress y tensión que se maneja en el municipio de Mixco es de otro nivel al de un pueblo en el cual no se deben preocupar tanto por el tráfico, ladrones, mareros entre otras cosas.

Y es que estas mujeres que provienen del interior del país muchas veces tienen costumbres que provienen de su pueblo, o incluso tan simple como el hecho de salir a pasear a la feria de su pueblo, lo cual son circunstancias que muchas veces los



patronos no las entienden y las cuales seria formas de vulnerar los derechos que tienen este tipo de trabajadoras.

#### **4.2 Resultado de entrevistas de campo**

El trabajo de campo consistió en un cuestionario, que se dirigió a las propias trabajadoras domésticas o como modernamente se les denomina trabajadoras de casa particular, siendo imposible poder entrevistar a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por cuanto algunos manifestaron que no tenían autorización para informar nada sobre las formas o procedimientos que emplean y mucho menos respecto de los sistemas para sancionar a los patronos que incurren en discriminación en contra de las trabajadoras domésticas.

En el apartado de anexos se presentan los resultados del trabajo de campo realizado, que consistió en entrevistas a trabajadoras domésticas, trabajo de campo que ayuda a establecer que las trabajadoras domésticas son de gran utilidad en el que hacer doméstico, así mismo la legislación laboral debería incluir reformas para mejorar tanto derechos como obligaciones para este tipo de trabajadores. Por otro lado, estas medidas deberían ser adoptadas por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, motivados entre otras cosas, por mejorar las condiciones de varias trabajadoras domésticas que muchas veces son madres de familia y lo único que buscan es darles un mejor futuro a sus hijos con el dinero que ganan trabajando como domésticas.

Los legislación laboral vigente es poco aplicada y no se observa incluso por el propio Estado de Guatemala, ya que la gran mayoría de diputados tienen trabajadoras domésticas a las cuales les pagan menos del salario mínimo y las hacen trabajar excesivas horas de trabajo incluso hasta quince horas diarias, lo cual es inhumano y violenta a toda luz los derechos individuales y humanos de las personas que ejercen tan digna actividad laboral.

Por tal razón es necesaria la modificación del código de trabajo y con ello incluir programas de información sobre los derechos y obligaciones para las trabajadoras domésticas o de casa particular.

#### **4.3 Aportación propia**

Se supone que en Guatemala la legislación laboral existe para tratar de velar por los derechos e intereses de todos los trabajadores, dentro del presente apartado se tratara de analizar y concluir que las normas laborales vigentes que se supone protegen a todos los trabajadores domésticos, solo son letras impresas en un papel, tal y como lo regula la literal “a” del cuarto considerando del Código de Trabajo el cual establece que “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Es por ello que el derecho laboral fue creado para compensar la desigualdad económica porque el patrono se supone tiene una mejor posición que el trabajador económicamente hablando y por ello el derecho laboral lo que realiza es equiparar esa desigualdad existente, ahora bien en la realidad o practica ello no se da sigue imperando la desigualdad y la corrupción ya que el patrono realiza contratos de trabajo simulando que le paga el salario mínimo a las trabajadoras domésticas cuando en realidad no lo hace, pagándoles a lo sumo entre mil y mil quinientos quetzales lo cual es sabido por todos, pero con relación a ese tema los patronos y familiares tratan de hacerse de la vista gorda y mencionarles que a las trabajadoras domésticas hay que pagarles el salario mínimo es una obligación muchos dicen mucho dinero para que tanto hay que pagarles menos, por lo que el inciso del considerando cuarto del Código de Trabajo no se cumple en realidad, solo es un adorno más dentro de nuestra legislación nacional.

Así mismo algunas personas hacen mención del Artículo 14bis del Código de Trabajo que regula lo siguiente “se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio...”; dicho Artículo para los efectos de garantizar a las trabajadoras domésticas la no discriminación no sirve de nada ya que si lo analizamos detenidamente indica que no se permite discriminar por los motivos ahí regulados pero únicamente dentro de los establecimientos de salud, educación, culturales entre otros pero en ningún momento regula que no se puede discriminar dentro de una casa de habitación en especial a la trabajadora doméstica o que presta

el servicio de asistencia al hogar, por lo que el citado artículo no sirve para establecerlo como una garantía que proteja los derechos de los trabajadores domésticos.

El Artículo cuarto constitucional que fundamenta el principio de igualdad regula que en Guatemala todos los seres humanos somos libres e iguales en dignidad y derechos, tanto el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades es por ello que ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad, la verdad si este artículo se cumpliera no tuviéramos problemas en Guatemala, pero en realidad no es así ya que en primer lugar por cultura nosotros mismos aplicamos la discriminación en todas las esferas ya que mencionamos que unos son indígenas y que otros no.

Ahora bien esto se relaciona mucho con el tema tratado ya que la mayoría de las trabajadoras domésticas son de áreas como el Quiche, San Marcos, Quetzaltenango, Sololá, lugares en los cuales se conserva de forma más pura la raza indígena y por lo tanto este tipo de trabajadoras son en la mayoría de los casos de raza indígena y es desde el momento que se ve a una trabajadora o muchacha como muchas veces se le llama de forma despectiva que ya la vemos de forma indiferente porque no es igual a los que supuestamente no son indígenas esto es una realidad en nuestro país.

En el Artículo anteriormente citado, se regula en la parte final que ninguna persona puede ser sometida a servidumbre, y que pasa en los hogares donde se tiene a una trabajadora doméstica se le discrimina o sea se le violenta su derecho a la igualdad, ya

que dicha trabajadora aparte de lavar, planchar, limpiar, atender a los hijos, preparar los alimentos, servir los alimentos, ella come cuando los patronos hayan terminado de comer y no en la mesa si no en algún lugar de la cocina o una mesita pequeña en la orilla de la cocina, acaso a eso no se le llama discriminación y eso no lo controla el Estado o en pocas palabras no lo quiere controlar,.

Porque al controlarlo los patronos ya no sería atendido como según ellos se lo merecen eso es a toda luz atentar contra el derecho que tienen las trabajadoras domésticas sobre la igualdad y por ello el citado artículo no es aplicable en Guatemala; aunado al artículo anterior, tenemos el Artículo 101 del mismo cuerpo legal que contiene inmerso el principio de Justicia social, el cual si se aplicara a cabalidad significaría que las trabajadoras de casa particular o domésticas ya no son tratadas de forma discriminada.

Además de ello, la Constitución Política de la República de Guatemala contiene los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, dentro del cual están establecidos derechos para todos los trabajadores tales como las jornadas de trabajo, salario, igualdad salarial, vacaciones entre otros, pero dicho artículo constitucional tampoco es aplicable para los trabajadores de servicio doméstico ya que la propia legislación laboral excluye a esta clase de trabajadores al considerar al trabajo doméstico como un trabajo sujeto a un régimen especial ya que el propio artículo 164 del Código de Trabajo indica que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le serán aplicables aplicables los Artículos 126 y 127 del propio Código de Trabajo.



Significa entonces que los derechos enmarcados en el artículo 102 Constitucional no operan a favor de esta clase de trabajadores ya que ellos se rigen por disposiciones discriminatorias distintas.

Por lo anteriormente mencionado, se deduce que, la legislación laboral aplicable a las trabajadoras de casa particular es discriminatoria y violenta los principios Constitucionales de igualdad y de justicia social, ahora bien los Artículos contenidos en el capítulo cuarto que contiene el andamiaje jurídico del trabajo doméstico siendo estos del Artículo 161 al 165 del código de trabajo violentan más derechos que los que conceden a esta clase de trabajadores y es por ello que las trabajadoras domésticas viven y trabajan bajo discriminación y violación de sus derechos que a muchos no les importa que eso pase.

En ese mismo orden de ideas, no podía faltar hacer mención de intento por expulsar del ordenamiento jurídico en específico de los artículos 164 y 165 del Código de trabajo por considerarlos como violatorios del principio de igualdad Constitucional entre otros, dicha acción de inconstitucionalidad parcial fue planteada por la Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular –CENTRACAP-, por medio de su Representante Legal, María Suleima Ojer Vásquez, en la cual fue conocida por la Corte de Constitucionalidad mediante expediente numero 549-2006, dentro de dicha acción llama la atención lo manifestado por las partes legales dentro de la Acción de



Inconstitucionalidad ya que lo manifestado por la postulante fue: “Lo expuesto por la accionante se resume: a) los artículos 164 y 165, inciso c), del Código de Trabajo adolecen de inconstitucionalidad por ser violatorios de los artículos 2º, 4º, 44, 101, 102 incisos g), o) y p), 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; b) las normas impugnadas anulan los derechos mínimos de las trabajadoras domésticas, contenidos en la Constitución y en los Convenios Internacionales de trabajo, ya que contienen normas de carácter discriminatorio hacia la mujer....”

Básicamente lo indicado en la acción de Inconstitucionalidad sería lo que tendría que haberse impugnado, entre otros aspectos de discriminación, ahora bien tanto el Ministerio Público como la Procuraduría de los Derechos Humanos, siendo entidades estatales básicamente refrendan lo indicado por la accionante y coadyuvan con ella en su petición.

Siendo el Congreso de la República de Guatemala el que difiere con ello indicando que “las normas impugnadas se encuentran ajustadas al principio de legalidad, ya que éstas regulan lo relativo a disposiciones específicas del desempeño de una clase de trabajo; en este caso, al trabajo desempeñado por trabajadoras domésticas, el cual se encuentra bajo un título y regulaciones específicas, que lo hacen distinto, por su naturaleza y forma de desempeño, a las demás formas y tipos de trabajo, sin existir indicios o evidencias que traigan consecuencias discriminatorias o desiguales y que por ello deban ser declaradas inconstitucionales....”

Esas manifestaciones son totalmente sin fundamento ya que como se puede observar solo indican que el Código de Trabajo tiene un apartado de los trabajos sujetos a regímenes específicos y que ahí entra el trabajo doméstico y por lo tanto está apegado a la ley; pero llama más la atención el criterio constitucional cuando la propia Corte de Constitucionalidad indica lo siguiente dentro del referido expediente: “Al analizar las violaciones denunciadas, esta Corte considera que el trabajo doméstico, si bien no está sujeto a los límites de las jornadas de trabajo, su particular situación implica que no puede ser considerado igual que las demás relaciones laborales no sujetas a regímenes especiales.

Esto atiende a varias razones, una de ellas es que la naturaleza del trabajo doméstico implica la convivencia en el seno del hogar del patrono y, por ende, la adquisición de derechos distintos que los de una relación no sujeta a regímenes especiales -tal es el caso del derecho a la habitación y a la manutención-; además, porque la disponibilidad del trabajador doméstico, en el domicilio del patrono, no puede entenderse como continua, pues en el horario están incluidos los periodos de descanso y consumo de alimentos de éstos, durante los cuales dispone de su propio tiempo.

Pero también implican –para el patrono-, obligaciones que no son prestadas a otra clase de trabajadores, tal es el caso del derecho a un salario por la infección de alguna enfermedad al trabajador, cuando ésta fue provocada por el patrono (inciso d) del

Artículo 165 del Código de Trabajo, la gestión y pago de los gastos razonables del asilo u hospitalización del trabajador doméstico (inciso e) *ibid*), y el pago de los gastos razonables por el fallecimiento del trabajador doméstico en casa del patrono ( inciso f) *ibid*).

Esta Corte, en reiterada jurisprudencia, ha concluido que: “(...) el principio de igualdad plasmado en el artículo 4º de la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias. El principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge (...)”.

En el caso que se estudia, relativo al trabajo doméstico, existen condiciones distintas con respecto a los demás trabajos, que requieren normativas específicas, las cuales se regulan en las normas impugnadas, entre otras, las que el legislador ha estimado darles un tratamiento distinto (así como a los trabajos agrícola, a domicilio, del mar y vías navegables, entre otros), pero que no constituyen discriminación alguna. Es por ello, que ante esa circunstancia, no se determina la existencia de un vicio de inconstitucionalidad en relación a este aspecto....”



Si se observa el análisis vertido por la Corte de Constitucionalidad no tiene conciencia social y jurídica, además de estar totalmente apartado de la realidad ya que los Magistrados indican que los descansos están incluidos dentro del tiempo de trabajo, eso es totalmente absurdo ya que como bien es sabido que sucede con las trabajadoras que en muchos casos dentro de una familia la mama se queda en casa ella supervisa de forma directa a la trabajadora doméstica y con ello es imposible que la misma descansa además las horas de comida están comprendidas dentro de las diez horas de descanso que el Artículo 164 regula.

Ahora bien, hacen mención los señores Magistrados acerca de que la relación laboral que surge del desempeño de un trabajo doméstico es distinto de un trabajo de otra área, con lo cual los propios Magistrados de la Corte de Constitucionalidad están discriminando al grupo de trabajadores de casa particular, por todo esto se alcanza a percibir que a nadie le interesa que los principios de igualdad y justicia social alcancen a albergar jurídicamente a las trabajadoras domésticas.

#### **4.4 Propuestas de solución para la no discriminación**

Proponer soluciones a una problemática que lleva años en el país es difícil y complicado, pero como dentro del desarrollo de la presente investigación se puede observar que tanto la legislación nacional en materia laboral como las instituciones



encargadas de velar por la aplicabilidad de las normas jurídicas en cuestión no les interesa en lo más mínimo dicha actuación, es por ello que para tratar de lograr mejorar la situación de las trabajadoras domésticas es necesario en primer lugar lograr la concientización de los diputados al Congreso de la República de Guatemala para tratar de incluir reformas al texto del Código de Trabajo, incluyendo un artículo estableciendo la prohibición a tratar a la trabajadora de forma discriminatoria que atente contra su dignidad, además de ello se debería fortalecer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en especial a la Inspección General de Trabajo.

El fortalecimiento debe ser económico y académico, ya que, cuando una trabajadora doméstica acuda a la Inspección General de Trabajo a solicitar apoyo sobre su relación laboral, los mismos trabajadores muchas veces le indican que ella es doméstica y por ser doméstica no tiene los mismos derechos que otros trabajadores y por eso no tiene que protestar o reclamar.

Es por ello que, debería implementarse visitadurías a las casas para tratar de velar porque se les trate a las domesticas de forma digna y decorosa y no discriminadamente además de velar por el cumplimiento de las obligaciones patronales, así mismo se debería crear un número de teléfono institucional y página de Facebook, twitter, entre otras, como redes sociales y divulgar tanto el número de teléfono como las páginas en redes sociales para realizar denuncias anónimas sobre trabajadoras domésticas que estén siendo discriminadas y violentados sus derechos de igualdad así como el de justicia social.



Asimismo, el Estado de Guatemala debería ratificar el Convenio 189, de la Organización Internacional del Trabajo, el cual hasta la fecha no ha sido adoptado y ratificado por Guatemala, ya que dicho convenio es aplicable específicamente a las trabajadoras domésticas.

El Estado debería implementar políticas de atención y mejoramiento a favor de esta clase trabajadora, pero como se ve no existe disponibilidad política para realizarlo ya que en Guatemala la clase política, así como la clase empresarial tienen una o más trabajadoras domésticas, a las cuales se les trata de forma discriminatoria, como se les paga menos del salario mínimo, solo es cuestión de salir a buscar a estas trabajadoras que día con día son explotadas y discriminadas sin que nadie diga nada.

También se deberían realizar campañas de concientización y capacitación en especial en el interior del país, con la finalidad de informar a las mujeres los derechos que tendrían si optan por realizar un trabajo doméstico ya que la falta de escolaridad y de oportunidades en Guatemala, provocan que las mujeres de escasos recursos no tengan otra opción mas que desarrollar este trabajo desconociendo si cuentan o no con derechos que las amparen.

Se debería crear un día de asueto nacional, pero únicamente para las trabajadoras domésticas, puesto que en la fecha que se conmemora el día del trabajo, que es el primer día del mes de mayo de cada año, es común que las trabajadoras domésticas



laboren incluso ese día, por lo que se estaría vedando un derecho que al igual que los demás trabajadores les corresponde.

Por lo que sería importante que de alguna manera se les reconociera la labor tan importante que desarrollan toda vez que son mujeres que dejan a sus familiares por tratar de salir adelante, luchando por sus sueños y anhelos, en muchas ocasiones es en ellas en quienes recae la obligación de mantener sus propios hogares e incluso los de sus padres, por lo que a través de un decreto que declarara un día de asueto para las trabajadoras domésticas, se le estaría enviando un mensaje a dichas trabajadoras sobre que el Estado de Guatemala trata de velar por sus intereses.

Por último, es necesario tener en cuenta que las trabajadoras domésticas por el hecho de ser una sola trabajadora, los patronos no pagan la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y, es por ello, que no gozan de dicho servicio, algunas personas o más bien patronos que tiene bajo su servicio trabajadoras domésticas indican que el Artículo 165 del Código de Trabajo, establece que en caso de alguna enfermedad que fuera adquirida por la trabajadora, era el patrono quien debería velar por la salud de esta trabajadora y con ello se suplía la necesidad de pagar el seguro social.

Lo anterior no tiene razón de ser, ya que al pagar la cuota correspondiente al Instituto Guatemalteco de Seguridad social, sobre la trabajadora doméstica esta tendría la



opción de aplicar de conformidad con los años laborados y edad, a una jubilación por vejez, por lo que entraría al plan tripartito del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siendo estos el de IVS, invalidez, vejez y sobrevivencia.

El Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia IVS, es un programa público del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuyo objetivo es dar atención médica y previsión social a sus afiliados, así como atención médica, consultas externas y también hospitalizaciones, rehabilitaciones y tratamientos, entre otros beneficios.

Crear este tipo de programas para beneficio de las trabajadoras domésticas sería un gran avance para esta profesión, ya que las trabajadoras domésticas se encuentran excluidas de estos programas sociales, lo que resulta contradictorio pues tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como el Código de Trabajo, contemplan los principios de igualdad, justicia social y el principio tutelar del trabajador.

Lo anterior deja en evidencia que el trabajo doméstico sufre discriminación puesto que no se aplican los mismos beneficios que son aplicables a otros trabajadores, creando desigualdad, por lo que se hace necesario que este grupo sea incluido en dichos programas.

Sería justo que las trabajadoras domésticas pudieran tener al alcance este tipo de beneficios pues son mujeres que han pasado la mayor parte de su vida sirviendo a mas personas, desviviéndose por atenderlas, en muchas ocasiones dejando de atender sus

propios hogares y dejando de estar al pendiente de sus propios hijos por cuidar de los hijos de sus patronos.

Su trabajo está lleno de sacrificios, prácticamente es una vida dedicada al servicio, por el tipo de trabajo que desempeñan al llegar a cierta edad las trabajadoras domésticas están más cansadas y su salud más deteriorada de lo que otra persona en otro trabajo esta al llegar a la vejez, puesto que el trabajo doméstico es desgastante y a veces es hasta esclavizante por que se les somete a actividades inhumanas como cargar cosas demasiado pesadas, o dormir menos de las horas destinadas a su descanso.

La trabajadora doméstica tiene una vida laboral útil más corta que la de otros trabajadores, pues al llegar las domésticas a cierta edad donde se vuelven más lentas o donde por razones de su edad ya no pueden desarrollar con la misma agilidad las tareas del hogar o cuando debido a su edad y al constante desgaste se tornan más propensas a enfermarse y los patronos las consideran menos útiles e ineficientes y hasta una carga, la solución más rápida y conveniente para el patrono es despedirla y contratar a una trabajadora más joven.

Dejando a la trabajadora que le sirvió por años desprotegida, en muchas ocasiones enferma y con una dificultad enorme de encontrar algún otro trabajo por su edad y condición.

Por lo que se hace imperioso proteger a este sector productivo de la población para que no quede indefenso y que cuando llegue el momento de retirarse de sus trabajos les espere una vida digna a las trabajadoras domésticas, que se retiren a descansar después de una vida de servicio.

Es de gran importancia valorizar a este grupo discriminado de la sociedad y darles el reconocimiento que se merecen, así como velar que lleven una vida digna, por que se les trate con respeto y consideración durante su vida laboral y que cuando sea el momento de retirarse de su vida productiva, se retiren a descansar y tengan derecho a una vida cómoda.

El trabajo doméstico es una profesión de carácter noble, en muchas ocasiones las trabajadoras domésticas realizan sus labores mas por cariño que por lo que en realidad se les paga, es de suma importancia que se respete su derecho humano a la no discriminación, que se les vea como un ser humano que merece un buen trato y que no se le menosprecie por las actividades que desempeña.

En muchas ocasiones son las trabajadoras domésticas las que tienen a su cargo la crianza de los pequeños hijos de sus patronos, pues al trabajar el padre y madre de familia, es la trabajadora quien cuida y quien mayor tiempo pasa con los pequeños del hogar, por lo que ella no solo representa a la persona que se encarga del aseo de la



casa, si no quien también en muchas ocasiones representa la figura materna para los niños.

Por lo que esta profesión debe verse con más respeto, con más cariño y con más admiración por quienes forman parte del gran grupo de patronos; ya que estas mujeres son las que cuidan de su hogar mientras ellos salen a trabajar y se encargan de que, a su regreso disfruten de un descanso alejado de los problemas cotidianos.





## **CONCLUSIONES**

- 1. El área rural siempre ha provisto de un gran número de trabajadoras que desempeñan el puesto de domésticas, ya que por la poca escolaridad y oportunidades, se ven en la forzosa necesidad de salir de su lugar de origen para trabajar, el municipio de Mixco, departamento de Guatemala, alberga a muchas trabajadoras domésticas provenientes de áreas rurales.**
- 2. Un gran porcentaje de trabajadoras que se dedican al servicio doméstico son indígenas, que buscan fuentes de ingreso para la subsistencia de sus familias.**
- 3. La legislación laboral guatemalteca violenta los principios constitucionales de igualdad y justicia social que son inherentes a todo trabajador sin exclusión alguna.**
- 4. Las trabajadoras domésticas sufren desigualdad social, económica, cultural, social, y religiosa.**
- 5. A las trabajadoras domésticas no se les aplica el principio tutelar el cual está contenido en el Código de Trabajo, ya que no se equipara la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador.**



## **RECOMENDACIONES**

- 1. El Estado de Guatemala debe implementar políticas con la finalidad de otorgarles a las trabajadoras domésticas las mismas oportunidades y beneficios de los que goza cualquier otro sector laboral del país.**
- 2. El Ministerio de Trabajo debe implementar políticas de capacitación para tratar de ayudar y tener mejor respuesta de apoyo en especial a las trabajadoras domésticas de descendencia indígena.**
- 3. La Inspección General de Trabajo debe tratar de crear mecanismos de acción rápida y directa para verificar que no se violenten los principios constitucionales de igualdad y justicia social, además de tratar de implementar el Convenio 189 de la OIT.**
- 4. Las organizaciones apolíticas deben ser incentivadas para la creación de instituciones que velen por los intereses de las trabajadoras y promover ayuda internacional para mejorar tanto la legislación laboral, como su aplicabilidad.**
- 5. El Estado deberá velar y luchar porque se apliquen los principios de tutelaridad y justicia social, a través de mecanismos bipartitos entre la Inspección General de Trabajo y los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.**





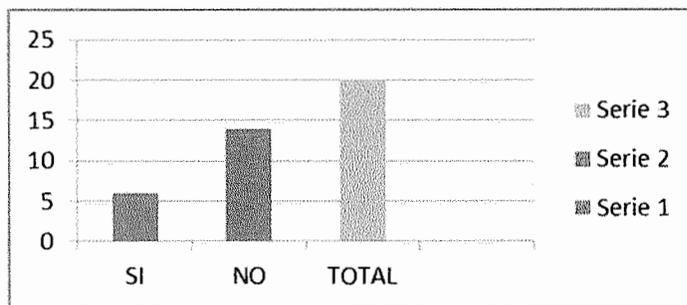
**ANEXOS**



**Cuadro No. 1**

**Pregunta:** ¿Tiene conocimiento del nombre que la legislación laboral le otorga al trabajo que usted desarrolla?

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Si</b>	<b>06</b>
<b>No</b>	<b>14</b>
<b>Total:</b>	<b>20</b>



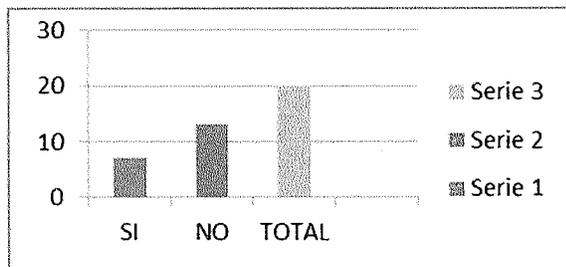
Fuente: Investigación de campo, Agosto año 2015.

**Cuadro No. 2**

**Pregunta:** ¿Tiene conocimiento sobre cuál es el salario mínimo en Guatemala?

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Si</b>	<b>07</b>
<b>No</b>	<b>13</b>

Total: 20

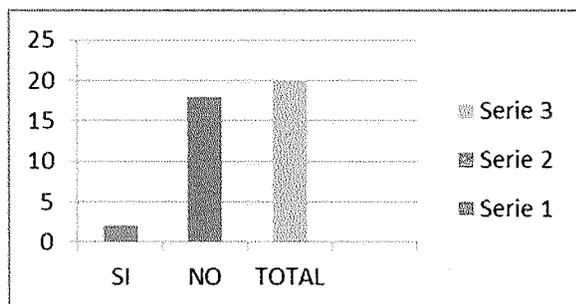


Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

**Cuadro No. 3**

**Pregunta:** ¿Tiene conocimiento sobre los derechos que usted tiene como trabajadora doméstica?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	18
<b>Total:</b>	<b>20</b>

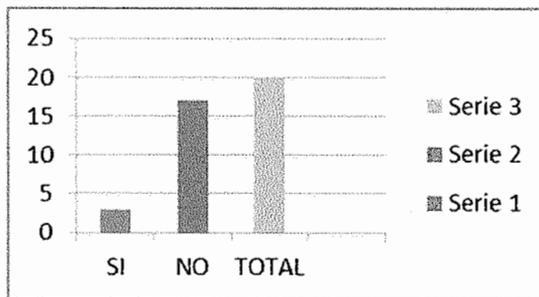


Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

**Cuadro No. 4**

**Pregunta:** ¿Tiene conocimiento de las obligaciones legales que debe cumplir como trabajadora doméstica que enmarca la legislación laboral?

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Si</b>	<b>03</b>
<b>No</b>	<b>17</b>
<b>Total:</b>	<b>20</b>



Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

**Cuadro No. 5**

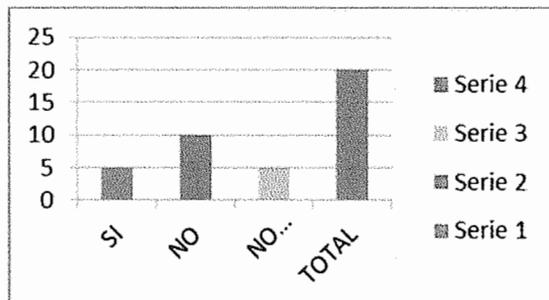
**Pregunta:** ¿Considera que usted debería tener más tiempo de descanso?

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Si</b>	<b>05</b>
<b>No</b>	<b>10</b>



**No contesto** 05

**Total:** 20

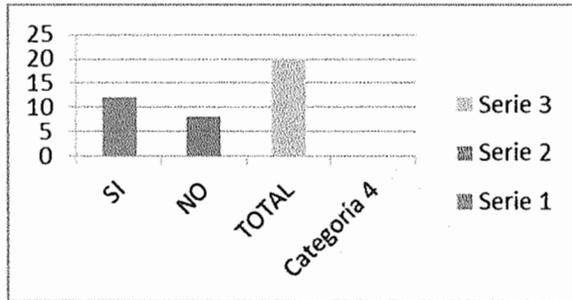


Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

**Cuadro No. 6**

**Pregunta:** ¿Ha trabajado en otro lugar que no sea dentro del municipio de Mixco, como trabajadora doméstica?

Respuesta	Cantidad
Si	12
No	08
<b>Total:</b>	<b>20</b>

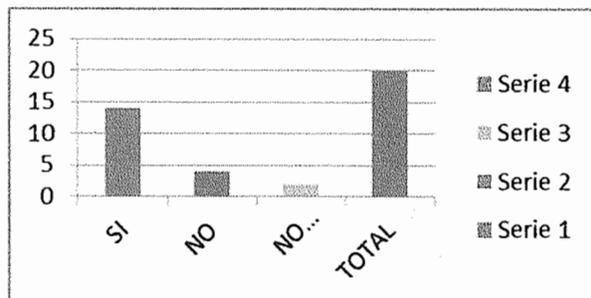


Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

**Cuadro No. 7**

**Pregunta:** ¿Considera que usted ha sido tratada de forma discriminatoria por el hecho de ser la trabajadora doméstica?

Respuesta	Cantidad
Si	14
No	04
No contesto	02
<b>Total:</b>	<b>20</b>

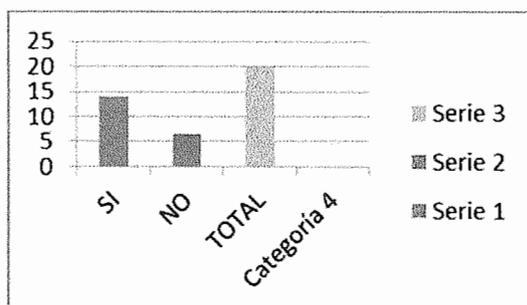


Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

**Cuadro No. 8**

**Pregunta:** ¿Cree usted que si dieran capacitación para informar a las trabajadoras domésticas sobre sus derechos, las cosas mejorarían con relación a la discriminación que se ejerce sobre las mismas?

Respuesta	Cantidad
Si	16
No	04
<b>Total:</b>	<b>20</b>

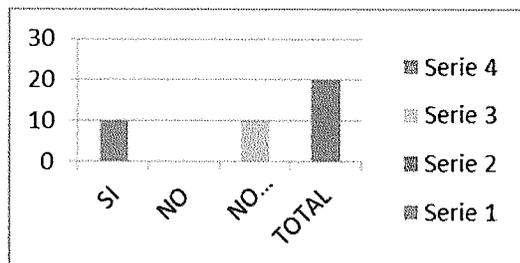


Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

### Cuadro No. 9

Pregunta: ¿Considera que hay necesidad de que el Estado tome políticas para difundir los derechos y obligaciones de las trabajadoras domésticas?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
No sabe que responder	10
<b>Total:</b>	<b>20 .</b>



Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

### Cuadro No. 10

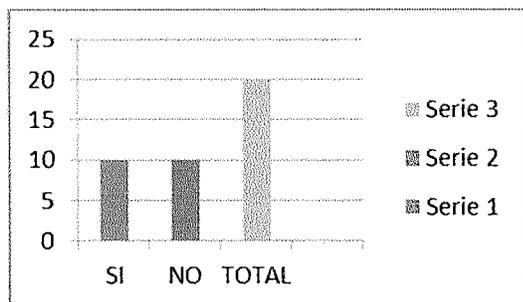
Pregunta: ¿Considera que al ejercer el trabajo doméstico una persona es discriminada por el solo hecho de ejercer dicha actividad laboral?

Respuesta	Cantidad
Si	10



**No** 10

**Total:** 20

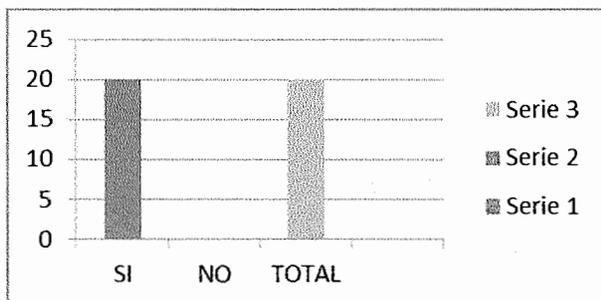


Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

**Cuadro No. 11**

Pregunta: ¿Cree usted que debe existir mejora de derechos para las trabajadoras domésticas?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
<b>Total:</b>	<b>20</b>

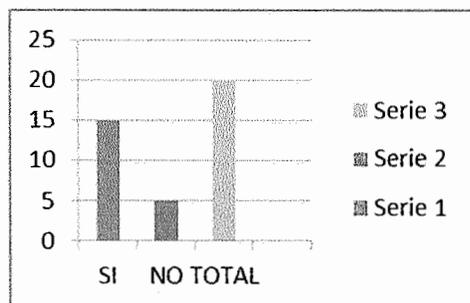


Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.

**Cuadro No. 12**

Pregunta: ¿Considera usted que las trabajadoras domésticas son discriminadas por no contar con un nivel de escolaridad adecuado, así como por la falta de información sobre sus derechos?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
<b>Total:</b>	<b>20</b>



Fuente: Investigación de campo, Agosto 2015.





## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR IDÁÑEZ, María José. **Discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género.** (s.e.). España: Ed. GIEMIC Universidad de Castilla-La Mancha, 2010.
- ALFARO ARELLANO, Edgar Rolando. **Introducción a la legislación y derecho ambiental.** Revista Jurídica. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Número 1. Guatemala: Ed. Editorial José de Pineda Ibarra, 1989.
- BASTOS, Santiago y Manuela Camus. **La exclusión y el desafío, estudios sobre segregación étnica y empleo en la ciudad de Guatemala.** (s.e.). Guatemala: Ed. Serviprensa C.A., 1998.
- BARRIENTOS TOLEDO, Werner. **Consideraciones sobre algunos regímenes especiales en el derecho de trabajo.** Tesis de grado, Guatemala: 2005.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho de trabajo.** México: Ed. Oxford University Press, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Ed. 14. Buenos Aires, Argentina: Ed. Helenista, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo, **El derecho de trabajo y sus contratos.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en Ibero América.** (s.e.) México: Ed. Trillas. S.A., 1981.
- CHANEAU M. Elsa y Mary García Castro, **Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe.** (s.e.) Venezuela: Ed. Nueva Sociedad, 1993.
- CENTRACAP. **Discriminación laboral, de género y étnica.** (s.e.) Guatemala: 1994.
- Corte de Constitucionalidad: Sentencia expediente 549-2006. Guatemala: 17 de junio de 2008.
- DÁVALOS, José. **Derecho de trabajo.** Ed. 2. México: Ed. Porrúa, 1988.



**EKMEKDJIAN, Miguel Ángel. Tratado de derecho constitucional. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1994.**

**FRANCO LÓPEZ, César Landelino. Derecho sustantivo individual del trabajo. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.**

**FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. inversiones educativas, 2004.**

**GONZÁLEZ MÉNDEZ, Laura Patricia y otros. El perfil de la trabajadora de casa particular. (s.e.) Guatemala. CENTRACAP, 1999.**

**HERNÁNDEZ FUENTES, Mariela del Rosario. Inclusión de los trabajadores domésticos al régimen de seguridad social. Tesis de grado. Guatemala. 2005.**

<http://dle.rae.es/?w=trabajar>. Consultado el: 27-08-2016.

<https://definiciona.com/domestico/>. Consultado el: 27-08-2016.

<http://www.tusalario.org/colombia/Portada/ley-laboral/trabajo-domestico/que-es-el-trabajo-domestico>. Consultado: 27-08-2016.

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/589/1/M-CD4413.pdf>. Consultado: 27-08-2016.

<http://definicion.de/derechos-humanos/#ixzz4lajn4bgT> . Consultado: 27-08-2016.

<http://dle.rae.es/?w=discriminabas>. Consultado el: 27-08-2016.

<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/discriminacion#ixzz4lbBua4gy>. Consultado el: 27-08-2016.



[https://www.hrw.org/sites/default/files/related\\_material/May%2028%20Decent%20Work%20for%20Domestic%20Workers\\_ILOAdvocacyDoc%20TRA%20SP\\_VETTED\\_FORMATTED.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/May%2028%20Decent%20Work%20for%20Domestic%20Workers_ILOAdvocacyDoc%20TRA%20SP_VETTED_FORMATTED.pdf). Consultado: 28-08-2016.

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html?showall=1&limitstart=>. Consultado: 28-08-2016.

<https://fcmujeres.org/trabajadoras-domesticas-demandan-cumplimiento-de-sus-derechos/> Consultado: 28-08-2016.

<http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx>. Consultado: 28-08-2016.

<http://www.lacavernadeplaton.com/actividadesbis/valores00/igualdad00.htm>. Consultado: 28-08-2016.

<http://dle.rae.es/?w=trabajar>. Consultado el: 27-08-2016.

**ISLAS AZAIS, Héctor. Lenguaje y discriminación. México DF: Ed. Conapred, 2005**

**MATÍAS SANTIAGO, Marlene Lineth. Fijación del salario mínimo como garantía laboral para los trabajadores y la forma en que la legislación guatemalteca excluye al trabajador doméstico de este derecho. (s.l.i.) Guatemala: 2005.**

**MORENO RAMÍREZ, Ileana. Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México. (s.l.i.) México: 1998.**

**PÉREZ BELTRÁN, Olga Verónica. Análisis de las causas de discriminación laboral de la mujer y sus derechos. Guatemala. Tesis de grado, 2004.**

**RODRÍGUEZ, Alicia. Síntesis de la situación de las mujeres y niñas en Guatemala. Guatemala. Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, 1998.**

**RODRÍGUEZ GARAVITO, César. Derechos y sociedad en América Latina. (s.e.) Colombia: Ed. ILSA, 2003.**



**SMITH CASTRO, Vanessa. Aportes a la comprensión de las identidades étnicas en niños, niñas y adolescentes de grupos étnicos minoritarios. (s.e.). Costa Rica: Revista de ciencias sociales, Universidad de Costa Rica, 2002.**

## **LEGISLACIÓN**

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

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

**Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio No. 111, de la Organización Internacional del Trabajo, 1958. Ratificado por Guatemala el 20 de septiembre de 1960.**

**Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Convenio No. 156, de la Organización Internacional del Trabajo, 1981. Ratificado por Guatemala el 6 enero 1994.**

**Convenio sobre la protección de la maternidad, Convenio No. 183, de la Organización Internacional del Trabajo, 2000.**

**Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Convenio No. 189, de la Organización Internacional de Trabajo, 2011.**

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.**

**Acuerdos de Paz. Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria. México D.F., 1996.**

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estados parte de la Organización de Naciones Unidas, 1976.**

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