

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a knight on horseback, holding a sword and a shield. Above the knight is a crown. To the left and right of the knight are two figures holding banners with the words 'PLUS' and 'ULTRA' respectively. The entire scene is enclosed within a circular border containing the Latin text 'UNIVERSITAS CAROLINA GUATEMALENSIS' at the top and 'ACADEMIA COACOMATENSIS' at the bottom.

**LA IMPERATIVA NECESIDAD DE INCLUIR A LOS TRABAJADORES
DOMÉSTICOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN
GUATEMALA**

ANTONIO EFRAÍN VILLATORO RIVERA

GUATEMALA, ABRIL DE 2018

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

**LA IMPERATIVA NECESIDAD DE INCLUIR A LOS TRABAJADORES
DOMÉSTICOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN
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

ANTONIO EFRAÍN VILLATORO RIVERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2018

**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. Luis 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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de noviembre de dos mil siete.

ASUNTO: ANTONIO EFRAIN VILLATORO RIVERA, CARNÉ NO. 8716339.
Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No.797-07.

TEMA: "LA IMPERATIVA NECESIDAD DE INCLUIR A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Ramiro Ruíz Hernández, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 5,802.

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
MTCL/sllh



LIC. RAMIRO RUÍZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Av. 8-56, zona 1,
Edificio El Centro
Oficina 6-11

Colegiado 5,802


Clave R-450

Guatemala, 03 de febrero de 2017

Licenciado: Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

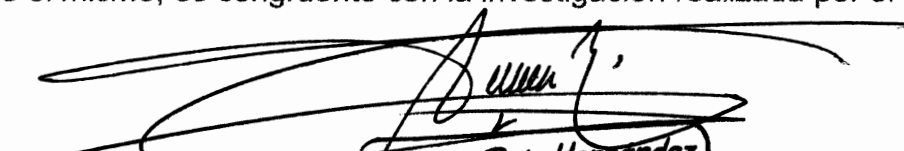


Licenciado: Roberto Fredy Orellana Martínez

Hora: 
Firma: _____

Con las muestra de respeto y estimación, tengo el honor de informarle que en cumplimiento de la resolución que se me comunicara oportunamente he precedido a brindar asesoría de tesis al bachiller ANTONIO EFRAÍN VILLATORO RIVERA, sobre el trabajo de tesis denominada **LA IMPERATIVA NECESIDAD DE INCLUIR A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA.**

Me permito manifestarle Jefe de la Unidad de tesis que no soy pariente del estudiante y que el dictamen se redacta con base en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales que la investigación realizada por el bachiller ANTONIO EFRAÍN VILLATORO RIVERA, dada la naturaleza del tema planteado que consiste en La Imperativa Necesidad de incluir a los Trabajadores Domésticos al Régimen de Seguridad Social en Guatemala, que las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social realicen una buena revisión al Acuerdo 1235 y la diversidad de criterios vertidos sobre el mismo, es congruente con la investigación realizada por el postulante.


Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO



LIC. RAMIRO RUÍZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Av. 8-56, zona 1,
Edificio El Centro
Oficina 6-11

Colegiado 5,802

Clave R-450

De acuerdo a los libros y leyes consultadas y el acuerdo 1235 investigadas se determina que el método predominante en la investigación es el Método Científico, así como el Deductivo, por lo que el trabajo se realizó con base a las técnicas de investigación requeridas para el caso.

Por lo que cumplidos con los requisitos exigidos por el normativo de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, el suscrito es de la opinión favorable para que sea procedente su discusión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo como su atento servidor.



Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO



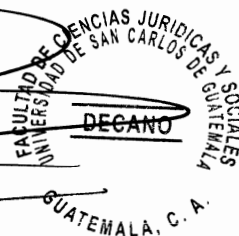
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de febrero de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ANTONIO EFRAÍN VILLATORO RIVERA, titulado LA IMPERATIVA NECESIDAD DE INCLUIR A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN 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/cpchp.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su regalo más lindo que es mi Vida
- A MIS PADRES:** Quienes ya no están conmigo; que Dios les dé paz en donde estén.
- A MI SEÑORA:** Por su apoyo moral y su fe en Dios.
- A MIS HIJOS:** Por su cariño y admiración y le exhorto a seguirme los pasos, y mi ejemplo en esta vida.
- A MIS SOBRINOS:** Por su cariño y aprecio, a quienes les exhorto a que sigan mi ejemplo.
- A MIS AMIGOS Y
COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Por todo el tiempo que me apoyaron y me brindaron su amistad para seguir adelante.
- A:** Las autoridades administrativas y docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- AL PUEBLO DE GUATEMALA:** Que con sus contribuciones hace posible la existencia de esta casa de estudios.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes jurídicos de la seguridad social.....	1
1.1. En el derecho francés.....	2
1.2. En el derecho mexicano.....	3
1.3. En el derecho guatemalteco.....	5
1.4. El Decreto número 330 del Congreso de la República.....	6
1.5. El Decreto Presidencial 570.....	7
1.6. Oficina internacional del trabajo.....	7
1.7. Convenios internacionales de trabajo.....	8
1.8. La contratación laboral y sus reformas.....	12

CAPÍTULO II

2. La situación jurídico social de los trabajadores domésticos y sus derechos en Guatemala.....	15
2.1. Origen del trabajado doméstico.....	15
2.2. Definición formal y doctrinaria.....	21
2.3. Situación jurídica.....	27



Pág.

2.4. Derechos del trabajador doméstico.....	28
2.5. Obligación del trabajador doméstico.....	30
2.6. Situación social.....	30
2.7. Régimen especial del trabajador doméstico.....	31

CAPÍTULO III

3. La regulación legal del seguro social en Guatemala.....	33
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	33
3.2. Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.....	34
3.3. Ley del Organismo Judicial.....	35
3.4. Código Procesal Civil y Mercantil.....	36
3.5. Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, acuerdo sin número.....	36
3.6. Acuerdo número 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes	38
3.7. Acuerdo número 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco De Seguridad Social, Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.....	42
3.8. Acuerdo número 44-2003 de la gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Instructivo para la aplicación del Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.....	43



3.9. Acuerdo número 1118 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco del Seguro Social. Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen del Seguridad Social.....	45
3.10. Acuerdo número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco del Seguro Social. Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia.....	48
3.11. La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su Artículo 7....	50
3.12. El Pacto de Derechos Civiles y Políticos en su Artículo 3.....	51
3.13. Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento del Programa Especial de Protección para de Trabajadores de Casa Particular.....	51

CAPÍTULO IV

4. Investigación de campo relativo al régimen de seguridad social en Guatemala y entrevista con funcionarios y empleados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante cuestiones pre elaborado para el efecto.....	53
4.1. Entrevista a los trabajadores domésticos.....	55
4.2. Verificación de la hipótesis planteada, confirmándola, modificándola, o desechándola de conformidad con los datos que podamos obtener en el curso de la presente investigación.....	62



Pág.

CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

Esta investigación se escogió como consecuencia de la injusticia social y la discriminación de los trabajadores domésticos, quienes en la práctica están excluidos del régimen de seguridad social, que no es más que una superficial atención prestada a los trabajadores, de las otras actividades económicas en el país, los que tienen categoría de afiliados.

Calificamos como simple prestaciones de carácter económico, los servicios que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga a los trabajadores contribuyentes al seguro social, del país.

El objetivo general de esta investigación es que las prestaciones pecuniarias y servicios médicos prestados por el Instituto del seguro social son mínimas, porque están en función a los sueldos mínimos de los trabajadores, pero la contribución patronal no es efectiva, porque los patronos no cumplen con integrar sus cuotas patronales al Instituto, o simplemente no está inscrito al régimen, desprotegiendo a los empleados de riesgo como motivo de su actividad laboral, en efecto, para la presente investigación si se lograron los objetivos.

Cabe mencionar en cuanto a la hipótesis, en efecto efectivamente fue comprobada, ya que pretendemos acotar con claridad la situación crítica en que se encuentran los trabajadores domésticos, por la exclusión al régimen de seguridad social. En consecuencia quedan desprotegidas del contexto de seguridad social, no obstante que el patrono tenga más de tres trabajadores a sus servicios de naturaleza doméstica. Y la importancia, es en los servicios que el Instituto del Seguro Social que presta es una pesadilla.

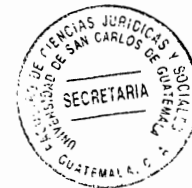
Para obtener la información se utilizó las fuentes bibliográficas, documentales y entrevistas, luego de lo cual a través del método deductivo, inductivo y analítico fue



posible establecer y entender la problemática de los trabajadores domésticos y la precaria en que viven así como las injusticias de parte de los patronos.

Esta investigación comprende cuatro capítulos. El capítulo I, contiene una breve historia de los antecedentes jurídicos de la seguridad social, y una serie de análisis en cuanto al Decreto No. 330, el Decreto presidencial 570, la Oficina Internacional del Trabajo y los convenios internacionales de trabajo firmados por Guatemala; el capítulo II, se refiere a la situación jurídica social de los trabajadores domésticos y sus derechos en Guatemala, así como el origen del trabajador doméstico; en cuanto al capítulo III, se establece la regulación legal del seguro social en Guatemala, y las normas en las cuales está regulado específicamente todo lo que se refiere al seguro social en Guatemala; y para concluir el presente trabajo de investigación el capítulo IV, se refiere al trabajo de campo con el propósito de determinar la situación real e histórica de los trabajadores domésticos, con base a la entrevista realizada arribando a la conclusión que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no obstante su poderío legal de aplicar las normas jurídicas para mejorar la situación del seguro social de los trabajadores incurre en omisión por inaplicabilidad.

Por lo que se concluye que los trabajadores domésticos deben ser tomados en cuenta como cualquier trabajador de la iniciativa privada con todos sus derechos un salario justo y las garantías laborales.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes jurídicos de la seguridad social

En la Revolución Francesa, trae como consecuencia el afianzamiento de la época capitalista, el aparecimiento de la burguesía como clase dominante, e implanta su poderío a través del Estado, el derecho pasa a ser instrumento de esta nueva clase y de ahí que los trabajadores del servicio doméstico prestan sus servicios sin un salario mínimo, ni sujetos a límites de jornadas de trabajo; hecho que indudablemente repercute en el bajo estatus social de los trabajadores de esta actividad, pues se han estancado en la consecución de ventajas económicas y sociales, y en donde también se da el caso de que el trabajo se efectúe bajo condiciones que desdican de la evolución y progreso de los pueblos y tiendan a hacerlos más pobre.

Superable a través de convenios o pactos colectivos, o bien de la norma que más le favorece al trabajador. De manera tal que, entre otras cosas, el Estado cumpla con equiparar la desigualdad material existente entre el patrono y el trabajador, y situarlo ante la ley en un plano de igualdad jurídica o formal; para que con ello, permita al juzgador aplicar las normas de acuerdo a la equidad y a la justicia. Es oportuno señalar, que el trabajo como tal se encuentra protegido no sólo a nivel nacional sino que también existe un cuerpo normativo internacional, que como se dijo anteriormente, constituye normas mínimas que pueden ser superadas en favor del trabajador.



1.1. En el derecho francés

“En el derecho francés, la revolución francesa, trae como consecuencia el afianzamiento de como clase dominante, e implanta su poderío a través del Estado, el derecho pasa a ser instrumento de esta nueva clase y de ahí que los trabajadores del servicio doméstico prestan sus servicios sin un salario mínimo, ni sujetos a límites de jornadas de trabajo; hecho que indudablemente repercute en el bajo estatus social de los trabajadores de esta actividad, pues se han estancado en la consecución de ventajas económicas y sociales, y en donde también se da el caso de que el trabajo se efectúe bajo condiciones que desdican de la evolución y progreso de los pueblos y tienda a hacerlos más pobres”¹.

De manera que se puede inferir que siempre han existido individuos y familias que, para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas, y de sus casas, se han valido de aquellos que se dedican al servicio doméstico, ahora en una profesión libre, sin normas que la regulen los horarios y descansos así como otras ventajas económicas que un trabajador debe de tener, al menos eso lo regulan las leyes guatemaltecas y los convenios para la clase trabajadora, por lo cual el uso y las prácticas sociales inveteradas que se imponen, anticipándose a la ley, fueron creando con un trato diferente, de esa forma es que una persona que se dedique al trabajo doméstico, no

¹ **Convenios colectivos sobre salarios de empleados domésticos.** http://www.fepem.fr/fr2versión_1.1/documents/CCNSPE.pdf. (consultado: 10 de enero 2017)



tiene horarios de trabajo, mucho menos pensar en el goce de sus vacaciones y como un aguinaldo.

1.2. En el derecho mexicano

“En México, en el año 1811 el 30% de la población se dedicaba al trabajo doméstico, porcentaje que en el año 1900 disminuyó al 10%; las fuentes nos indican que el servicio doméstico no sólo lo ejercían personas dedicadas exclusivamente a él, sino también lo realizaban aprendices de artesanos en los talleres y en las labores de panadería”².

El servicio se encontraba mezclado con actividades de carácter productivo; situación que nos muestra como el trabajo productivo se fue separando totalmente del servicio doméstico. Las proporciones señaladas exigen explicar otro fenómeno que se dio al interior del servicio doméstico: Su división con respecto al lugar de residencia y de trabajo.

Los que vivían y trabajaban en el mismo lugar, se les denominaba sirvientes-doméstico; y quienes no residían en el lugar en el que trabajan se les llamaba sirvientes-servicio. Esta diferencia en el servicio indica una gran absorción de fuerza de trabajo por la unidad doméstica; ser sirviente-doméstico implicaba tener casa y comida, no así para el sirviente-servicio que debía mantener su casa y a las personas que dependían de él. En

² De la Cueva, Mario. **Derecho laboral mexicano**. Pág. 38 y 39.



el año de 1906, surgen las primeras leyes laborales impulsadas por los gobernadores Vicente Villada, en 1904 en el estado de Veracruz y Bernardo Reyes, en el estado de Nuevo León, estas primeras leyes se enfocaban exclusivamente en la legislación referente a los accidentes de trabajo; pero con la revolución mexicana surge la generación de diversas leyes en materia laboral por diversos estados de la República Mexicana, con una enorme influencia del partido liberal mexicano que era encabezado por los hermanos Flores Magón, quienes siempre hicieron patentes sus preocupaciones sociales. En esta época se publicaron leyes laborales en los estados de Jalisco, Veracruz en el distrito federal y Yucatán, contemplando dentro de ellas algunos aspectos del trabajo doméstico.

El derecho laboral en México constitucionalmente nace con la Constitución Política promulgada el 5 de febrero de 1917 en la cual se consagró el derecho al trabajo en su artículo 123. Un año después el Congreso del Estado de Veracruz publicó su propia ley del trabajo que sirvió como base para elaborar la ley federal del trabajo de 1931. Esta ley fue el principal antecedente de la moderna ley federal del trabajo. El 18 de agosto de 1931 fue publicada la primera ley federal del trabajo conformada por 685 artículos que derogó todas las leyes y decretos expedidos anteriormente en materia laboral. La primera ley de 1931 fue derogada el 1 de mayo de 1970 entrando en vigor la ley actual, la cual sufrió pocas modificaciones sustanciales a pesar de varios intentos de los legisladores que son los encargados de modificarlas. Se alcanzó una reforma de la ley hasta finales del año 2012. Particularmente en las ciudades más industrializadas, existe más difundido el trabajo doméstico; particularmente es desarrollado por mujeres y



también por menores de edad no autorizados legalmente a trabajar. En México, por muchos años se ha tratado de contrarrestar el daño del trabajo doméstico, por medio de visitas domiciliarias y de imposición de multas a los patrones que infringían la ley en lo referente a pagos a los trabajadores, pero no ha sido posible su erradicación. “En México fue en Mérida del Estado de Yucatán, el 14 de mayo de 1915, por medio del Decreto Número 59 que se estableció o creo el consejo de conciliación y arbitraje con el objeto de solucionar pacíficamente los conflictos entre capitalistas y obreros”³.

1.3. En el derecho guatemalteco

El trabajo doméstico en Guatemala, es objeto de infravaloración y discriminación que tiene profundas raíces históricas. En la sociedad prehispánica era una modalidad de esclavitud, al igual que en otras sociedades contemporáneas, ocupaban el último peldaño de la escala social.

Al inicio de la época colonial el servicio doméstico en beneficio de los conquistadores se realizó bajo una modalidad de trabajo forzoso que fue adaptación de las formas de trabajo esclavo que existieron en las sociedades indígenas y era conocida como naboría, término polisémico, según el tiempo y el lugar donde fue utilizado.

³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 131.



Antes de la creación del régimen guatemalteco de Seguridad Social, hubo en nuestro país una legislación destinada a proteger a los trabajadores, la Ley Protectora de Obreros, decreto Número 669 promulgada el 21 de noviembre de 1906, bajo la administración del licenciado Manuel Estrada Cabrera. Los principios de esta ley, se quedaron escritos sin tener una aplicación, pues no se previó una organización administrativa que llevara a la práctica esta protección. César Meza, en el año de 1944 en su tesis, previo a graduarse como médico y cirujano en la Facultad de Medicina de la Universidad de San Carlos de Guatemala, enfocó el tema “el seguro social obligatorio”, en ese trabajo dice entre otras cosas: “Seguro social es el organismo que ha venido a señalar una nueva etapa en la vida de los pueblos”.

En el derecho guatemalteco se reguló el trabajo doméstico con la aprobación del Código de Trabajo en 1961, durante el Gobierno del Presidente Miguel Ydigoras Fuentes.

1.4. El Decreto número 330 del Congreso de la República

El Decreto Legislativo 330, fue emitido por el Congreso de la República durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, el ocho de febrero de 1947, publicado el día 20 del mismo mes y cobró vigencia el uno de mayo de ese mismo año. Este hecho constituyó el precedente más importante en el derecho laboral guatemalteco.



La reforma contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, del 29 de abril de 1961, que constituyó prácticamente una sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual idéntica a este cuerpo normativo con ese número de decreto. Dentro de las principales reformas de fecha 10 de noviembre de 1992 y así se puede citar el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

1.5. El Decreto Presidencial número 570

El Código de Trabajo ha tenido muchas reformas, siendo las más amplias las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó el artículo 97 y derogó 7 artículos.

1.6. Oficina internacional del trabajo

La oficina internacional del trabajo, es la secretaría permanente de la organización internacional del trabajo. Es la responsable por el conjunto de actividades de la organización internacional del trabajo, que lleva a cabo bajo la supervisión del consejo de administración y la dirección del director general. Dicha oficina cuenta con unos 2,700 funcionarios de más de 150 nacionalidades quienes se desempeñan en la sede en Ginebra y en 40 oficinas en diversos países de mundo. Entre estos funcionarios, 900 trabajan en programas de cooperación técnica y proyectos. La Oficina también cuenta



con un centro de documentación e investigación, y como casa editora publica estudios especializados, informes y revistas.

Sin embargo esta oficina nunca se pronuncia de manera enérgica en cuanto al trabajador doméstico, ya que este trabajo o este empleo es a nivel mundial especialmente en los Estados Unidos muchos se dedican a este trabajo.

1.7. Convenios internacionales de trabajo

Guatemala ha celebrado ante la organización internacional del trabajo, aproximadamente 189 convenios internacionales de trabajo, dentro de los cuales destacan algunos que regulan aspectos sociales de mucha importancia, los cuales regulan a nivel nacional e internacional los derechos de los trabajadores domésticos o tienen relación con las actividades que se desarrollan dentro de las labores domésticas, como los que se mencionan:

1. Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico.

2. Convenio relativo al seguro obligatorio de vejez de los asalariados en las empresas



industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico

3. Convenio sobre el trabajo doméstico
4. Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto
5. Convenio relativo al trabajo nocturno. Esto se da en las empresas en donde existen turnos o tres jornadas de trabajo
6. Convenio relativo a la indemnización por accidente del trabajo
7. Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo
8. Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos
9. Convenio relativo al seguro obligatorio de invalidez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico
10. Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres
11. Convenio por el que se garantizan indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios
12. Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana.
13. Convenio relativo a la organización de un régimen internacional para la conservación de los derechos del seguro de invalidez, vejez y muerte



14. Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas
15. Contrato relativo a la reglamentación de los contratos escritos de trabajo de los trabajadores indígenas
16. Convenio relativo a las sanciones penales contra los trabajadores indígenas por incumplimiento del contrato de trabajo
17. Convenio relativo al reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes
18. Convenio relativo a la política social en los territorios no metropolitanos
19. Convenio relativo a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas
20. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización
21. Convenio relativo a la organización del servicio del empleo
22. Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva
23. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
24. Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social
25. Convenio sobre la protección de la maternidad
26. Convenio relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas



27. Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso
28. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
29. Convenio relativo a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes
30. Convenio relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad
31. Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. Como Guatemala y otros países de Centroamérica.
32. Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas
33. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.
34. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
35. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
36. Convenio sobre el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social.
37. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.
38. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo.
39. Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial.
40. Convenio sobre la protección de la maternidad.



41. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

1.8. La contratación laboral y sus formas

El trabajo se conforma básicamente de tres componentes primordiales, el primero, se refiere al recurso humano, que se encuentra integrado por el patrono y el trabajador; el segundo, el recurso material, que se alude a la materia prima, a la actividad que realiza el hombre y que produce para la conformación y transformación de un trabajo; por último, la infraestructura jurídica o formal de la actividad; es decir, que este componente se integra de dos elementos, uno la legislación que regula sobre la actividad creadora del hombre a través del desarrollo del trabajo, y el otro, que infiere a la razón de ser de la empresa o institución para la cual se labora y el objeto mismo de esa actividad, tanto para las partes y la producción de bienes y servicios en beneficio de una colectividad o la prestación de un servicio público para la sociedad, por mencionar algunos. En ese orden de ideas, se encuentra integrada la relación laboral. En este sentido, el Artículo 19 del Código de Trabajo establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente". Del mismo cuerpo legal, en el tercer párrafo del Artículo ya mencionado se preceptúa: "Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios



jurídicos relativos al trabajo”. De lo anterior, se puede inferir que el mismo se perfecciona desde el momento propio de la prestación de los servicios en una relación laboral constituyéndose desde ese instante el resguardo otorgado por las normas para garantía de los derechos mínimos; en ese sentido cualquier ciudadano que se dedique a esas labores, refiérase a las labores domésticos, estaría con todo los beneficios como de cualquier trabajador.





CAPÍTULO II

2. La situación jurídica social de los trabajadores domésticos y sus derechos en Guatemala

En el contrato de la empleada doméstica, y la necesidad de regular en forma escrita en el derecho laboral guatemalteco. Es de importancia resaltar que en América Latina, la mayoría de las personas que trabajan en casa particular, son niñas y adolescentes refiérase a mujeres, que debido a las condiciones familiares de pobreza y de extrema pobreza emigran de sus comunidades de origen, para emplearse en hogares de terceros, aceptando realizar trabajos domésticos, condiciones en que la mayoría de veces son violados sus derechos humanos. Es evidente, que en el caso de los trabajadores y trabajadoras, especialmente en este ámbito, no se suscriben contratos escritos, sino verbal, en virtud de ello, como consecuencia se violan los derechos laborales de esta clase trabajadoras.

2.1. Origen del trabajador doméstico

“La palabra doméstico proviene del griego domus, “casa”; por lo tanto la cuando Ley Federal del Trabajo se refiere a los trabajadores domésticos alude a las personas que utilizan su fuerza de trabajo para efectuar de manera remunerada y en hogar ajeno las



tareas inherentes a la asistencia del mismo”⁴. Las diversas formas de trabajo dan origen a la prestación del trabajo del servicio doméstico, el cual se releva desde la más remota antigüedad con la formación de los primeros estados esclavistas, en donde esta actividad se traducía en el trabajo prestado por el prisionero de guerra, convertido en esclavo y víctima de un concepto humillante a que fueron sometidos, por aquellos pueblos barbaros para gobernar y mantener a los pueblos conquistados, dada la marca dependencia y la obligación de ejecutar las tareas, llevando consigo la nota de ocupación humillante.

“El trabajo doméstico cuya denominación proviene de la palabra latina *domus*, que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia”⁵.

El periodo feudalita, se caracterizó por el vínculo de la fidelidad, dependencia y sobre todo una servidumbre personal que se prestaba por los siervos o vasallos, del latín *vasullus*, que significa “Individuo sujeto a un señor feudal por vinculo de vasallaje”⁶.

”Se levantaron voces de teólogos, canonistas y moralistas, que sostuvieron que el indio era libre, era un vasallo de la Corona”⁷. Sin embargo el vasallo, en el régimen feudal era la persona que estaba obligado a prestar servicios regularmente, realizaba

⁴ Garrido Ramón, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 192.

⁵ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 563.

⁶ Cabanellas de la Torre, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 328.

⁷ Marc, Jorge Enrique. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 27



actividades que consistían en hacer limpieza en el hogar de los señores, ayuda en preparación de alimentos, cuidar niños, quehaceres domésticos, por los cuales no recibían ningún pago en dinero, en vista del vasallaje a que se encontraban sometidos, en este omento se observa el nacimiento de la desigualdad de clases.

En Iberoamérica, lo que concierne al aspecto histórico jurídico del tema no podrá ser desvinculado de los antecedentes brindados por el derecho en general, el proceso inicia cuando Enrique II de las Cortes de Toro, en el año 1369, promulgo las primeras ordenanzas, consagrando de esa manera, la costumbre que mandaba que los que quisieran trabajar se presentaran en las plazas de los pueblos.

No se parecen dudoso, de conformidad con lo expuesto, señalar que a partir de aquella circunstancia se inserte el punto de arranque formal de nuestra tradición de encomendar a los municipios la reglamentación del mencionado servicio, que en mayor o en menor medida, no dejaron de funcionar como agencia de colocaciones.

De las ordenanzas españolas del Siglo XVI, dictado para regular la materia, se advierte que existía un cierto grado de heteronimia que consistió junto a la libertad contractual. Claro está, que si bien no llegaron a constituir una regulación completa del servicio doméstico, al menos intentaron colocar los cimientos sobre bases de respeto tanto a la vida familiar como a la libertad y dignidad humana. El punto de referencia es, a la postre, que la relación del servicio doméstico reconoce antecedentes antiguos con



caracteres definidos en cada periodo de la historia. Por otro lado: "es importante señalar que las transformaciones que sufrió la institución en los distintos países, en orden al reconocimiento de los respectivos derechos no llegaron a ofrecer mayores variantes hasta los comienzos del presente siglo, puesto que con anterioridad fueron escasas las reglamentaciones dictadas al efecto"⁸.

El proceso encontró un paulatino desarrollo, del cual no se halló ausente la propia Organización Internacional del Trabajo, toda vez que por fin en 1927, al adoptarse el convenio 24 sobre seguro de enfermedad, se dijo textualmente que: que se aplicara a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y a los cercadores domésticos.

Como se conoce públicamente, la Organización Internacional del Trabajo, ha llevado a cabo una meritoria labor al redactar y someter a la aceptación de los diversos estados miembros, convenios y recomendaciones que afectan a los diversos aspectos de la vida laboral, aunque con relación al servicio doméstico su actividad no ha dejado de ser escasa.

Muchas doctrinas afirman que: La prolongada abstención en conjunto sobre esta clase de trabajo obedeció a dos razones. Por un lado, el difundido concepto limitativamente económico en cuanto al trabajo mismo, ya que para el organismo internacional, al actuar

⁸ Franco López, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 615.



más que sobre conceptos teóricos, sobre la realidad misma del país, solo merecían aquella calificación las actividades preferentemente creadoras de riqueza o lucro, Incidía, según ellos, el hecho de que los países que venían dictando sobre esta especialidad una legislación específica, lo hacían con una extensión y un sentido tan variado, que tornaba difícil buscar normas de unidad orientadora a través de todos ellos.

La importancia de la reunión de expertos sobre la materia llevada a cabo en Ginebra, en junio 1951, con motivo de una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1948, estuvo de acuerdo en que debía pensarse en una futura acción internacional, comprensiva de medidas encaminadas a elevar los niveles de vida y de empleo de los trabajadores domésticos.

El trabajo doméstico está en vía de alcanzar el rango que le corresponde en la vida social. El que presta un servicio doméstico es trabajador sin otra hipérbole y por tanto sujeto de disposiciones legales.

El servicio doméstico es hoy materia del derecho laboral. Sin embargo, algunas legislaciones como la italiana y la francesa, lo asimilan a lo que llaman contrato de hospedaje, porque se otorga a la persona prestaciones de índole civil, como es la alimentación y la habitación, que consideran de carácter ajeno a la relación de trabajo. Por esa razón se le define como: "el acuerdo celebrado entre una persona que presta a otra albergue, mediante una retribución convenida, que puede o no incluir, según se



estipule, los alimentos y demás gastos que origine la relación establecida. La circunstancia de que se preste algún servicio personal no constituye contrato de trabajo sino la realización de un servicio inherente al funcionamiento normal de la vida interna de las familias”.

En este sentido lo importantes es ubicar en donde se encuentra la naturaleza jurídica del contrato del trabajo del servicio doméstico. Alrededor del tema de los autores también se encuentran en discrepancia respecto a la naturaleza jurídica del servicio doméstico.

“Que no se le puede dar carácter laboral porque aun cuando sea cierto que muchas de sus normas que lo caracterizan encaja mejor en el derecho civil, tomando en cuenta que las labores de uso, asistencia y demás del servicio interior de una casa, lugar de residencia o habitación, adquieren distinta finalidad, tal y como sucede en los hoteles, fondas, hospitales y establecimientos análogos. Para que pudiera otorgarse naturaleza laboral a la actividad realizada sería menester, según su pensamiento, que carezca de lucro y se ajuste a las necesidades de quien lo contrata. Solo mediante condiciones específicas es posible reglamentar este tipo de servicio personal”.⁹

⁹ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco: Conceptos generales del derecho individual del trabajo guatemalteco**, 1ª. Ed. Guatemala, 2004.



2.2. Definición formal y doctrinaria

La doctrina, define al trabajador doméstico, como:

“A la persona que se dedica en forma continua y para solo patrono a trabajos propios del servicio de un hogar tales como sirvientas, niñeras, etc”¹⁰. Es aceptable el concepto porque menciona la continuidad relacionada con los trabajos en el hogar, adoleciendo únicamente del defecto de no mencionar si hay lucro para el patrono.

Al trabajador domestico se le define de distintas formas, una de ellas es la siguiente:

“Titular del hogar, que es toda persona individual tanto que lo sea efectivamente, como el simple titular del domicilio o lugar de residencia, donde se presta el servicio, que no coincide necesariamente con la figura de cabeza de familia”¹¹.

Es preciso desarrollar algunos aspectos generales para determinar el contenido de la conceptualización existente sobre trabajo doméstico en el régimen jurídico laboral guatemalteco. Las normas laborales de Guatemala regulan al trabajo doméstico como un régimen especial, esto quiere decir que el poder legislativo del país decidió que el trabajo subordinado que una persona presta a favor de otra para atender las labores que son propias del hogar o habitación de esta debe regularse por disposiciones específicas cuyo propósito es configurar legalmente una actividad que presenta

¹⁰ Castillo Fernández, Héctor. **El problema doméstico en la realidad jurídica social de la ciudad de Quetzaltenango**. <http://www.galeon.com/cuilco/xelatesis.html/>. (consultado: 20 de agosto de 2016)

¹¹ Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 53.



características particulares. La definición de este régimen especial se produjo junto con la codificación laboral en Guatemala realizada en 1947.

En esta época el Estado guatemalteco decidió estructurar un régimen laboral constitucional y ordinario, inspirado en la corriente del Estado protector de los trabajadores, tendencia que inspiró a prácticamente todas las legislaciones latinoamericanas a partir de 1930 y a través del ejemplo de las legislaciones, mexicana, argentina y chilena”.

Sin embargo, a pesar de que la legislación laboral guatemalteca es como un sistema normativo técnicamente avanzado y tutelar de los trabajadores, existen algunas instituciones que fueron poco desarrolladas y sectores sociales que obtuvieron una limitada protección.

El régimen especial del trabajo doméstico, es muestra de esta limitación en cuanto a la protección en términos muy generales, que regula la estructura de la normativa del trabajo doméstico, atiende fundamentalmente al contexto histórico de 1947 que definió la causa del contrato de trabajo para esta actividad, esto significa que el Estado ha regulado una actividad laboral según las condiciones particulares existentes a mediados del siglo pasado. Estas condiciones particulares que define la causa de la contratación del trabajo doméstico, se encuentran definidas por el modelo de desarrollo industrial que



prevalecía en ese momento histórico, en donde la incorporación de la mujer a las actividades laborales, y el crecimiento de las zonas urbanas exigían que el sector laborante de clase media necesitara de una persona que atendiera las labores del hogar.

De esta manera en desarrollo económico alcanzado y previsto en esa época constituye el motivo por el cual el ordenamiento jurídico configuro dicho régimen especial. Esta configuración jurídica responde únicamente a dicho contexto, por esa razón se considera que la conceptualización del trabajo doméstico se encuentra limitada a la definición del objeto del contrato, la determinación de la composición del monto del salario, la precisión de algunas responsabilidades de las partes, sobre todo en caso de enfermedad y el régimen de terminación del contrato de trabajo.

Por ese motivo la conceptualización jurídica del trabajo doméstico constituye un régimen que no responde a los nuevos requerimientos que actualmente define las modernas relaciones de servicios personales subordinados en casa particular.

En lo que corresponde a la normativa jurídica guatemalteca el Código de Trabajo en el Artículo 161 define el concepto de trabajo doméstico, al realizar una descripción de los elementos que constituyen el objeto del contrato del trabajador doméstico al establecer que son: "los que se dedican en forma habitual y continua labores de aseo, asistencia de demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que



no importe lucro o negocio para el patrono". De esa forma el régimen normativo laboral guatemalteco asume que la connotación de doméstico se utiliza únicamente con el propósito de calificar el ámbito particular (el hogar o casa particular en el cual se desarrolla la relación de trabajo, por esta razón la definición de esta modalidad de contrato o relación de trabajo se define como un régimen especial. Con tal contexto podría decir que son trabajadores domésticos las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual y continua las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de un hogar o en beneficio de una familia, sin que este importe lucro para el patrón (a).

La normativa laboral vigente, con respecto al trabajo doméstico no crea una protección integral, que evite las situaciones de riesgo que son propias de esta actividad cuando la misma es realizada en aquella larga jornada de trabajo.

De tal suerte que para una protección integral se debe realizar un proceso de integración de la norma internacional, con algunas disposiciones nacionales de carácter general, que protejan y tutelen aquellos derechos nacidos de los mismos.

Podría decir entonces que de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, literal t): "El Estado de Guatemala, participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones de vida".



El derecho de trabajo es un derecho tutelar, y sus normas constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, en tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considera como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la república de Guatemala, incorporándose a nuestro sistema jurídico por medio de su ratificación, la que se plasma mediante decreto emitido por el Congreso de la República, para hacerlos del conocimiento de la generalidad a través de la publicación. Este tipo de convenios y tratados, por su naturaleza están homologados a los derechos humanos, porque dentro de la estructura de la constitución están ubicados en el título dos, que se refiere a los derechos humanos, esto quiere decir que los tratados y convenios que Guatemala hace con otros países y organismos Internacionales tienen validez en Guatemala, que garantiza que se va aplicar la ley Internacional, en beneficio de los derechos nacidos de los mismos.

El advenimiento del capitalismo moderno evolucionando mucho desde entonces, por su puesto se fijan en el Siglo XV, en las finanzas del mundo están en las manos de los grandes mercaderes y de los primeros banqueros, casi sin excepción de la raza hebrea; aunque se les sumarían en el correr de los años traficantes italianos, irlandeses e ingleses, sobre todo cuando éstos descubrieron el filón de los galeones españoles que regresaban de América con los cargamentos de oro que arrebataban sañudos piratas, que recompensados con títulos de heroicos marinos y almirantes oceánicos. Similares personajes participaron en lo que se conoció luego como conquista en América, el famoso nuevo mundo. Simultáneamente se consuma la decadencia del corporativismo, de las corporaciones de oficios, fruto de torpes hegemonías



monopolios y privilegios, y de detrimento del gremio y del progreso social. Surge entonces también la clase de los asalariados; con mínimas posibilidades de subsistencia y dependiente y segura no obstante las mayores oportunidades que brindaba la expansión industrial con el maquinismo incipiente. Al taller de artesano organizado más o menos patriarcalmente bajo la autoridad y enseñanza del maestro, reemplaza la fábrica donde el trabajo se militariza en cierto modo.

Con lo económico, aparece otro concepto social y una organización distinta, que agrupaba en enormes centros industriales a masas de proletarios. Con la libertad de trabajo proclamada por el edicto de turgot y la abolición de las corporaciones de oficios por la ley chapelier, se instaura un exagerado individualismo, con total abstención del poder administrador en los problemas económicos y sociales, entregados a las relaciones pactadas entre las partes y a las resultas de la teórica ley de la oferta y de la demanda, que hasta en la presente subsiste en la economía mundial.

Consecuencia inevitable de ese proceso fue la desaparición del régimen protector que para los infortunios laborales habían mantenidos las cofradías y las hermandades, para iniciarse la substitución por el mutualismo privado, mediante, aportaciones periódicas o las impuestas ante cada infortunio que debiera ampararse.

En Siglo XIX, junto con el gran impulso del movimiento sindical, los trabadores advierten que aun logrado un nivel laboral aceptable, no se estaba a salvo de la miseria



y de la ruina en cualquier instante como resultado de un accidente o de una enfermedad profesional. Nace así el interés por los sistemas obligatorios de previsión social, para cubrirse de los riesgos de invalidez profesional y la desocupación, que se inicia por las modestas castas de resistencia, casi siempre con mínimas cuotas semanales, que formaban los mismos trabajadores, para las ingratas eventualidades que puedan afectarlos. La historia demuestra con claridad y precisión de cómo surgió en la vida de los trabajadores la previsión o seguro social, que a través de los tiempos le ha brindado ayuda económica a los ciudadanos que forman parte activa del proceso de producción.

2.3. Situación jurídica

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, inciso q) garantiza a todos los trabajadores la libre sindicalización y subraya que este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo cumplir únicamente con los requisitos que la ley establece.

En Guatemala, se han otorgado personería jurídica a algunos sindicatos de trabajadores domésticos, entre ellos tenemos al sindicato de trabajadores independientes de trabajo doméstico (SITRADOMSA), que surgió en abril del año 2011, con el objetivo de luchar por los derechos laborales de los trabajadores independientes, domésticos y similares, quienes por años han sido marginados, abusados y oprimidos, y ninguna legislación ha velado por protegerlos y promover su desarrollo integral.



La Organización Internacional del Trabajo, anunció que entrará en vigencia el convenio 189 sobre los trabajadores domésticos, la que comprende medidas especiales para proteger a los trabajadores que debido a su temprana edad, nacionalidad o situación de residencia puedan estar expuestos a riesgos adicionales.

Las organizaciones sindicales representativas, legítimas y autónomas, se han congregado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para exigir al gobierno de la República de Guatemala, la aprobación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y que se le dé el curso respectivo a la recomendación 201, que añade entre otros elementos importantes la identificación y prohibición de trabajo doméstico peligroso para niños; protección a trabajadores domésticos adolescentes; discriminación, exámenes médicos; información sobre términos y condiciones de empleo, modelos de contratos de trabajo; jornada laboral, descansos, trabajo nocturno habitual; protección al salario, pagos en especie; alojamiento y alimentación; término del trabajo de trabajadores que viven en la casa de su patrono; seguridad y salud ocupacional, seguridad social; protección adicional a los trabajadores domésticos migrantes, agencias privadas de empleo; recopilación de datos estadísticos sobre trabajadores domésticos y por último la cooperación internacional entre estados.

2.4. Derechos del trabajador doméstico

Si filosóficamente, la persona es la substancia individual de naturaleza racional en lo



jurídico se está ante el ser humano capaz de derechos y obligaciones. Por lo que ante tal contexto al celebrarse toda relación laboral, las partes contratantes adquieren derechos y obligaciones, no siendo la excepción el trabajador del servicio doméstico, quien al ser contratado para la prestación de sus servicios adquiere derechos que vienen a traducirse en su protección económica y social, mismos que solamente aparecen contemplados en el código de trabajo guatemalteco, son aquellos garantizados por la constitución Política de la República de Guatemala, sino que también pueden surgir de la propia costumbre y usos locales:

a) Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, atendiendo especialmente a su naturaleza y características, las condiciones en que deben prestarse, las personas que deben desempeñarlos, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del servicio doméstico, me referiré a algunas de ellas que la normativa laboral establece:

b) Desempeñar los servicios contratado;

c) Observar buenas costumbres durante el trabajo;

d) Asistencia médica y medicina en caso de enfermedad. Actualmente existen tres iniciativas Ley (3243, 3467 y 4075) en el Congreso de la República de Guatemala, las cuales de ser aprobadas regularan diversos derechos laborales de las actividades domésticas. Con respecto al trabajo doméstico crea una protección integral, que evite las situaciones de riesgo que son propias de esta actividad cuando la misma es realizada en aquella larga jornada de trabajo.



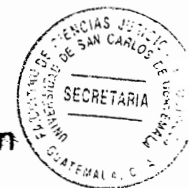
2.5. Obligación del trabajador doméstico

Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono. Dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías tanto del empleador para con su trabajador, como de los trabajadores para con aquel. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, es una identificación entre dos personas, y una convergencia de intereses que en mucho (no en todo) son y deben ser comunes.

2.6. Situación social

La Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA) que forma parte de la Confederación Sindical Internacional (CSI) revela la situación de los trabajadores del sector doméstico en Guatemala a través de la exigencia del movimiento sindical guatemalteco por el cumplimiento de las condiciones de trabajo decente para los trabajadores del servicio doméstico.

“Uno de los principios de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, en relación con su empleo tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales,



por que para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato”¹¹.

El Código de Trabajo guatemalteco a partir del Artículo 161 al 166, establece la figura de los trabajadores domésticos y lo define como establece la figura de los trabajadores domésticos. Las violaciones laborales más comunes en las actividades domésticas son: falta de descanso, bajo salario, malos tratos, no tiene protección social.

El acceso al trabajo del servicio doméstico sigue siendo difícil de lograrlo para muchos trabajadores que se dedican a esta actividad, según diversos estudios realizados por ASIES, que presenta una síntesis de la situación de la mujer en el ámbito laboral, principalmente en las actividades domésticas denominado dialogo social para el trabajo decente, el cual describe el trabajo doméstico, el marco normativo vigente y la convivencia de ratificar el convenio 189 de la Organización Internacional del trabajo, OIT, adoptado en el año 2011.

2.7. Régimen especial del trabajador doméstico

En Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de

¹¹ Etala, Carlos Alberto. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 212.



Guatemala regula el trabajo sujeto a regímenes especiales, tales como: el trabajo agrícola y ganadero, el trabajo de mujeres y menores de edad, el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo de aprendizaje, el trabajo en el mar y vías de navegación, el trabajo de servidores del Estado y sus instituciones.

Los regímenes es especiales buscan considerar las diferentes circunstancias de edad, sexo, maternidad y condiciones de trabajo o regulares para normarlas en beneficio de patronos y trabajadores. “Los seguros sociales o son obligatorios o no son nada, escribió muy sintética y expresamente POSADA. Pero, además, requiere también que el Estado que haga obligatorio el aseguramiento y ayude a los interesados a soportar su coste, tanto apartando sus propios recursos, como exigiendo la colaboración económica de los empresarios”¹².

¹² Suarez Fernández. Alejandro. **Derecho del trabajo**. Pág. 51



CAPÍTULO III

3. La regulación legal del seguro social en Guatemala

La Carta Magna regula que la salud es un derecho fundamental del ser humano, que el Estado tiene la obligación de que los habitantes del país gocen plenamente de este derecho y que además deberá desarrollar acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

También en este mismo cuerpo legal estipula que el Estado de Guatemala, reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación; su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores, cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución Política de la República de Guatemala, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y el derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.



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

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el presupuesto de ingresos y egresos al Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponda al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

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

3.2. Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad

El objeto de esta ley es desarrollar las garantías y defensas del orden constitucional y de los derechos inherentes a la persona protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y los convenios internacionales ratificados por



Guatemala, estableciendo la importancia que tiene la defensa de la persona y sus derechos que son inviolables, ya que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

Es importante su mención en esta investigación porque da a conocer los principios procesales para su aplicación en cualquiera de procesos relativos a la justicia constitucional y por ende los del derecho del trabajador doméstico.

3.3. Ley del Organismo Judicial

El Decreto 2-89, del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial, fue aprobado para armonizar las disposiciones fundamentales de organización y funcionamiento del organismo judicial con el ordenamiento constitucional, dando mayor eficacia a la administración de justicia, estableciendo la integración y las fuentes del ordenamiento jurídico y además los principios importantísimos como lo es la primacía e irretroactividad de la ley. La relación con el trabajo doméstico lo encontramos cuando esta ley regula el debido proceso, estableciendo que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables, porque ninguna persona puede ser juzgada por comisión o por tribunales especiales, ni ser condenado y privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del



mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismo requisitos.

3.4. Código Procesal Civil y Mercantil

Según lo establecido en el Código de Trabajo, en su artículo 326, en los procesos laborales, se aplicará supletoriamente las disposiciones establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala; además los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas establecidas en este código por analogía, cuando hubiere omisión de procedimientos.

Esta ley contiene base legal de las pretensiones procesales en material laboral.

3.5. Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, acuerdo sin número

El presente reglamento tiene por objeto regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas con el fin de



proteger su vida su salud, y su integridad corporal; para los efectos se entiende por “lugar de trabajo” todo aquel en que se efectúen trabajos industriales, agrícolas, comerciales, o de cualquier otra índole y es de observancia general en toda la República y sus normas de orden público.

Dentro de las obligaciones del patrono, su representante, intermediario o contratista, debe adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente, las operaciones y proceso de trabajo; el suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal; las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; la colaboración y mantenimiento y de resguardo y protecciones de las máquinas y todo género de instalaciones. Los trabajadores domésticos están obligados a cumplir con las normas sobre higiene y seguridad, indicaciones e instrucciones que tenga por finalidad protegerle en su vida, salud, e integridad corporal, así mismo está obligado a cumplir con las recomendaciones que se le den en los que se refieren al uso, y conservación del equipo de protección personal, que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria. Tienen prohibido impedir que se cumplan las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo; dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado; presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo de influencia de narcótico o droga enervante. El ministerio de trabajo y bienestar social y el instituto guatemalteco de seguridad social, por medio de sus técnicos e inspectores, velaran por el cumplimiento y respeto de los



reglamentos de higiene y seguridad en el trabajo, así como las recomendaciones técnicas que se dicten sobre el particular; y los patronos estarán obligados a permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo, con el objeto de constatar si en ellos se cumple las disposiciones establecidas sobre higiene y seguridad.

Los trabajadores domésticos tienen los mismos derechos que los demás trabajadores por que en caso contrario habría discriminación en la aplicación de la ley; la Constitución Política de la República en su artículo 4 establece: "En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derecho" de tal manera que trabajadores domésticos gozan de servicios de lavamanos, ducha, dormitorio permanente, higiene, educación, salud, comedor, descanso, alimentación, vestuario, cocina, seguro social, seguro de vida, recibir visita de la familia, servicio sanitario, botiquín, extinguidores.

3.6. Acuerdo número 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes

El objeto del Reglamento antes citado es regular que en los casos de accidente, el instituto guatemalteco de seguridad social, otorgue protección a sus afiliados y familiares de éstos, toda vez que la persona individual por medio de un contrato o relación de trabajo, presta sus servicios materiales, intelectual o de ambos géneros a un patrono formalmente inscrito en el régimen de seguridad social.



Por familiares del afiliado, a la esposa, o a la mujer cuya unión de hecho haya sido legalizada, o en su defecto a la compañera que haya vivido con el afiliado, en condiciones de singularidad de un tiempo ininterrumpido no menor de un año, inmediatamente anterior al acaecimiento del riesgo y depender económicamente de aquel; así como los hijos del afiliado menores de cinco años.

El contenido del reglamento sobre protección relativa a accidentes del Instituto establece que en el caso de un accidente, el Instituto otorga las prestaciones en servicio, en dinero, asistencia médica.

Para aplicación de estas prestaciones, por meses acreditados de la contribución se entiende los meses en que el trabajador aparezca reportado en las planillas de seguridad social oficialmente recibidas en el instituto, aunque no haya trabajado los meses completos, siempre que esté pagada, por lo menos, la contribución de trabajadores correspondientes a esos meses.

Lo anterior sin perjuicio del derecho del Instituto a cobrar las demás cuotas que correspondan. Cuando el accidente ocurran antes del vencimiento del plazo reglamentario para presentar las planillas de seguridad social del mes anterior al del riesgo, las contribuciones correspondiente a éste último, para efecto del pago de prestaciones, se establecerán a través del salario que para dicho mes se consigne el



certificado de trabajo, quedando el mismo sujeto a posterior confirmación a planilla de seguridad social. Artículo cinco del referido Reglamento: “para calificar el derecho a las prestaciones se tomará como base el contenido del certificado de trabajo que el patrono está obligado a extender a sus trabajadores, que se confirmará con las planillas de seguridad social en poder del instituto o con la cuenta individual”. Así mismo, los patronos están obligados a proporcionar las demás informaciones que el instituto les solicite para establecer los derechos de sus trabajadores los de sus familiares.

En las prestaciones en servicio, los beneficios en materia de prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo, se orientan en general, al reconocimiento, evaluación y control de los riesgos, a la promoción y mantenimiento de las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo, al desarrollo de conocimientos, actitudes y práctica en el individuo y la comunidad laboral, en relación con los problemas de dichas condiciones se sirvan encontrar la forma de resolver el problema. Dichas actividades se desarrollarán en forma coordinada con el sector público o privado, así como con la plena participación de la comunidad empresarial y laboral.

Para cumplir con los objetivos anteriores, el instituto elaborará planes de aplicación gradual tomando en cuenta los recursos presupuestarios y el personal a su servicio, en general, las condiciones del medio en el que se van a aplicar. Los patronos deben cumplir en sus empresas con las disposiciones y las recomendaciones que el Instituto



Guatemalteco de Seguridad Social, les dicte sobre seguridad e higiene de trabajo y los afiliados de forma preventiva debe someterse en cualquier momento a los exámenes médicos que determine el instituto.

Las prestaciones en dinero se dan en los casos de suspensión temporal para el trabajo ordenada por médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se otorga al afiliado un subsidio diario equivalente a los dos tercios del salario base diario, que resulte de promediar los salarios correspondientes a los últimos tres meses acreditados dentro del período de calificación de derechos, el subsidio se reconoce a del segundo día de ocurrido el accidente al día que el medio dé alta al afiliado. El salario correspondiente al día del accidente debe pagarlo completo el patrono.

Si el médico tratante ordena la suspensión de labores después de dos o más días de haberse presentado el afiliado a tratamiento, el derecho a subsidio se reconoce a partir del día en que principia la suspensión para el trabajador.

También derecho subsidio el afiliado que se declare en incapacidad temporal, para someterse a exámenes médicos, tratamiento o rehabilitación. La cuota mortuoria el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la otorga en caso de muerte por accidente de un trabajador o de un familiar de éste, que tenga derecho a prestaciones en servicio, una cuota mortuoria para gasto de entierro, equivalente a dos y media unidades de beneficios pecuniarios en caso de ser pagada a un familiar del fallecido.



Otras disposiciones sobre la prestaciones en dinero relativas a accidentes la gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, está facultada para autorizar el pago de la mitad de las prestaciones en dinero a los respectivos alimentistas, cuando se compruebe que el afiliado incumple su obligación de pagar alimentos a aquellos y para la entrega hasta la mitad de las prestaciones en dinero a los alimentistas o dependientes económicos del afiliado, cuando se encuentre en estado de inconsciencia y no pueda recibirlas directamente ni designar a la persona que deba recibirlas.

3.7. Acuerdo número 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social

Este acuerdo establece que persona individual o jurídica que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social. El patrón está obligado a descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral (4.83%), y por su cuenta la cuota patronal (10.67%).

Cuando una obra o parte de la obra se haya ejecutado, sin haberse cumplido con la obligación de inscribirse en el régimen de seguridad social, dicho acto podrá realizarse posteriormente aunque la obra se encuentre terminada; para tal efecto, las contribuciones de seguridad social, se calcularán estimando el monto de los salarios



devengados por los trabajadores, como el 35% del valor total de la obra efectuada, determinado mediante licencia municipal o avalúo. Quedan todos obligados a inscribirse en el régimen de seguridad social, todas las cooperativas formalmente constituidas que reúnan el número mínimo de trabajadores establecidos en el artículo dos de este reglamento.

3.8. Acuerdo número 44-2003 de la gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguro Social. Instructivo para la aplicación del Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social

Este acuerdo contiene el instructivo de la aplicación del reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social, la junta directiva del instituto guatemalteco lo emite además con el propósito de disponer de un instrumento administrativo que apoye la normativa relacionada, utilizando los medios siguientes: Internet, magnéticos y formularios impresos.

El formulario que utilizara el patrono para esta inscripción contendrá el nombre completo del patrono individual o jurídico, el número de identificación tributaria, la dirección, el teléfono, el fax, correo electrónico (e-mail) y apartado postal. Si el patrono es persona individual además presentará fotocopia del documento personal de identificación, y cuando sean copropietarios, deben anotarse los nombres y apellidos completos, y además los datos del documento personal de identificación de los mismos. Cuando el



patrono sea una persona jurídica debe registrar la patente de comercio de la sociedad, representación legal y otro documento relacionados con la escritura constitutiva, acuerdo gubernativo u otros. En caso de las empresas se debe registrar el nombre o especificación, la dirección de la empresa, el teléfono, el fax, el correo electrónico (e-mail), el apartado postal, la patente de comercio de la empresa, actividad económica principal u otro documento por ejemplo contrato de obra, prestación de servicios, de arrendamiento, escritura de propiedad, resolución ministerial, mandato u otros.

Entre los datos adicionales relativos al patrono o empresa, debe agregarse: La fecha de obligación de inscripción en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el total de trabajadores que tienen; en monto de los salarios; el periodo base de inscripción (semana, catorcena o periodo aprobado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quincena o mes); dirección para recibir notificaciones, citaciones o emplazamientos; nota que contenga la reserva del derecho del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de comprobar si la fecha de declaratoria forma de inscripción, es la que efectivamente corresponde con su respectiva la declaración jurada de la información contenida en el formulario; lugar y fecha y firma del patrono, representante legal o mandatario.



3.9. Acuerdo número 1118 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco del Seguro Social. Reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social

El presente reglamento, regula las normas para recaudar las contribuciones que deben pagar los patronos, los trabajadores y el Estado de Guatemala, para financiar los programas de cobertura del régimen de seguridad social, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley orgánica del instituto guatemalteco de seguridad social. El monto de estas contribuciones lo fijan los reglamentos de los respectivos programas de cobertura emitidos por la junta directiva.

Las contribuciones que el Instituto percibe del Estado de Guatemala, de acuerdo con los 48 de las disposiciones transitorias y derogatorias de la ley orgánica, no cubren ni incluyen las cuotas que deben pagar por separado las instituciones y las entidades que gozan de autonomía fiscal o financiera o que tenga patrimonio propio, ni las de los organismos vinculados con entidades o gobiernos de otros países, aun que reciban aporte económico del Estado de Guatemala; todos los cuales se reputan patronos distintos de los efectos de pago de cuotas y del cumplimiento de las demás disposiciones de este reglamento.

El patrono está obligado a descontar las contribuciones de seguridad social a sus trabajadores para entregarlas al Instituto junto con la contribución patronal, dentro del



plazo reglamentario. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que el instituto inicie las acciones judiciales correspondientes. El cálculo de las referidas cuotas recaerá sobre el salario total del trabajador. Se entiende por tal a la remuneración o ganancias, de cual fuere su denominación o método, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por ley, y de debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato o relación laboral, por el trabajo que este último haya efectuado o debe efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Se exceptúan los pagos que se hagan a la terminación del contrato o relación de trabajo en concepto de indemnización, y compensación de vacaciones en dinero, el aguinaldo que se paga anualmente a los trabajadores. Así mismo, no está afecto a las contribuciones del régimen de seguridad social, el salario que el patrono pague a sus trabajadores en concepto de complemento al subsidio por incapacidad temporal reconocido por el instituto, por accidentes o por enfermedad.

Las cuotas del estado y de los patronos son de exclusivo cargo de uno y de otros; no pueden ser deducidas de los de los trabajadores y es nulo ipso jure todo acto o convenio en contrario. Las cuotas de trabajadores que por cualquier motivo no hayan sido descontadas oportunamente de sus salarios, tal como lo indica el presente artículo, serán de cargo exclusivo del patrono.

El patrono es responsable de enterar al Instituto el monto de los impuestos, tasas o



contribuciones que por mandato legal, éste debe recaudar, conjuntamente de seguridad social. El reglamento de recaudación del instituto establece que todos los trabajadores de los patronos inscritos en el régimen de seguridad social, deben figurar en las planillas de seguridad social y registros contables de sus respectivos patronos debe entregar al Instituto, bajo su responsabilidad dentro de los veinte primeros días de cada mes, la planilla de seguridad social y sus soportes respectivos, y las cuotas correspondientes a los salarios pagados dentro del mes calendario anterior, salvo que el Instituto establezca su propio calendario de pagos.

El pago de las cuotas podrán efectuarse en efectivo con moneda de curso legal, con cheques de caja o de gerencia a nombre del instituto guatemalteco de seguridad social, u otros medios que la gerencia autorice.

El Artículo 18 del reglamento de recaudación del Instituto establece: "Sólo se tramitarán aquellas impugnaciones patronales que sean .presentadas por escrito, señalando con precisión los motivos de inconformidad, aportando las pruebas pertinentes e indicando el lugar para recibir notificaciones. La carga de la prueba corresponde al patrono impugnante". En otro orden de ideas el Artículo 19 regula: "Después de admitido el escrito de Impugnación y el análisis del mismo, sí las pruebas son suficientes a juicio del instituto, se dictará la resolución correspondiente.

En caso contrario, se conferirá audiencia por el plazo de cinco días, para que el



patrono rinda la prueba pendiente y presente los argumentos adicionales que estime pertinentes. La audiencia conferida, deberá ser notificada al patrono en el lugar por él señalado para recibir notificaciones. Se observará el término de la distancia.

Evacuada o no la audiencia en el plazo indicado la gerencia del Instituto resolverá dentro de los veinte días siguientes”.

Así mismo el Artículo 20 del presente reglamento instituye: “Contra las resoluciones definitivas dictadas por la gerencia, cabe el recurso de revocatoria, conforme lo establecido en la ley de lo Contencioso Administrativo. El patrono que no pague el importe de las contribuciones de seguridad social, dentro de los plazos establecidos, deberá pagar al instituto recargos que se calcularán sobre el importante de las contribuciones adeudas”.

3.10. Acuerdo número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco del Seguro Social. Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia

“El presente reglamento es el instrumento aprobado y publicado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio del cual norma la protección del régimen de seguridad social, relativa a la invalidez, vejez y sobrevivencia, además la cuota



mortuoria (gastos de inhumación), orfandad y viudez para todos los afiliados al régimen de seguridad social, de acuerdo con las normas establecidas en el mismo, cuya aplicación se extenderá gradual y progresivamente en los que concierne a sectores de trabajadores o de patronos, y de persona a proteger”¹³.

La persona beneficiada a quien se extiende el derecho en el goce de los beneficios del régimen de seguridad social, por razones del parentesco de dependencia económica con el asegurado, recibe la prestación en dinero que se reconoce al pensionado por invalidez o vejez, por cada una de las cargas familiares que señala este reglamento.

El instituto no concederá pensión por invalidez, si esta al ser declarada al asegurado, tiene su origen antes de que haya cumplido con los requisitos de contribución prescritos. El instituto calificará si son idóneas, adecuadas y suficientes, las pruebas recabadas mediante este procedimiento para otorgar la pensión correspondiente. Los patronos están obligados a conceder permiso con goce de salarios a sus trabajadores para que asistan a las unidades médicas del instituto, durante el tiempo estrictamente necesario, para la práctica de los reconocimientos y exámenes prescritos.

Los períodos de goce de subsidio diario otorgado conforme a los programas del Instituto, se consideran como períodos de contribución. Un mes de contribución se

¹³ **Diario de Centroamérica**, Tomo CCLXXL, Diario 30, publicado el 19/03/2003. Pág. 12,13,14,15,16 y 17.



equipara al mes calendario, y en él se incluye todos los salarios y subsidios diarios que corresponde a este mes calendario. En este reglamento también se establecen los casos de invalidez y sobrevivencia causados por accidentes, antes que el asegurado tenga acreditado 36 meses de contribución, la remuneración base será el cociente que resulte de dividir la suma de todos los salarios devengados a partir del primer mes de contribución, entre el número de todos los meses de contribución transcurridos hasta el último mes de contribución inclusive.

3.11. La convención americana sobre derechos humanos en su Artículo 7

“Esta convención que fue suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos (B-32), en San José Costa Rica, del 7 al 22 de noviembre de 1969, se realizó con el propósito de consolidar un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre, que tienen como atributos la persona humana; regulando específicamente en el artículo siete la libertad personal, que toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal, salvo las condiciones normadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, y que toda persona privada de libertad tiene derecho a recurrir ante un juez o tribunal competente, además tipifica que nadie puede ser detenido por deudas”¹⁵

¹⁵ [www.oas.org/dil/eso/tratados B-32_Convención_América_sobre_Derechos Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/eso/tratados/B-32_Convención_América_sobre_Derechos_Humanos.htm).(consultado: 5 de septiembre de 2016)



3.12. El Pacto de Derechos Civiles y Políticos en su Artículo 3

Este pacto fue adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la asamblea general en su resolución 2200 a (XXI), de 16 de diciembre de 1966, que entro en vigencia el 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49 de la lista de los estados que han ratificado dicho pacto, considerando que, conforme a los principios enunciados en la carta de las naciones unidad, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables que se derivan de la dignidad de la persona.

En el Artículo 3 los estados que forman parte de este pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos.

3.13. Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadores de Casa Particular -PRECAPI-

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a través de este reglamento norma la protección a la maternidad, control de niño sano y acciones, con cobertura especial para trabajadores domésticos afiliados que se dediquen en forma habitual y continua a



labores de aseo, asistencia u otras propias del hogar por lo menos tres días a la semana.

Este reglamento, cuando los trabajadores domésticos están afiliados, hayan cotizado al programa por lo menos seis meses anteriores al requerimiento del servicio y se encuentre al día en los pagos, establece dentro de un programa especial prestaciones relativas al riesgo de maternidad, entre otras, hospitalización, ayuda de lactancia, salud reproductiva, asistencia farmacéutica, servicio social.

Respecto a la protección relativa a la cobertura del control del niño sano hijo de los trabajadores domésticos, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, les ofrece cobertura hasta los cinco años de edad, como los exámenes médicos de crecimiento y desarrollo, vacunación contra enfermedades transmisibles y ayuda nutricional. En las prestaciones relativas al riesgo de accidentes que también regula este reglamento, están las prestaciones en servicio y en dinero (subsidio por incapacidad temporal), las cuales al no ser prestadas por el empleador, éste será responsable de suministrar los primeros auxilios, asistencia médica, rehabilitación, prestación ulterior que serán pagadas de una sola vez de la forma establecidas en el presente reglamento, y además la cuota mortuoria en caso de muerte por accidente que consiste en una cuota para gastos de entierro. También en este reglamento se regulan las condiciones generales de acreditación de derechos y casos de emergencia; y otras disposiciones sobre prestaciones de dinero, comunes, financieras y sin faltar las finales.



CAPÍTULO IV

4. Investigación de campo relativo al régimen de seguridad social en Guatemala, entrevista con los funcionarios y empleados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante cuestionario pre elaborado para el efecto

1) ¿A su juicio es importante y necesario la inscripción de los trabajadores domésticos al instituto guatemalteco de seguridad social?

Se entrevistaron a 13 personas: 11 contestaron que sí y 2 que no.

a) ¿Considera usted que los trabajadores domésticos tienen derecho a prestaciones del instituto guatemalteco de seguridad social?

b) Se entrevistaron a 13 personas, 9 respondieron que sí y 4 respondieron que no.

Información presentada en la presente gráfica.

c) ¿Creó usted que se puede obligar a los patronos a que inscriban a sus trabajadores domésticos al instituto guatemalteco de seguridad social?

Se entrevistaron a 13 personas, 6 respondieron que sí y 7 respondieron que no.

2) ¿Sabe usted si que los trabajadores domésticos tienen derecho al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social?

a) Se entrevistaron 13 personas, 3 respondieron que sí y 10 que no saben.

b) ¿Desde su punto de vista creó usted que los trabajadores domésticos tengan los



mismos derechos que los demás trabajadores?

Se entrevistaron 13 personas, 11 respondieron que sí y 2 respondieron que no.

3. Entrevista con las personas que contratan trabajadores domésticos.

a) ¿Inscribe usted a sus empleados domésticos al régimen de seguridad social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social?

Se entrevistaron 13 personas: 9 contestaron que sí y 4 contestaron que no.

b) ¿Concede usted vacaciones a sus empleados domésticos?

Se entrevistaron 13 personas: 9 contestaron que sí y 4 que no.

c) ¿Concede usted los permisos que establece la ley a sus empleados domésticos?

Se entrevistaron 13 personas: 10 contestaron que sí y 3 que no.

d) ¿Cuál es el salario mensual que paga a sus empleados domésticos?

Se entrevistaron 13 personas, quienes contestaron de la forma siguiente:

Personas	sueldos:
3	Q. 800.00



2	Q. 900.00
3	Q. 1,000.00
1	Q. 1,100.00
2	Q. 1,200.00
1	Q. 1,500.00
1	Q. 1,800.00

4) ¿Cuándo usted es empresario, ha incluido en las planillas de dicha empresas a los empleados domésticos?

a) Se entrevistaron 13 personas, quienes contestaron de la forma siguiente: 3 que sí y 10 que no.

4.1. Entrevista a los trabajadores domésticos

a) ¿Cuánto tiempo tiene usted de estar en el trabajo doméstico?

b) Se entrevistaron 23 personas, de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente:

Personas. Años.

1	01
1	01



1	02
4	03
1	05
1	06
1	07
1	08
1	09
1	10
1	11
1	12
1	15
1	16
1	18
1	20
1	30
1	35

6) ¿Cuál es su promedio de salario?

Se entrevistaron 23 personas; la mayoría coincidieron en contestar que tienen un sueldo de mil doscientos quetzales mensuales, pero también otras que trabajan entre diez y quince horas diarias ganando quinientos a novecientos quetzales mensuales.

Personas	sueldos:
1	Q. 200.00



2	Q. 500.00
1	Q. 750.00
2	Q. 800.00
4	Q. 900.00
4	Q. 1,200.00
4	Q. 1,500.00
1	Q. 1,600.00
1	Q. 1,800.00
1	Q. 2,000.00
2	Q. 2,500.00

7) ¿Cuántas horas trabaja usted diariamente?

Se entrevistaron 23 personas, de las cuales las respuestas que trabajan entre diez y dieciséis horas diarias, por lo que la jornada resulta agotadora e injusta porque no existen horas extras en esta clase de trabajo. Existe otro grupo que trabaja de cuatro a nueve horas diarias, pero ganando menos que aquellas.

Personas.	Horas
1	04
1	05
1	06
5	08
3	10



5	12
2	13
2	15
2	16
1	18

8) ¿Le pagan a usted horas extras?

Se entrevistaron 23 personas, de las cuales 8 respondieron que si, y 15 que no.

a) ¿Qué calidad de alimentos consume usted en la casa de sus patronos?

Lo referente a la interrogante cinco, se entrevistaron 23 personas, de las cuales 12 contestaron que lo mismo que come el patrón, 9 que regular, 1 que sopas y 1 que buena comida.

9) ¿Está usted de acuerdo con la clase de trabajo que tiene?

En relación a la pregunta seis, las 23 entrevistadas opinaron, de diversas formas: 16 que si, 4 que no, uno más o menos, uno regular y uno me gusta.

10) ¿Está usted afiliada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social?

Se entrevistaron 23 personas, de las cuales 6 respondieron que sí y 17 que no.



11) ¿A parte de su sueldo mensual, recibe usted bono 14, aguinaldo y otros incentivos

Se entrevistaron 23 personas, de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente:

8 que sí y 15 que no.

12) ¿Cuántos días le dan a usted de vacaciones?

Se entrevistaron 23 personas, de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente:

Personas.	Días
1	09
2	10
1	12
2	13
4	15
4	30
4	90

13) ¿Cuántas personas trabajan con su patrono?

Se entrevistaron 23 personas, de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente:

Personas:	Patrono:
9	02



7	01
2	04
5	03

14) ¿Tiene usted un lugar especial para tomar sus alimentos?

Se entrevistaron a 23 personas de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente: 19 contestaron que sí y 4 que no.

15) ¿Tiene usted un horario específico para tomar sus alimentos?

Se entrevistaron 23 personas de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente: 13 contestaron que sí, 8 que no y 2 respondieron a veces.

16) ¿Qué días tiene usted de descanso?

Se entrevistaron a 23 personas, de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente:

Personas:	Días de descanso
14	domingo
03	jueves
02	miércoles
02	martes



01 sábado

01 no tiene

17) ¿En qué consiste su trabajo, o que es lo que hace usted?

Se entrevistaron 23 personas, de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente:

Personas:	Actividades:
07	de todo
06	cocina
03	limpieza
02	cuidado de niños
01	lavado
02	jardinería
01	chofer
01	supervisor

18) ¿Tiene usted conocimiento que puede ser afiliada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social?

Se entrevistaron 23 personas, de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente:

9 respondieron que sí y 14 respondieron que no.

19) ¿Recibe usted buen trato por parte de sus patronos?



Se entrevistaron 23 personas, de las cuales las respuestas fueron de la forma siguiente:

20 contestaron que sí y 3 contestaron que no.

4.2. Verificación de la hipótesis planteada, confirmándola, modificándola o desechándola de conformidad con los datos que podamos obtener en el curso de la presente investigación

En el desarrollo de la presente investigación se confirma la hipótesis planteada a través de la investigación de campo realizada, comprobando que hay la negligencia de la autoridad administrativa de trabajo, aprovechándose del desconocimiento de los trabajadores domésticos en cuanto a sus derechos que les corresponden, en virtud de la relación laboral, permitiendo su exclusión del régimen del seguro social, lo que da lugar a que sean marginados.

El Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección General de Trabajo, deberán supervisar de oficio, no a petición de parte, los centros de trabajo, para determinar que patronos están violando los derechos de los trabajadores domésticos, además para evitar que se sigan dando más violaciones, cambiando así esa apatía y negligencia que actualmente predomina por parte de los funcionarios y empleados de este Ministerio.



CONCLUSIONES

1. La legislación guatemalteca regula al régimen de seguridad social, y es numerosa en cuanto a su existencia material; por ello el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe de aplicarlas ya que por la inobservancia de la misma, perjudica a la mayoría de los trabajadores domésticos, que constituye la mayoría, literalmente desprotegida, ya que dentro del desarrollo de la presente investigación se pudo establecer que la mayoría de estos empleados indicaron que no gozan de las condiciones laborales por lo que le son violados sus derechos laborales. La creación y existencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en Guatemala, no es suficiente para resolver la crisis en que se encuentran los trabajadores domésticos ante la falta de cobertura de seguro social.
2. La exclusión de los trabajadores domésticos en la cobertura del seguro social en Guatemala es discriminatoria, representando la desigualdad ante la ley y es contra todo principio tutelar del derecho laboral, la investigación de campo demuestra que en Guatemala hay violaciones a derechos laborales de los trabajadores domésticos que están establecidos en la legislación guatemalteca y convenios internacionales de la OIT celebrado por Guatemala.
3. La posible solución a este problema, es obligar a los patronos a celebrar contrato de trabajo por escrito, y que en la misma se debe establecer, tanto el horario de trabajo, pagar el salario mínimo vigente en el país, y establecer en la misma, el pago de horas extraordinarias, que el trabajador permanezca bajo las ordenes del patrono.



4. La investigación de campo demuestra que en Guatemala hay violaciones a derechos laborales de los trabajadores domésticos que están establecidos en las legislaciones guatemaltecas, así como los convenios internacionales de la OIT, celebrados por Guatemala.

5. Con la creación del Acuerdo número 1235 en la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, relacionado al reglamento del programa especial de protección para las trabajadoras de casa, vigentes únicamente en el Departamento de Guatemala, por lo que no resuelve el problema planteado en este trabajo de investigación, por que fomenta la desigualdad ante la ley.



RECOMENDACIONES

1. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe aprovechar la numerosa legislación existente y que se observen y cumplan en beneficio de los trabajadores domésticos, que han venido sufriendo desde hace mucho tiempo, para que las autoridades administrativas le den la importancia que se merecen.
2. Es necesario el Congreso de la República de Guatemala tome en cuenta que el gremio de trabajadores domésticos ejerce actividades de riesgos de seguridad y salud, por lo tanto deben estar incluidas en el régimen de seguridad social para que estos y su familia estén protegidos de posibles percances.
3. Es imperativo que haya una supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo, para que la cobertura del seguro social para los trabajadores domésticos no sea discriminatoria por parte de los patronos y que haya igualdad de derechos conforme la ley, sancionando a quienes no cumplan lo establecido en la legislación.
4. Es preciso que la Inspección General de Trabajo en cumplimiento a las leyes y los convenios internacionales celebrados por Guatemala, obligue a los patronos a inscribir a los trabajadores domésticos al régimen de seguridad social, ya que es un derecho irrenunciable que por ley les corresponde.
5. Que las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social realicen una buena revisión al Acuerdo 1235, para que este sea ampliado y su regulación sea a



regulación sea a nivel nacional no solo en la ciudad de Guatemala, y se dé la igualdad de derecho y obligaciones, además porque el trabajo doméstico se desempeña también en el interior de la República de Guatemala y es aquí donde este gremio es golpeado, pisoteado, maltratado y olvidado en el campo laboral.



BIBLIOGRAFÍA

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco: Conceptos generales del derecho individual del trabajo guatemalteco.** 1ª edición, Guatemala, 2004.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 1ra. Ed. Guatemala, Guatemala: Litografía Orión Editorial Heliasta, 1998. Pág. 131.

GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo.** 1ra. Ed. México, México: Impresora y Editora Rodríguez, S.A. de C.V., 2004. Pág. 192.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 3ra. Ed. México, D. F.: Talleres Fuentes Impresores, S.A., 1975. Pág. 563.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 3ra. Ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 1988. Pág. 328.

MARC, Jorge Enrique. **Introducción al derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1979. Pág. 27.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** 2da. Ed. Guatemala, Guatemala: Editorial Estudiantil enix., 2010. Pág. 615.

CASTILLO FERNANDEZ, Héctor. **El problema doméstico en la realidad jurídica social de la ciudad de Quetzaltenango.** <http://www.galeón.com/xelatesis.html>

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Madrid España. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Impresos y Revistas, S. A. (IMPRESA) Herreros, 42. Políg. Ind. Los Ángeles GETAFE (Madrid). Pág. 53.

ETALA, Carlos Alberto. **Derecho colectivo de trabajo.** Buenos Aires Argentina. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma. 2007. Pág. 212.



SUAREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo**. Madrid España. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Impreso en España Lerko Print, S. A. Paseo de la Castellana, 121.28046 Madrid. Pág. 51.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, Decreto número 1-86, 1966.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto ley número 107, 1964.

Reglamento General sobre higiene y seguridad en el trabajo, acuerdo sin número.

Acuerdo Número 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre protección relativa a accidentes.

Acuerdo número 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento de Inscripción de patronos en el Régimen de Seguridad Social



Acuerdo Número 44-2003 de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Instructivo para la aplicación del Reglamento de inscripción de patronos en el Régimen de Seguridad Social.

Acuerdo Número 1118 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social.

Acuerdo Número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento sobre Protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.

Pacto de Derechos Civiles y Políticos en su Artículo Tres.

Acuerdo No. 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Reglamento del Programa especial de protección para trabajadores de casa particular -PRECAPI-