

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



**ADOPCIÓN DE INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA EL COMBATE
DE VIOLENCIA CONTRA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS**

MARCO ANTONIO VALLADARES LARA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2023

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

**ADOPCIÓN DE INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA EL COMBATE
DE VIOLENCIA CONTRA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARCO ANTONIO VALLADARES LARA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2023

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

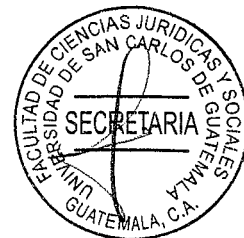
Primera fase:

Presidente:	Lic.	Saúl Sigfredo Castañeda Guerra
Vocal:	Lic.	Axel Armando Valvert Jiménez
Secretaria:	Licda.	Nidya Graciela Ajú Tezaguic

Segunda fase:

Presidenta:	Licda.	Ninfa Lidia Cruz Oliva
Vocal:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón
Secretario:	Lic.	Jorge Vidal Díaz Alvarado

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



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
22 de marzo de 2022.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **ROSARIO GIL PÉREZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **MARCO ANTONIO VALLADARES LARA**, con carné 201211730 intitulado: **ADOPCIÓN DE INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA EL COMBATE DE VIOLENCIA CONTRA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.**

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

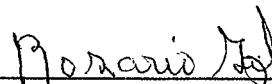
CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 04 / 05 / 2022

(f)


Lic. ROSARIO GIL PÉREZ
Asesor(a)
Abogado y Notario

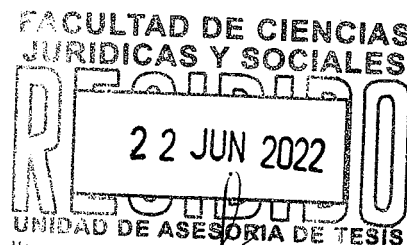


Licda. Rosario Gil Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 22 de junio del año 2022

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Doctor Herrera Recinos:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veintidós de marzo del año dos mil veintidós, asesoré la tesis del alumno **MARCO ANTONIO VALLADARES LARA**, con carne estudiantil 201211730 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **"ADOPCIÓN DE INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA EL COMBATE DE VIOLENCIA CONTRA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS"**; le doy a conocer:

- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad un estudio de los problemas que genera la condición de vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas víctimas de violencia y de la necesidad que tiene el Estado de utilizar instrumentos jurídicos para no permitir que las trabajadoras sigan siendo objeto de abuso.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, indicó la necesidad de adoptar instrumentos jurídicos de protección a las trabajadoras domésticas; el método deductivo, señaló que sufren de vejámenes a sus derechos y violencia por parte de los patronos; y el analítico, indicó que son vulneradas tanto en sus derechos laborales como humanos.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusión discursiva, redacción y citas bibliográficas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan la necesidad de adoptar instrumentos jurídicos para el combate de la violencia doméstica en el país. Se hace la aclaración que entre la asesora y el sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Licda. Rosario Gil Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.

Licda. Rosario Gil Pérez
Asesora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PÉREZ
Abogado y Notario



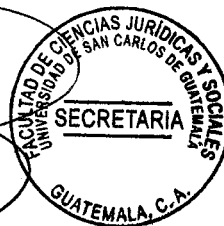
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, nueve de noviembre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARCO ANTONIO VALLADARES LARA, titulado ADOPCIÓN DE INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA EL COMBATE DE VIOLENCIA CONTRA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme guiado e iluminado en el camino a recorrer y por permitirme llegar a este momento tan especial.

A MIS PADRES:

Ana Herlinda Lara Alcántara y Marco Antonio Valladares Castillo por su dedicación y esfuerzo como una recompensa a su sabiduría, inmenso amor y consejos, los admiro y los amo con todo el corazón.

A MIS HERMANOS:

Cristian, Alvarito y Aron, con un especial cariño, por su apoyo incondicional, por quienes deseo ser un ejemplo.

A:

Mis compañeros y amigos de estudio con quienes compartí alegrías y tristezas, con especial afecto a Fabiola, Emilio, Edgar, Allan, Mario, Maribi, Julio, Marilin, Lucia, Dorcas, Estuardo, Ariel, Nery, Alexander, Sara y Rafa.

A:

Mis jefes, compañeros y amigos del trabajo quienes siempre serán fuente de inspiración, amistad y esfuerzo constante Licenciado Victor López, Sofí, Jonathan, Ricardo, Emilio, Milton, Lorena, Lic. Estuardo Lemus, Lic. Nery Fuentes y Licda. Lizzy Crisóstomo.



A:

Mis grandes maestros porque me han sabido enseñar y exigir lo indispensable para llegar a obtener este triunfo.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala que me acogió en sus aulas y en general a todos los que aportan para que podamos asistir a esta bendita casa de estudios y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme brindado la oportunidad de obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos de Abogado y Notario.

PRESENTACIÓN

La tesis pertenece a las investigaciones cualitativas específicamente a la rama del derecho laboral. El estudio se llevó a cabo en la ciudad capital durante los años 2019-2021. El objeto de la tesis indicó que las trabajadoras domésticas debido a su condición de necesidad trabajan bajo condiciones lamentables cumpliendo horarios continuos con remuneración salarial baja, sufriendo explotación laboral, discriminación, abusos sexuales, violencia física y muchos otros vejámenes por lo cual es necesario que el Estado de Guatemala adopte instrumentos jurídicos para erradicar esta violencia que existe por parte de los patronos de las empleadas domésticas. Como sujetos de estudio se encontraron las trabajadoras domésticas.

El trabajo doméstico en Guatemala es representado a través de las distintas épocas históricas que han marcado al mundo de manera general y al país, desde una perspectiva más específica. Esto ha llevado a consecuencias significativas y no siempre positivas, en el sistema jurídico y laboral que tendría la obligación de proteger esta forma de trabajo como se dio a conocer con el aporte académico.

La Constitución Política de la República de Guatemala reflejó un cambio transcendental en el ámbito laboral, porque permitió ocultar completamente la base jurídica de explotación dentro de cualquier clase de relación laboral. Siendo una carta magna forjada en derechos y garantías fundamentales en derechos individuales y sociales de toda persona.



HIPÓTESIS

La falta de oportunidades de trabajo en Guatemala obliga a un gran sector de la población en su mayoría mujeres a laborar como trabajadoras domésticas. Sin embargo, es común que los patronos abusen de la situación por la cual estas trabajadoras están pasando, sometiéndolas a recibir maltratos, abusos y violencia por lo que es vital que el Estado de Guatemala adopte instrumentos jurídicos que sean capaces de combatir los actos de violencia en contra de las trabajadoras de este sector.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el proceso de la investigación sobre los casos de violencia sobre las trabajadoras domésticas reveló un alto índice de incidencia de estas actuaciones, por lo cual, se comprueba la hipótesis existente relativa a la necesidad que existe de contar con instrumentos jurídicos de protección para las trabajadoras domésticas que sufren de violencia.

El trabajo doméstico es la actividad laboral de realizar tareas dentro de un hogar, en su mayoría realizan tareas como limpieza, cocina, mantenimiento del hogar, cuidado de menores de edad entre muchas otras tareas. Es muy frecuente que se violen los derechos mínimos que tienen las personas que laboran en esta actividad, por lo cual, es importante tomar acciones que contrarresten los abusos que se llevan a cabo sobre estas trabajadoras que están totalmente desprotegidas por la legislación guatemalteca.

En el desarrollo del contenido investigado se utilizaron los métodos analítico y sintético de investigación, así como las técnicas bibliográficas y documentales con el fin de poder resaltar de manera clara la problemática sobre la violencia que sufren las trabajadoras domésticas y a su vez brindar soluciones prácticas en la búsqueda de implementar instrumentos jurídicos que apoyen a eliminar la violencia que estas trabajadoras sufren día con día.

ÍNDICE

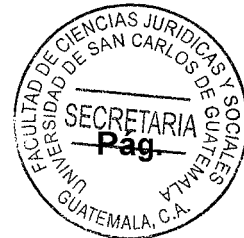
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	5
1.3. Definición.....	7
1.4. Características.....	9
1.5. Principios.....	11
1.6. Clasificación.....	15
1.7. Derecho individual del trabajo.....	16
1.8. Regímenes especiales de trabajo.....	19

CAPÍTULO II

2. Trabajo doméstico.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Naturaleza jurídica.....	24
2.3. Definición.....	25
2.4. Características.....	26
2.5. Formas de contratación del trabajo doméstico.....	29
2.6. El trabajo doméstico en América Latina.....	31
2.7. Normativo internacional sobre el trabajo doméstico.....	33



CAPÍTULO III

3. El trabajo doméstico en Guatemala.....	37
3.1. Antecedentes.....	37
3.2. Definición de trabajo doméstico en Guatemala.....	39
3.3. Regulación legal en Guatemala.....	41
3.4. Desigualdad en la regulación del contrato de trabajo doméstico.....	44
3.5. Situación laboral en Guatemala.....	46

CAPÍTULO IV

4. Adopción de instrumentos jurídicos para el combate de violencia contra las trabajadoras domésticas.....	49
4.1. Contradicciones entre los principios del derecho laboral y la ley.....	50
4.2. Derecho comparado sobre el trabajo doméstico.....	52
4.3. Jurisprudencia constitucional sobre el trabajo doméstico.....	57
4.4. Adopción de instrumentos jurídicos para el combate de violencia contra las Trabajadoras domésticas.....	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

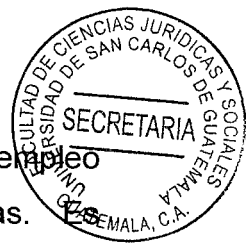
La elaboración de este tema fue motivada por la realidad social que vive el país sobre las trabajadoras domésticas, ya que en la práctica son comunes actuaciones de violencia en contra de las mujeres que laboran en este sector aprovechándose los patronos de las difíciles situaciones económicas que viven estas trabajadoras, siendo por la necesidad ellas que permitan estos abusos por miedo a quedarse sin una fuente de ingresos.

Durante el conflicto armado interno, se dieron mayores migraciones y la mano de obra en este servicio aumentó, lo cual volvió a permitir abusos por la falta de espacios en los que podían laborar. Tras la finalización de esta época de vulneración de derechos humanos en el país, la mano de obra femenina incrementó y generó demanda de servicios domésticos, lo que llevó a una mejora considerable en las ofertas laborales.

En la actualidad, este servicio es solicitado tanto por la clase alta como por la clase media y baja. Y de este punto, también dependen las condiciones que se ofrecen a las trabajadoras domésticas. Sin olvidar que, en el país, este sector laboral representa una cuarta parte de la población económicamente activa, donde el porcentaje más alto es integrado por mujeres indígenas.

El trabajo doméstico representa la prestación de un servicio a cambio de una retribución pactada entre las partes. Este servicio, se distingue del resto, porque se suele brindar dentro de un hogar y a pesar de considerar una profesión libre, tiende a estar bajo el mando del propietario de la casa o de un representante establecido por este último.

Es común que, dentro de estas relaciones laborales, no se suscriban contratos escritos, quedando a la deriva las condiciones que fueron pactadas para la prestación del servicio. Esto se transforma en una realidad carente de privilegios y menor protección por parte del Estado. Es menester resaltar que, por la falta de recursos económicos suficientes para elaborar programas de instrucción, educación y formación técnica para realizar otras actividades, las mujeres guatemaltecas están obligadas a prestar sus servicios como



domésticas. Siendo esta la única alternativa para subsistir, por ello se dedican al empleo informal o doméstico como una salida rápida para cubrir sus necesidades básicas. Es importante que se tomen medidas más significativas para apoyar a las trabajadoras domésticas, empezando por el ámbito jurídico como se indicó con los objetivos de la tesis.

El trabajo doméstico, bajo su naturaleza, se ha colocado dentro de los regímenes especiales de trabajo. Pero por las condiciones en las que suele realizarse, ha dado paso a desfavorecer a quienes prestan el servicio. Esto ha permitido que, especialmente las mujeres, no tengan posibilidad de capacitarse, prepararse académicamente y tengan que conformarse con el trabajo que están realizando. Por ende, las trabajadoras domésticas se convierten en uno de los grupos más vulnerables y explotado en el país como se comprobó con la hipótesis formulada.

Uno de los principales ejemplos de lo antes expuesto, son las extensas jornadas laborales. Lo cual provoca un deterioro físico en las mujeres que laboran; dando paso al desarrollo de nuevas enfermedades y se limita la posibilidad de que estas puedan prepararse o buscar un nuevo empleo. Convirtiéndose, indirectamente, en una nueva modalidad de esclavitud. Por supuesto, no se obliga a nadie a permanecer en ese trabajo, pero tampoco se le permite encontrar nuevas posibilidades de superación.

La siguiente investigación es contenida en cuatro capítulos; el primero, indicó el derecho de trabajo; el segundo, analizó el trabajo doméstico; el tercero, estudió el trabajo doméstico en Guatemala y la desigualdad y menosprecio existente hacia las trabajadoras; y el cuarto, analizó la implementación de instrumentos jurídicos que ayuden a erradicar la violencia sobre las trabajadoras. Los cuatro capítulos determinan el problema, sus causantes y las posibles soluciones que el Estado de Guatemala tiene para retribuir a las trabajadoras domésticas que han sufrido violencia por parte de los patronos



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo es fundamental en la vida de todo individuo que pertenece a cualquier clase de relación laboral. A través de esta área del derecho se establecen los lineamientos y directrices a tomar en cuenta para la prestación de un servicio o ejecución de una obra.

El mismo regula derechos y obligaciones que se deben aplicar por parte de los trabajadores y empleadores. De modo que, dentro de las relaciones laborales, se actúe bajo igualdad de condiciones.

1.1. Antecedentes

El concepto que se tiene, actualmente, sobre el derecho de trabajo ha sido una lucha de años que ha permitido su transformación y por ello, hoy posee la finalidad de poder normar las relaciones entre dos sujetos. El primero, es el trabajador, quien presta un servicio o incluso, ejecuta una obra y; el segundo, el patrono, quien otorga un salario o retribución por esa actividad.

Algo tan sencillo, ha representado épocas de conflictos, dado que el trabajador ha buscado la declaración y defensa de sus derechos mínimos, mientras el patrono intenta aumentar su riqueza, a través de la productividad.



Durante el Siglo XIX, se presenta la necesidad de poder regular la equidad dentro de la situación laboral, aunque eso representara un nuevo derecho de trabajo. En esa época de la historia se vio nacer la protección de clase, lo cual, significó la dignificación moral y social de toda clase obrera.

Se considera que el origen del derecho de trabajo solo puede encontrarse en el último cuarto del Siglo XIX, que fue la época en la que el individualismo liberal que imperaba en Europa se declaró incompetente para solucionar el grave problema del enfrentamiento de dos enormes estratos sociales, los cuales, no encontraban en el marco jurídico existente en donde no existía ninguna fórmula que regulara los intereses fundamentales del capital y el trabajo. Lo anterior, representa el origen de la figura concreta de esta área del derecho, pues permitió la protección de distintas corrientes sociales que abrieron la posibilidad de ejercer una serie de derechos humanos fundamentales.

A la primera corriente se le denominó liberalismo. Esta promovió la libertad y el acatamiento a la dignidad humana. Sobresalió por sostener que las leyes económicas no debían considerarse flexibles y por ende, su contenido no debía variar.

Luego, se encuentra el socialismo que es una corriente filosófica que presentó las bases donde se estableció que la propiedad privada tan solo aumentaba el enriquecimiento de pocos, los cuales se representaban a través del patrono cuando se aprovechaba de la clase trabajadora. Esto permitió que el movimiento sindical buscara la defensa de los intereses colectivos.

También tuvo desventajas y justo, fueron estas las que dieron paso a una corriente más realista y menos utópica. El anarquismo se encargó de proponer la formación de una sociedad sin gobierno, ni leyes. De ese modo no se tuvo una regulación y limitación de las acciones de los individuos. Por ende, la sociedad se debía organizar a través de grupos voluntarios para alcanzar una convivencia ordenada. Este extremo, tampoco representó una consolidación apropiada, por ende, se dio paso al comunismo como parte de una corriente filosófica y económica.

Dentro de esta corriente, se propuso un control total por parte del Estado, que se alcanzaba con la dictadura de un partido político único. En esta época predominó el interés de la sociedad en su totalidad, ya que el interés individual estaba subordinado al interés general. Después, se presentó la doctrina social de la Iglesia. Esta, específicamente, surge tras una serie de problemas entre trabajadores y empleadores. Se encontraban divididos en clases antagónicas y era necesario crear propuestas políticas viables, basadas en la justicia y equidad.

La iglesia se consideró capacitada para presentar las propuestas, de modo que se pudiese evitar la explotación de los trabajadores. Cabe resaltar que estas fueron, simplemente, principios morales, pero de alguna manera, mediaron en gran medida para un cambio social de la época significativo.

Entonces, se dio paso a la corriente del sindicalismo, se transformó en un sistema de organización económico social, perteneciente a la clase obrera. Fue la respuesta frente a

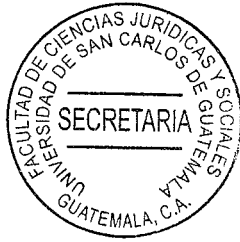
la injusticia social y explotación. Se llegó a considerar la célula y la base fundamental para una futura organización económica. “Se dieron varios movimientos sociales, estos lograron que la clase trabajadora se organizara para proponer su propia teoría, ya que los trabajadores instituidos lograron mejorar sus condiciones de trabajo bajo la finalidad de lucha por los derechos”.¹

Dentro de las propuestas que los trabajadores presentaron, se encontraba a) Lograr cambiar la contratación individual por una contratación colectiva; b) Lograr que se le reconozca fuerza política al sindicalismo, para conseguir el cambio; c) La utilización de varios métodos de presión, como la huelga.

Esta corriente demostró la importancia por la lucha de intereses de la clase trabajadora y descubrió que la huelga era un medio necesario para alcanzarlo. También demostró que para conseguir reformas sociales era indispensable agotar la conciliación antes de llegar a la huelga.

Solidarismo, también fue una corriente importante. Se le denominó intervencionismo del Estado y se encargó de proponer un pensamiento organicista de la sociedad. Y por último, se encuentra el cooperativismo que busca el acercamiento de personas, de modo que puedan ayudarse entre sí y se permita facilitar el alcance de metas y fines. Se sabe que brinda un beneficio a todos aquellos trabajadores que se encuentran organizados para vigilar el ejercicio de sus derechos mínimos.

¹ García Vior, José Alberto. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 67.



1.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo se manifiesta por medio de diferentes doctrinas, las cuales permiten evaluar el origen concreto de esta área del derecho, debido a que sería imposible considerar que su naturaleza es derivada de una sola fuente.

En la doctrina de la naturaleza de la relación se expone que todas las normas jurídicas se deben clasificar según la naturaleza de las relaciones que codifican. Fue creada en Alemania y se considera que su máximo expositor fue Mario de la Cueva. Se basaba en explicar la existencia de diferentes clases y cómo en estas, se manifestaba la subordinación entre el Estado y los particulares. En esta doctrina prevaleció el interés general sobre el particular, siendo evidente que el derecho privado beneficia exclusivamente a determinadas personas.

Por otra parte, en la doctrina de la naturaleza de los sujetos, se presentaron nuevos postulados, se centró en exponer que el derecho público regula la organización del Estado y por ende, es el encargado de reglamentar las relaciones donde se presenta como titular del poder público.

También, estableció que el derecho privado regula los organismos sociales que no se consideran parte del poder público. Estos, a su vez, indica por medio de las relaciones entre sujetos que no poseen la titularidad del poder público. Intentó establecer que la naturaleza del derecho de trabajo se concentra en el tipo de relación por la que se vinculan

los sujetos que participan en ella. Se presenta la doctrina sobre que el derecho de trabajo es derecho privado. Antes de la Primera Guerra Mundial, el derecho de trabajo fue considerado de naturaleza privada, ya que prevalecían los principios de la doctrina liberal, presentándose la libertad de las partes de pactar las condiciones en que se prestaría el servicio o la ejecución de la obra en su caso. En Guatemala, el Código Civil de 1877, reguló por primera vez el contrato de locación de servicios, que fue como base fundamental para que surgiera el contrato individual de trabajo. Cabe resaltar que, actualmente, el derecho de trabajo posee autonomía frente al derecho civil y con ello, se evidencia que no posee una naturaleza privada.

Entonces, se encuentra la doctrina acerca del derecho de trabajo como parte del derecho público. En esta se ha determinado que: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.² Por ende, se puede establecer que su naturaleza es pública. El interés general siempre prevalecerá frente al interés particular. Se centra en presentar a las normas jurídicas como un formato imperativo, de observancia y aplicación obligatoria. Es el propio Código de Trabajo guatemalteco que regula en el considerando cuarto literal “c” es expresamente público.

Por último, se establece que el derecho de trabajo es parte o posee su naturaleza dentro del derecho social. Esta doctrina regula que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es indiscutiblemente, de índole social y lo justifica derivado en que las relaciones humanas

² Franzone Saiach, María Elena. **Derecho del trabajo**. Pág. 80.

se desarrollan por medio del entorno social. Conforme a lo anterior, parte por tomar en cuenta la individualidad, y con ello, manifestar las diferencias entre las clases sociales. Esta doctrina reconoce que existe desigualdad en la sociedad y su principal finalidad es eliminar los extremos que permiten el abuso de los menos favorables socialmente.

En conclusión, tras el análisis de las doctrinas anteriores, es evidente que el derecho de trabajo es de naturaleza pública. Sencillamente porque el Estado interviene de manera directa entre empleador y trabajador. Esto lo logra por medio de normas jurídicas, limitando la voluntad de los sujetos.

1.3. Definición

Distintos autores, han definido la figura del derecho de trabajo, conforme a sus múltiples perspectivas y buscando simplificar para el estudiante o profesional del derecho en qué consiste esta área. En Guatemala se utiliza como sinónimo el derecho de trabajo frente al derecho laboral, partiendo de que en el Código de Trabajo suelen aplicarse estos términos sin ningún tipo de distinción.

La mayoría coincide en que este tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas



de la actividad laboral. Con ello, se refleja la importancia de establecer e identificar los sujetos involucrados en esta clase de relación.

También tiende a considerarse como un sistema de principios y normas, emanados del Estado y de los propios interlocutores sociales en ejercicio de su autonomía colectiva, para regular el esfuerzo laboral prestado para otro en el marco de la relación de trabajo. Por lo tanto, es evidente que se conforma de un conglomerado de normas, principios e instituciones cuya finalidad es regular todas las relaciones jurídicas entre los sujetos involucrados.

“Son el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.³ El derecho de trabajo se centra en la subordinación de las partes frente a las normas jurídicas que fueron emitidas por el poder público.

Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos. Es esencial que a través del derecho de trabajo se permita crear una balanza entre los sujetos de esta relación jurídica, donde ambos posean

³ Meza Noriega, Miguel Ángel. **Lecciones de derecho del trabajo**. Pág. 108.



derechos y obligaciones equitativas al rol que desenvuelven. De forma que se alcance el sostenimiento y superación económica de cada parte.

1.4. Características

El derecho de trabajo se asemeja a través de una serie de características que le permiten sobresalir e identificarse frente al resto de áreas del derecho. Estas le brindan identidad y a su vez, facilitan al profesional del derecho su comprensión y aplicación.

Primero, se debe resaltar que es autónomo. Esta primer característica parte de que posee sus propias normas jurídicas. También, se conforma por sus propios principios, procedimientos, doctrinas e instituciones. Es evidente que no se encuentra relacionado ni es dependiente de otra área del derecho.

Cabe resaltar que la autonomía también reconoce la supletoriedad, debido a que su aplicación podría complementarse con otras áreas. Y por supuesto, tomando en cuenta que podrían existir casos donde no exista regulación jurídica. La única condición es que la supletoriedad no sea contraria a las normas que conforman el derecho de trabajo.

El Código de Trabajo guatemalteco regula en el Artículo 15 la supletoriedad sustantiva; también hace mención en el Artículo 326 la supletoriedad adjetiva o procesal y; en el Artículo 287 establece la organización de los tribunales de trabajo, conocido como la

supletoriedad organizacional. Cualquier clase de supletoriedad tampoco puede ser contraria a los principios que inspiran esta área del derecho.

La siguiente característica es la conciliación. El derecho de trabajo debe concentrarse en alcanzar la conciliación entre los sujetos que son parte de la relación jurídica cuando existan conflictos de origen laboral. A través de la conciliación se intenta evitar un proceso largo.

La conciliación puede darse en cualquier fase del conflicto, con el objeto que se alcance el pago indemnizatorio de conformidad con la ley, quedando a criterio de las partes la suscripción de un convenio que pueda brindar beneficio a ambos.

El derecho laboral también se considera un derecho protector, conocido doctrinariamente como tutelar. Por ende, esta área del derecho es protectora de la clase trabajadora. Su finalidad es poder compensar la desigualdad económica.

Esta última tiende a existir entre la figura del trabajador y el patrono. De modo que las normas jurídicas se centran en evitar un abuso de autoridad que genere una dependencia no solo económica, también las que provoquen una sumisión por parte del sujeto más vulnerable.

Y por último, se encuentra la autorregulación de los convenios colectivos, siendo una de las características más importantes del derecho de trabajo, debido a que representa cómo

las propias partes dentro de la relación laboral deciden establecer normas que regulen las condiciones de trabajo.

Correspondiendo a estos velar por el escenario en el cual consideran oportuno que se prestarán servicios o incluso, se deberá ejecutar una obra. Los acuerdos que se alcancen deben encontrarse plasmados en instrumentos normativos de carácter colectivo y estos se deben aplicar de manera general en el lugar de trabajo.

1.5. Principios

Los principios, en general, representan directrices y postulados de conformidad a su área de aplicación. Específicamente, en derecho laboral hace referencia a los preceptos que, de alguna manera, han inspirado o inspirarán el sentido de todas las normas laborales para su aplicación en las relaciones de trabajo, bajo la finalidad de que sean aplicadas a todos los sujetos involucrados.

El Código de Trabajo de Guatemala posee una serie de principios fundamentales que permiten una mejor comprensión de todo lo relacionado al mundo laboral. Los principios se encuentran en la parte considerativa del cuerpo normativo antes mencionado.

El primer principio se encuentra regulado en el considerando cuarto literal a, denominado tutelar o de tutelaridad. En este se establece que el derecho de trabajo debe tutelar a todos los trabajadores, de modo que se permita contrarrestar y anular la desigualdad económica.

La protección jurídica que se brinda también cubre a los empleadores, dado que ~~ambas~~ partes poseen derechos y obligaciones por los cuales se debe velar su cumplimiento.

La tutela se debe aplicar en aquellos casos donde se manifiesta, de manera precisa, que una de las partes se encuentra en desventaja para poder negociar o llegar a acuerdos relacionados a su situación en concreto. De ese modo se protege al sujeto para que exista una igualdad durante el proceso.

“La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos del derecho del trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales”.⁴ Definitivamente, su finalidad es poder propiciar protección jurídica preferente ante situaciones de vulneración económica durante los procesos en que los sujetos se ven involucrados.

La tutela también posee un fundamento legal en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual se establece que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta”. La

⁴ Orozco López, Edgard Manuel. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 221.

Carta Magna protege al trabajador frente a situaciones de desigualdad que pudiesen presentarse.

También está regulado, en ese mismo considerando, el principio de irrenunciabilidad. Su primer fundamento legal se encuentra en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y también se ve enmarcado en el Artículo 106 de ese mismo cuerpo legal, donde se estipula que: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de trabajo o en cualquier otro documento”.

Conforme a lo anterior, se entiende que el derecho de trabajo posee una serie de garantías sociales mínimas que se enfocan en proteger a los trabajadores. A estas no se les puede renunciar por ninguna circunstancia. Cualquier acto por medio del cual se busque evadir alguna se considerará una violación a los derechos de los trabajadores, debido que su aplicación y observancia es obligatoria.

El tercer principio se le denomina derecho necesario o imperativo y representa la aplicación imprescindible de las prestaciones mínimas que se encuentra en la ley. Por lo que se entiende que se deduce el principio de la autonomía de la voluntad. También se encuentra su fundamento en el Artículo 14 del Código de Trabajo, Decreto número 1441.

El principio de imperatividad representa la aplicación obligatoria de todas las prestaciones mínimas que se encuentran en la ley, debido a que es el Estado quien tiene la obligación de proteger al más débil dentro de cualquier clase de relación laboral.

El cuarto principio establece que el derecho de trabajo es un derecho realista y por ende, objetivo. Entendiéndose que es realista porque busca estudiar al sujeto en su ámbito social para poder construir una base sólida en la resolución de conflictos. Y lo segundo, porque al momento de brindar soluciones, debe aplicar un criterio social con fundamentos concretos y tangibles.

Este principio busca expresar cómo se debe actuar cuando una situación no se encuentra regulada en los cuerpos normativos y por ende, les corresponda a las autoridades administrativas o judiciales resolver conforme a su criterio, estableciendo que no solo se deben tomar en cuenta los intereses de los trabajadores, también los que envuelven al patrono.

El quinto principio es el que representa al derecho de trabajo como un derecho hondamente democrático. Se centra en la dignificación económica y moral de los trabajadores. Busca el alcance de la armonía social, donde se favorezca los intereses de los patronos y trabajadores.

El sexto principio es el de la sencillez, regulado en el considerando V del Código de Trabajo. Este se enfoca en establecer que es necesario que las normas procesales sean claras, sencillas y fuera de formalismos, de modo que la justicia sea pronta. También, resalta la importancia de que las autoridades administrativas de trabajo pueden resolver bajo celeridad los problemas de aplicación legal.



Por último, se encuentra el principio conciliatorio regulado en el considerando VI del Código de Trabajo, el cual establece que este cuerpo normativo debe trabajar directamente en la conciliación dentro de las relaciones laborales, aplicándose en escenarios económicos y sociales. Su finalidad es la solución de conflictos entre patronos y trabajadores.

1.6. Clasificación

El derecho de trabajo suele clasificarse, al igual que el resto de áreas de derecho, para un mayor orden al momento de su estudio y de modo, que se puedan tomar en cuenta todas las figuras jurídicas que surgen dentro de ella. Las clasificaciones permiten la recolección de contenido más preciso y conciso; con ello, que los escenarios existentes pueden ser tomados en cuenta desde diferentes perspectivas.

Primero, encontramos la clasificación que establece la existencia de un derecho de trabajo sustantivo y adjetivo. El primero, hace referencia al conjunto de derechos y obligaciones que conforman a los sujetos dentro de las relaciones laborales y que se derivan desde el momento en que inicia esta relación independiente del contrato que se ha creado entre las partes.

El segundo, hace referencia a la serie de procesos por medio de los cuales se resuelven cualquier clase de inconveniente o conflicto entre las partes. El derecho de trabajo adjetivo o también conocido como procesal, regula las diferentes etapas que conforman cada proceso laboral en el que los sujetos se pueden ver involucrados.



La siguiente clasificación se conforma por el derecho laboral individual y colectivo. El primero, representa la relación directa entre patrono y trabajador estableciendo las bases para la prestación de servicio, ejecución de una obra y la forma en que este acto será retribuido.

El segundo, hace referencia a la relación entre patrón o patrones y trabajadores. Este busca establecer las bases para las relaciones laborales en general dentro de una institución o empresa en concreto, permitiendo establecer una serie de derechos y obligaciones aplicables a todos.

1.7. Derecho individual del trabajo

Se entiende que el derecho individual de trabajo nace por la necesidad que el hombre posee de proveer para la satisfacción de sus penurias básicas. Pero, bajo un contexto de ejercicio de derechos y obligaciones, donde exista igualdad de condiciones tanto para el trabajador como para el empleador.

El trabajo representa al factor de producción que busca un intercambio de bienes y servicios, bajo la finalidad de poder satisfacer necesidades propias del ser humano. El derecho individual de trabajo simboliza el conjunto de normas jurídicas de orden público que tienen por objeto regular las relaciones jurídicas causadas por el trabajo estando involucrados, exclusivamente, dos partes.

Su misión es poder garantizar el pleno desarrollo de las partes pertenecientes a la relación laboral, de modo que el individuo pueda desarrollarse propiamente en el cuerpo social. El trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados.

Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un equilibrio, indispensable para la convivencia armónica.

Siendo el trabajo parte esencial de la vida del ser humano, es indispensable la regulación de normas jurídicas que puedan establecer directrices para tomar en cuenta y aplicarse entre estos individuos.

El derecho individual de trabajo es: "El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores

surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones.⁵

Conforme a lo anterior, se entiende que se concentra en alcanzar la armonía en las relaciones entre trabajador y empleador.

La Constitución Política de la República de Guatemala también hace mención de esta área del derecho, estableciendo en el Artículo 101 que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. Desde esa perspectiva, se entiende que su enfoque va orientado al derecho que posee el individuo de acceder a un trabajo y con este dignificarse.

El derecho individual de trabajo posee una serie de características dentro de la relación laboral que se entabla. La primera, establece que se debe realizar directamente por la persona del trabajador; la segunda, indica que debe existir remuneración; la tercera, ordena que en la ejecución del trabajo sea fundamental la existencia de una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrono.

La cuarta, presenta que el trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. Y la quinta, hace mención de que todo trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material, intelectual o de ambos géneros.

El derecho individual de trabajo actúa a través de un contrato individual de trabajo. “Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter

⁵ Capón Morrone, María Angélica. **Sistemas laborales**. Pág. 81.

económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".⁶ Este tipo de contrato es indispensable porque permite establecer las bases para el desarrollo del trabajo que se brinda.

"Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración".⁷ Todo contrato individual de trabajo exige que las partes actúen a través de su capacidad, consentimiento, objeto y causa.

1.8. Regímenes especiales de trabajo

Los regímenes especiales de trabajo representan todos aquellos trabajos donde se prestan servicios distintos al resto. El Estado tiende a considerarlos un tanto más vulnerables para el ejercicio de derechos por parte del trabajador, y por ello, les establece un apartado dentro de un cuerpo normativo. En Guatemala, se encuentran regulados en el Código de Trabajo.

Se comprende que por su naturaleza de trabajo, tienden a recibir una protección diferente a los demás. Pero, también, continúan siendo protegidos por la serie de principios de justicia social que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁶ Rodríguez Barrientos, Mario Rodrigo. **Derecho del trabajo**. Pág. 41.

⁷ **Ibíd.** Pág. 99.



De conformidad, con el Título cuarto del Código de Trabajo, se entiende que pertenecen a los regímenes especiales: trabajo agrícola y ganadero, trabajo de mujeres y menores, trabajo a domicilio, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables y, el trabajo doméstico.

CAPÍTULO II

2. Trabajo doméstico

El trabajo doméstico es parte de los regímenes especiales de trabajo. El cual, durante el transcurso de la historia, ha sido escenario de vulneraciones y violaciones a derechos humanos, debido a que sus inicios se relacionan, directamente, a la esclavitud y servidumbre.

Aunque, actualmente, no se encuentra limitado a un sexo en concreto. Por los actos de racismo y discriminación, suele vincularse directamente a la mujer. Lo cierto, es que el derecho como tal busca la protección de esta forma de trabajo. Y a través de cuerpos normativos internacionales intenta cubrir aspectos donde suelen presentarse vulneraciones para que todos los sujetos tengan acceso a un trabajo digno.

2.1. Antecedentes

La palabra doméstico proviene del latín *domus*, el cual significa casa. Y dentro del contexto laboral se traduce como servicio doméstico. Este a su vez, abarca todo lo relacionado al cuidado, atención, limpieza, seguridad y tiende a aplicarse dentro de una casa, apartamento, habitación o vivienda donde habita una persona, grupo de personas o una determinada familia. Es muy evidente que en el transcurso y desarrollo de cada etapa histórica, para los respectivos legisladores, esta figura no ha sido de su atención, derivado

que se ha visto como una actividad laboral de menosprecio. Esto ha generado que sea una figura desprotegida y carente de derechos.

El primer antecedente que se encuentra relacionado al trabajo doméstico es en la época de las tribus, debido a que los pueblos bárbaros, al momento de conquistar un pueblo, solían someter a los habitantes a toda clase de servicios domésticos transformándolo en una forma de privación de libertad.

Se entiende que poseía una relación estrecha con la servidumbre, debido a que fue por medio de la esclavitud en la que se permitió la explotación humana, siendo el trabajo doméstico el medio para ello. Finalizada la esclavitud, se permitió transformar esta figura y convertirla en una profesión. Y con ello, empezó a encuadrar dentro de los regímenes especiales.

La simple acción por la que una persona se dedica a la conservación de una casa ajena, se transformó en un rechazo social, basado en el individualismo y limitando la defensa por parte del Estado. Incluso, se llegó a considerar parte de una mano de obra servil, lo cual tendía a degradar a la persona que prestaba este servicio.

Durante la Edad Media, el rol de la mujer se limitó directamente al trabajo doméstico, e incluso, al tejido recibiendo, en muchas ocasiones, una retribución mínima para su subsistencia. Fue hasta la extinción del feudalismo, que el trabajo como tal, se llegó a considerar una ocupación humillante e indigna para la mujer. Este debía ser, únicamente,

realizado por los siervos, quienes vivían de forma similar que los esclavos. Con el paso de los años y la necesidad de los campesinos por proveer a sus hogares, ese trabajo se llegó a convertir en una profesión libre. Cabe resaltar que, en ese instante, no existía una norma jurídica que lo regulara. Fue hasta el año de 1369 en que Enrique II de las cortes de toro, promulgó las primeras ordenanzas, en las que consagro la costumbre que ordenaba que las personas que quisieran trabajar se presentaran en las plazas del pueblo. A partir de las ordenanzas españolas se dio cierta heteronomía a la materia, lo que hizo que existiera la libertad contractual.

El trabajo doméstico con el paso del tiempo se sometió a evoluciones, pero de manera concreta, no se alcanzó un avance significativo. Fue hasta inicios del presente siglo que empezó a regularse como tal. Por ejemplo, en 1927, la Organización Internacional del Trabajo suscribió el Convenio número 24 sobre seguro de enfermedad, el cual establecía que se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y a los servidores domésticos incorporándose esta figura de manera detallada y expresa.

Lamentablemente, la Organización Internacional del Trabajo no ha conseguido mayores logros en esta área. “En junio de 1951 hubo una reunión de expertos del tema realizada en Ginebra, esto como resultado de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1948, en la que se concluyó que debía legislarse de forma internacional esta actividad laboral con la finalidad de elevar el nivel de vida y de empleo de los trabajadores domésticos”.⁸

⁸ Fernández Madrid, Juan Carlos. **Apuntes de defensa de las trabajadoras domésticas**. Pág. 66.

Hasta en 1965, por medio de la Conferencia Internacional del Trabajo, se analizó esta institución bajo la finalidad de buscar solución a los problemas de discriminación y abandonado que la representaban. Para el mes de junio de 1969, tras el estudio realizado, los Estados miembros contribuyeron para que se ocultase que esta clase trabajadora se encontraba desprotegida.

En la actualidad, todavía existe una deficiencia en los cuerpos normativos de la mayoría de Estados relacionados al trabajo doméstico brindando mayor importancia y cobertura a otras clases de prestación de servicios. Lo cual, ha servido para cubrir los actos de discriminación y vulneración que viven quienes lo practican.

2.2. Naturaleza jurídica

El trabajo doméstico, indiscutiblemente, es de naturaleza familiar. Esto se debe a que se desarrolla dentro de una familia o donde se encuentra viviendo brindando servicio al hogar de distintas maneras y recibiendo a cambio un pago.

El trabajo doméstico centra y expresa con mayor preponderancia la subordinación de género que padece la mujer, también la sociedad ha reiterado que el trabajo doméstico es asignado generalmente a las mujeres, cuyo valor económico no es reconocido ni distribuido en forma igualitaria dentro de la familia, dependiendo del régimen social o de las clases sociales de que se trate; hay regiones, ciclos de vida familiar y otros factores que son

determinantes en esta situación. Sin embargo, el trabajo doméstico es indispensable y fundamental para el desarrollo y reproducción de cualquier sociedad que se trate.

Por ende, las controversias que reflejan este régimen especial de trabajo, lo han consolidado como parte del orden público laboral. Estando su figura, expresamente, en el apartado de regímenes especiales de trabajo.

2.3. Definición

El trabajo doméstico es el que indica que una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales con relación al hogar, para la asistencia de este, mientras que la otra parte, a su vez se obliga a abonar por dichos servicios el pago de un salario. El trabajo doméstico también suele ser denominado servicio doméstico. Y este se conforma por todo lo relativo a los servicios prestados al funcionamiento normal de un núcleo familiar o bien, a lugares o instituciones donde se considere necesario debido a que no funciona, exclusivamente, al hogar familiar. Cabe resaltar que también puede ser ejercido por un hombre o mujer.

Es evidente que las mujeres y las niñas tienen una relación especial con el cuidado y organización del hogar. El trabajo doméstico suele no concebirse como trabajo sino como una simple extensión del rol natural de la mujer. Esto ha llevado a considerar este régimen especial de trabajo como una labor exclusiva del género femenino, siendo parte de un pensamiento ancestral y discriminatorio.

También suele definirse como: “Una actividad humana, que es sencilla, a veces indecorosa, que tiene por contenido las prestaciones inherentes al funcionamiento de una familia, que puede referirse también no a la familia y que se preste en beneficio exclusivo del dueño de la propiedad. Este es aquel, donde de forma habitual se realiza y aplica asistencia a las necesidades comunes de una residencia o propiedad en concreto. Resaltando que los servicios que presta, son propios del hogar. Pero debiendo existir un balance en el ejercicio de los mismos para que no exista un abuso en el desenvolvimiento de la labor.

El trabajo doméstico debe brindarse dentro de un espacio seguro. Por ello, se debe velar porque la persona que lo ejecuta, se encuentre en un ambiente apropiado a su desenvolvimiento. El trabajo doméstico se entiende por la prestación de servicios al cuidado de una casa, donde se le debe proveer de todas las herramientas necesarias para su ejecución, sin que sea tomado en cuenta la retribución que el sujeto reciba. Actualmente, se han presentado casos donde las partes acuerdan que el trabajador presente las herramientas y el sueldo que percibe tiende a ser un poco mayor para cubrir los gastos que conlleva el material que ha adquirido.

2.4. Características

Las características permiten establecer lineamientos precisos para poder identificar una figura en concreto. En el caso del trabajo doméstico, por medio de las características se



permite establecer las particularidades que lo diferencian de otros regímenes especiales.

Se entiende que al identificar algunas o todas dentro de una relación laboral, se comprenderá qué corresponde a esta figura en concreto.

La primera característica establece que la relación que suele darse entre trabajadora doméstica y patrono tiende a originarse por medio de la convivencia diaria. Esto permite establecer que debe existir un acercamiento diario entre el trabajador y los sujetos dentro de la vivienda donde se prestan los servicios, debido a que tendrían que compartir situaciones cotidianas.

La segunda característica hace referencia a la continuidad que suele o tiende a darse en la prestación del servicio doméstico. Este hace referencia a que el servicio tiende a darse sin que exista un límite de jornada específica, lo cual podría llegar a representar una vulneración de derechos fundamentales laborales, porque tiende a iniciar por la mañana y concluir en la noche, cuando el patrono lo ordena.

La tercera característica menciona la superioridad de la prestación del servicio por mano de obra femenina, soltera y joven, situación que simboliza los pensamientos erróneos que, socialmente, existen alrededor de esta figura donde se somete a un solo género a su ejecución cuando puede ser realizado por cualquier persona.

La cuarta característica establece que el patrono posee la facultad necesaria para exigir al trabajador cualquier situación relacionada al servicio que presta debido a que existe una

relación directa de subordinación. Esta situación ha llevado a presenciar abusos de autoridad. La mayoría de trabajadoras domésticos poseen una educación nula o mínima, y tienden a no identificar las situaciones donde se les impide o vulnera el ejercicio de sus derechos, alcanzando, incluso, las agresiones verbales y físicas.

La quinta característica representa la no persecución de lucro por el dueño de la casa. Derivado que el empleador busca el mantenimiento del espacio físico donde el trabajador ejecuta el servicio, pero de este en concreto no recibirá un beneficio económico como tal.

La sexta característica presenta uno de los escenarios de discriminación que enfrenta este tipo de trabajo. En los lugares donde viven distintas razas, el ejercicio del trabajo doméstico tiende a ser realizado por la raza menos valorada.

La séptima característica establece predominio ante la variedad de labores, dado que se suele asignar a los trabajadores domésticos un exceso e indeterminadas tareas al iniciar el día. No existiendo, obligatoriamente, un orden en el ejercicio en que estas deben hacerse como tampoco es obligatorio que se deban realizar todas las labores cada día. Quedando a criterio del patrono cómo pueden variar.

Y la última característica, indica que prevalece la costumbre cuando se contrata el servicio. Derivado a que las tareas a realizarse no suelen establecerse de manera específica al trabajador. Dado que se sobreentiende que qué responsabilidades conforma la contratación del servicio.

2.5. Formas de contratación del trabajo doméstico

El trabajo doméstico se considera como parte de los regímenes especiales de trabajo, por ende, posee una forma de contratación diferente a la que se aplica de manera general. Las características de su contrato tienden a considerarse como parte de su distintivo, incluso, frente a otros regímenes.

“El tipo de contratación para el trabajo doméstico podría darse de dos formas, una verbal y la otra escrita, sin embargo, la más frecuente es el contrato verbal donde no queda un registro escrito de los acuerdos iniciales ni el salario convenido”.⁹ Esto ha llevado a considerar la contratación verbal como una forma de violación a los derechos de los trabajadores, específicamente, de aquellos que laboran en casas particulares.

Con frecuencia se tiende a incumplir los acuerdos entre el empleador y la trabajadora. Acuerdos relativos a las tareas que se deben realizar, el horario laboral, el salario, días de descanso y cualquier situación vinculada a la relación laboral.

Los acuerdos verbales, en la mayoría de los casos, tienden a olvidarse o bien, a ser utilizados como una herramienta de conveniencia para el sujeto que posea mayor jerarquía en la relación; en este caso con un fin laboral. Conforme a lo anterior, se entiende que la contratación verbal se considera la principal forma contractual de este régimen especial.

⁹ **Ibíd.** Pág. 122.



Una de las desventajas del contrato verbal frente al escrito, es que no existe una constancia de la relación contractual, por ende, los riesgos de incumplimiento son mayores. Mientras que el contrato escrito existe una constancia de la relación contractual. Ante ello, se considera una prueba los acuerdos entre las partes.

Lamentablemente, es una realidad que para el trabajo doméstico no se suelen elaborar contratos escritos, esto coloca en una severa desventaja a las o los trabajadores. Dado que no podrán gozar de beneficios y derechos que la ley les ha otorgado. Ejemplo de ello, son vacaciones, asuetos o incluso, prestaciones. Esto se debe a que al no constar por escrito, los acuerdos iniciales podrían variar sin aviso previo.

Cabe resaltar, que otro punto importante dentro de esta forma contractual, es el poder definir los puntos que conformarán el contrato. Partiendo por el tiempo que se va a laborar, pudiendo este ser a tiempo completo o parcial. Si fuese el primero: "Significa que la trabajadora residirá en la casa del empleador, se le brindará una habitación o cuarto para su descanso y alimentación. Por ello, doctrinariamente, suele conocerse como trabajo de jornada sin retiro o de puertas adentro.

Si fuese el segundo, se entiende que la trabajadora deberá ingresar y salir de la propiedad en el horario acordado. Doctrinariamente, se le conoce como trabajo por horas o de puertas afuera debido a que existirá un horario obligatorio de cumplimiento, pero recibido el pago por lo laborado, el trabajador deberá retirarse.



Es esencial que las personas que trabajan en este régimen, conozcan o se encuentren capacitados para identificar las formas en que se podría suscitar su contrato. El desconocimiento provoca vulneración de derechos humanos fundamentales en el ámbito laboral.

2.6. El trabajo doméstico en América Latina

En Latinoamérica, el trabajo doméstico es más común de lo que se imagina. Aunque legalmente no se encuentra limitado para un solo sexo se sabe que es ejercido por mujeres. La mayor parte de ellas, representan a las mujeres migrantes de áreas pobres, marginales o bien, rurales. En el cual tiende a ser la pobreza un factor preciso para migrar a los centros urbanos.

El trabajo doméstico, en América Latina, tiende a considerarse la principal fuente de trabajo para la mayoría de las mujeres que no poseen una preparación académica y su nivel socioeconómico no es bueno, situación que ha prevalecido en la historia. Ejemplo de ello, es la época colonial; donde solía necesitarse la mano de obra de mujeres pobres e indígenas, las cuales tenían a su cargo la realización de servicios domésticos en casas de familias con un estatus social mayor.

Para las mujeres indígenas y mestizas en condiciones de pobreza, la colonización española significó un período al servicio del sistema masculino. Aquellas mujeres que eran artesanas o comerciantes podían desempeñarse siempre y cuando estuvieran sujetas a la



administración de algún pariente hombre, pues ellas no podían registrarse por sí solas según las normas del sistema, lo cual reforzaba la marginación y discriminación de las mujeres en las funciones administrativas, económicas y políticas, principalmente, lo cual transformó el trabajo doméstico, en la fuente más común de ingresos para las mujeres en esa época histórica.

En el caso de América Latina, a partir del Siglo XVI, el hogar patriarcal se instituyó como forma de control social, reforzando su dominio con el apoyo de la Iglesia Católica y la burguesía española, manteniendo a las mujeres en una posición de tutelaje. Por tutela se entiende la institución jurídica o la autoridad y disposición que se concede para cuidar de la persona y sus bienes, tanto si se trata de menores de edad o personas mayores que estén incapacitadas temporal o permanentemente. Esto fue parte esencial para relacionar el trabajo doméstico directamente a las mujeres, el cual se considera un trabajo no digno para los hombres, pero sí acorde a las capacidades de las mujeres.

Actualmente, las trabajadoras domésticas tienden a ser contratadas por otras mujeres, las cuales se encuentran al frente de su hogar. Quienes adquieren este trabajo son mujeres pobres, con educación mínima o incluso, nula. En América Latina, es común que el trabajo doméstico esté a cargo de mujeres indígenas, lo cual ha dado a paso a considerar su lengua, vestimenta, raza y cultura inferior.

Otro factor que ha permitido que, en América Latina, sea el trabajo doméstico popular es la continua migración, siendo este un fenómeno condicionado en las situaciones de

pobreza y falta de oportunidades laborales, lo cual se ha dado en escalas con el transcurso del tiempo. Primero, se migraba del interior a la ciudad y por la ausencia de preparación académica, el trabajo doméstico era la única opción. Luego, se empezó a migrar hacia países con mayor desarrollo. Donde este trabajo continúa siendo una fuente de ingreso.

El trabajo doméstico suele ser visto como una oportunidad de estabilidad para aquellas personas que no poseen habitación, medicinas, ropa e incluso, alimentos. Siendo un medio para ganarse la vida, pero estando vinculado a la explotación laboral, racismo y discriminación.

2.7. Normativo Internacional sobre el trabajo doméstico

Se entiende que en relación al trabajo doméstico es poco lo regulado, de manera específica, en instrumentos jurídicos internacionales, pero eso no significa que sea nulo. También, es importante resaltar que el Estado de Guatemala sobresale por poseer una participación activa en la adopción de convenios internacionales relativos a derechos humanos y en materia laboral, lo cual permite complementar lo relacionado al trabajo doméstico.

Estos instrumentos internacionales han logrado cubrir lagunas legales que se encuentran en su ordenamiento jurídico. Y se ha permitido proteger garantías indispensables en la sociedad guatemalteca de una forma más avanzada. Algunos de ellos, no son, específicamente, contenido de material laboral. Pero se entiende que el ejercicio de derechos no se limita en un área concreta.



Ejemplo de ello, es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Convención sobre los Derechos del Niño, La Convención Americana de los Derechos Humanos, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Aunque parecieran no tener ninguna relación con el trabajo doméstico, se entiende que es un régimen donde se tienden a vulnerar derechos humanos los cuales están regulados en estos convenios y tratados internacionales, por ello, deben tomarse como un medio de protección.

Por supuesto, existen tratados internacionales relativos al ámbito laboral, los cuales se han adoptado por medio de Conferencias Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. A su vez, han llegado a ser ratificados por Guatemala, con el fin de apoyar a la población en el alcance de un trabajo digno.

Por ejemplo, se encuentra el Convenio 01, que regula las horas de trabajo; también se encuentra el Convenio 14, sobre el descanso semanal; Convenio 19, la igualdad de trato y los accidentes de trabajo; Convenio 26, métodos para la fijación de salarios mínimos. También se puede mencionar el Convenio 29, sobre el trabajo forzoso; Convenio 30, sobre las horas de trabajo; Convenio 50, que regula el reclutamiento de trabajadores indígenas; Convenio 59, la edad mínima; Convenio 79, el trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales.

Sin olvidar el Convenio 81, sobre la Inspección del Trabajo; Convenio 87, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio 88, el servicio del empleo; Convenio 95, la protección del salario; Convenio 100, igualdad de remuneración. Algunos otros como el Convenio 106, sobre el descanso semanal; Convenio 131, la fijación de salarios mínimos; Convenio 138, sobre la edad mínima y; Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

En cada uno de esos convenios se pueden encontrar puntos esenciales e importantes para tomar en cuenta al momento de prestar servicio en el trabajo doméstico. Quienes laboran en ese régimen no se encuentran desprotegidas ni por el derecho interno del país y menos por el derecho internacional. Lo que algunas veces sucede, es que existe desconocimiento sobre los derechos humanos y garantías que protegen al trabajador.

De manera específica, el trabajo doméstico se menciona en los siguientes convenios y tratados internacionales. Primero, el Tratado Internacional de la Organización Internacional del Trabajo que describió a las trabajadoras del hogar, fue el Convenio 24, el cual regula lo relacionado al seguro de enfermedad estipulando que el sistema obligatorio de licencia por enfermedad regía para trabajadores manuales y no manuales, circunscribiendo a las trabajadoras y trabajadores domésticos. Segundo, se encuentran los Convenios 33 y 60, que luego, se vio modificado por el Convenio 138 donde se aborda lo relacionado al trabajo doméstico infantil.



Tercero, el Convenio 79, enfocado en el trabajo nocturno; este instrumento permite a los Estados exceptuar del ámbito del Convenio al servicio doméstico. Pero luego, se encuentra el Convenio 171, sobre el trabajo nocturno agregando expresamente a trabajadores y trabajadoras domésticas. Cuarto, Convenio 183, sobre protección de la maternidad. Quinto, el Convenio 131, donde se aplicó a los trabajadores domésticos lo relacionado a la fijación de salario mínimo.

La Organización Internacional del Trabajo ha buscado proteger de manera más específica a quienes realizan el trabajo doméstico. Eso lo realiza a través del Convenio 189 y Recomendación 201 donde regula protección específica a las personas que prestan servicio doméstico estableciendo los derechos y principios básicos, exigiendo a los Estados que forman parte de dicho convenio, tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad estos trabajadores. Estos instrumentos internacionales buscan brindar seguridad a los trabajadores domésticos frente al ejercicio de sus derechos.

CAPÍTULO III



3. El trabajo doméstico en Guatemala

Guatemala, es un país que enfrenta actos de discriminación, racismo y vulneración de derechos humanos básicos cuando se trata de las relaciones laborales dentro del régimen doméstico. Aunque este es parte de las representaciones de trabajo especiales y posee un apartado específico en el Código de Trabajo, no se brinda la protección necesaria.

En el país, es común que se relacione el trabajo doméstico únicamente con las mujeres. Dentro de ellas, un alto porcentaje corresponde a mujeres indígenas. Lo cual, desde la época colonial, representó actos de violencia y condiciones inhumanas dentro de la prestación del servicio. Por ende, se entiende que es mínimo el amparo que se brinda por parte del Estado a este sector laboral dando paso y validando aquellas relaciones laborales carentes de certeza.

3.1. Antecedentes

En Guatemala, el antecedente del trabajo doméstico remonta a la conquista, época en la que los españoles buscaban explotación de los pueblos originarios de todos aquellos países que conquistaban. Su finalidad era aprovechar la fuerza de trabajo de los indígenas y se empezó a generar una clase de esclavitud, basada en engaños y violencia. Donde las mujeres indígenas solían trabajar, obligatoriamente, en el aseo de las casas de españoles.

“La colonia fue la formación y consolidación de una estructura social que no ha sido revolucionada todavía y a la que pertenecemos en muy considerable medida”.¹⁰

Lamentablemente, la estructura colonial fue parte esencial para controlar todo lo relativo al trabajo forzoso de los indígenas en el país. Conformado por los intereses de la clase noble y de la burguesía peninsular.

Los indígenas fueron sometidos, oprimidos, despojados y explotados. Debían dedicarse al trabajo forzoso en las fincas y haciendas. “El trabajo doméstico constituía una actividad especial en todos los hogares de la nobleza, los que no dependían de fluctuaciones económicas, ya que no pagaban en moneda a los trabajadores, sino en especie o en favores”.¹¹ Lo cual permitió que la explotación laboral consistiera o se desarrollara a través de tres escenarios.

El primero era una labor gratuita, especialmente, ligada a la iglesia. El segundo, era semi gratuito, basado en el repartimiento. Y el tercero, era asalariado, pero sobresalía por ser mano de obra sumamente barata. Justo en ese se basaba el trabajo doméstico, siempre y cuando se cumpliera, previamente, con las tareas de repartimiento.

El origen exacto del trabajo doméstico se dio cuando las mujeres nobles daban a luz en sus haciendas. Entonces, estas podían no tener leche materna y necesitaban servicio de alimentación por parte de una mujer de posición social inferior. “Mandaban a buscar entre

¹⁰ Garcés Gulli, Lilian Angélica. **El trabajo doméstico**. Pág. 66.

¹¹ Cornaglia Gatti, Eduardo Antonio. **La seguridad de la trabajadora doméstica**. Pág. 122.

las mujeres de peones y trabajadores una que estuviera dando de mamar, para que fuera llevada a la casa grande a amamantar al hijo del patrón o de la patrona”.¹² Cuando se dejaba de necesitar ese tipo de servicio, se procedía a asignarle otros oficios domésticos a cambio de una remuneración indignante y humillante.

Lamentablemente, ese pago era indispensable para las mujeres porque les permitía aportar en sus hogares y contribuir al pago de gastos. En el transcurso de los años se les ha brindado distintas denominaciones a las mujeres que prestan este servicio en el país. Siendo palabras denigrantes y discriminatorias. Son conocidas como choleras, criadas, patojas, muchachas, chinas, Marías, sirvientas, empleadas, e incluso, domésticas. Cada palabra representa el valor inferior que tiende a darse a las personas que trabajan dentro de ese régimen. Las mujeres guatemaltecas que prestan este servicio, comprenden que fuera de la discriminación social, es el medio para contribuir a sus familias. Siendo parte, en Guatemala, de la economía informal.

3.2. Definición de trabajo doméstico en Guatemala

El trabajo doméstico, en Guatemala, es una de las fuentes de ingreso más importantes para las personas provenientes del interior del país o con estudios limitados debido que les permite generar un ingreso para cubrir sus necesidades básicas. Aunque, quizá, pareciera sencillo comprender su significado, es importante visualizar el concepto y definición que se

¹² Userpater Cantoral, Allan Esteban. **Trabajadores sujetos a regímenes especiales**. Pág. 133.

tiene de esta figura en el país. Dado que de ese depende, cómo se regulará en los cuerpos normativos que conforman el derecho interno.

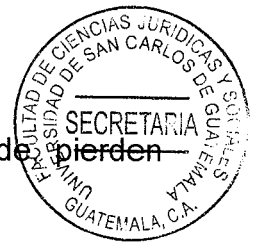
“El trabajo doméstico o trabajo en casa particular consiste en todas las áreas que desarrolla una persona que sirve a un individuo y a una familia dentro de su casa, a cambio de un pago o remuneración”.¹³ Lo anterior, define de manera sencilla esta figura, estableciendo elementos importantes. Por ejemplo, los sujetos que conforman la relación, el lugar de trabajo, y la importancia de recibir una retribución por el servicio.

Uno de los puntos más importantes del trabajo doméstico es que no necesita preparación previa o alguna clase de capacitación en específico. Esto permite que muchos guatemaltecos puedan acceder a este trabajo y visualizarlo como su fuente de ingreso. Las tareas más comunes que se realizan en este régimen son limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar a algunos integrantes de la casa o incluso, realizar mandados.

“Las trabajadoras domésticas son mujeres que venden su fuerza de trabajo como un servicio, no generan productos y sus energías son temporales, mismas que son consumidas por las diferentes tareas diarias que realiza dentro de la casa”.¹⁴ Es común que se inicien labores a una hora bastante temprana y se finalice durante la noche. En la mayoría de los casos no se posee un horario o jornada establecida. Lo anterior, representa un agravio en el ejercicio de derechos humanos, especialmente, los relacionados al ámbito laboral. Derivado que las trabajadoras domésticas se ven limitadas para realizar

¹³ Garcés. **Op. Cit.** Pág. 42

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 49.



actividades fuera de su lugar de trabajo, limitándose a su jornada. Por ende, pierden oportunidades de superación y formación académica y personal.

Los puntos que más sobresalen en el trabajo doméstico, dentro del país, permiten establecer la forma en que este suele ser visto socialmente. Primero, tiende a ser realizado directamente por mujeres o jóvenes. Quienes, en la mayoría de los casos, se encuentran en una situación de pobreza, son migrantes e indígenas. Segundo, tienden a ser sujetos vulnerables, recibiendo abusos por parte de sus jefes. Estos tienden a ser actos de violencia, discriminación, acoso, hostigamiento sexual y maltrato.

Y tercero, se considera un trabajo de carácter privado, lamentablemente, no se encuentra regulado de forma completa y correcta en la legislación. Estas lagunas legales tienden a ser un punto de justificando para las vulneraciones de derechos que enfrentan. Siendo una situación difícil de manejar, debido a que el Estado es quien debe velar por proteger a los guatemaltecos. Uno de los puntos importantes que se deben tomar en cuenta, es que para el 23 de mayo de 2003, el término de trabajo doméstico se consideró oportuno sustituirlo por trabajo en casa particular. Este acto estuvo a cargo, directamente, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.3. Regulación legal en Guatemala

En Guatemala, el derecho laboral y específicamente, lo relacionado a las relaciones laborales, encuentran su fundamento en la Constitución Política de la República. En el



caso, específico, del trabajo doméstico, este está más detallado en el Código de Trabajo. Aunque, la mayoría de profesionales del derecho, consideran bastante superficial el contenido que se regula.

Se debe partir de establecer que la Constitución Política de la República de Guatemala, se entiende como el cuerpo normativo de mayor jerarquía en el país. En este se encuentra regulado lo referente a los derechos humanos fundamentales y garantías de carácter constitucional que se otorgan a los ciudadanos para que puedan vivir en plenitud dentro de la sociedad.

“La Constitución como texto legal se considera fundamental, se conforma por un contenido que expresa valores políticamente superiores. Se integra por la ideología producida ante todas las condiciones reales de la sociedad. Por lo anterior, se puede establecer que las constituciones enuncian la idiosincrasia de sus naciones, preferencias, actitudes y las costumbres de cada población”.¹⁵

Estos últimos factores se encuentran plasmados en cada uno de los artículos que la conforman. Se entiende, que como parte de la constitucionalización de derechos que fueron adoptados en 1945, en Guatemala, se permitió regular y consagrar todo lo relacionado a la justicia social. Principalmente, orientado en proteger a todas las clases sociales que han sufrido vulneración. Por ello, se le dio importancia a los derechos que deben regular las relaciones laborales.

¹⁵ Cornaglia. **Op. Cit.** Pág. 112.



Específicamente, se estableció el título segundo, capítulo segundo, sección octava, conformado por los artículos del 101 al 106 para regular lo referente al marco jurídico general del derecho de trabajo. En ese apartado se instituyen los derechos sociales mínimos y principios de la legislación de trabajo. En este cuerpo legal fundamental, se expresan las exigencias sociales de los trabajadores para alcanzar el salario mínimo, la jornada de trabajo, descanso semanal, trato humanitario, igualdad y la seguridad social, es decir, debe prevalecer la justicia social, la cual debe de aplicarse y tener alcance imperativo constitucional para garantizar derechos y obligaciones para cualquier tipo de trabajador dentro del Estado de Guatemala, sin hacer distinción alguna

Lo regulado en la Constitución Política del país, son bases generales que se aplican en todas las relaciones laborales, sin importar si esta pertenece o no a un régimen especial. Por ello, se sabe que aunque no menciona expresamente al trabajo doméstico, el contenido se debe tomar en cuenta al prestar ese servicio.

Por otra parte, la legislación laboral en Guatemala desarrolla todo lo que conforma el trabajo doméstico, por medio del Código de Trabajo. Colocando a este relación laboral como un régimen especial de trabajo. Y su contenido, directamente, se encuentra en los artículos del 161 al 166 del cuerpo normativo antes mencionado.

La regulación legal que se presenta con relación al trabajo doméstico necesita una actualización. Esto se debe a que la misma fue decretada después de la Revolución del año 1944, en el régimen de gobierno del Presidente Juan José Arévalo Bermejo. De esa



época se han enfrentado demasiados cambios sociales que han colocado al trabajador en nuevas situaciones de vulneración. El contenido del trabajo doméstico no parece acoplarse a las necesidades sociales que se enfrentan en la actualidad. Guatemala necesita una actualización de sus normas jurídicas, dado que, sin ello, los trabajadores domésticos se enfrentan a violaciones de derechos humanos fundamentales dentro de sus relaciones laborales.

3.4. Desigualdad en la regulación del contrato de trabajo doméstico

Es evidente que el Código de Trabajo en Guatemala, aunque es un cuerpo normativo garante de los derechos en las relaciones laborales, fue emitido en una época con ideas y bases sociales diferentes a las actuales. Lo cual, ha llevado a considerar que, quizá, esa sea una de las causas por las que el contrato de trabajo doméstico posee algunas distinciones frente al resto de contratos laborales.

Lo cierto, es que varias juristas y profesionales del derecho, han llegado a considerar que estas distinciones colocan a los trabajadores domésticos en una situación de desigualdad, no solo frente a otros trabajadores, también frente a sus empleadores. La conciencia de que el género y la raza o el origen étnico son motivos de discriminación que suelen agravarse y reforzarse mutuamente, es especialmente relevante en el caso de las trabajadoras de casa particular de Guatemala. El origen étnico fue un factor que se tuvo en cuenta al redactar las disposiciones del Código de Trabajo: el hecho de que el trabajo doméstico remunerado ha estado tradicionalmente a cargo de mujeres indígenas en



Guatemala influyó directamente en los derechos que el Código de Trabajo otorga a las trabajadoras de casa particular.

Tomando en cuenta el factor de la discriminación para la regulación del contrato de trabajo doméstico, se entiende por qué, a pesar del transcurso de los años, sigue siendo un apartado que no genera mayor crítica y los legisladores no se han enfocado en enmendar el error. Siendo uno de los pocos contratos donde el trabajador no posee una protección apropiada al momento de prestar el servicio.

Un ejemplo que evidencia la desprotección que se menciona, es el hecho de que las trabajadoras domésticas, a pesar de estar protegidas por las cláusulas de causas justificadas para el despido dentro del Código de Trabajo, en el capítulo sobre trabajo doméstico se establece que es permitido a los empleadores despedir a trabajadores domésticos por la falta de respeto. Esto se ha llegado a considerar un reflejo de las connotaciones feudales de varios años atrás.

Lamentablemente, en Guatemala, el trabajo doméstico se considera un trabajo de mujeres y con ello, se cree que no es un trabajo de verdad. El hecho de que el trabajo doméstico remunerado en Guatemala se asocia específicamente con la mujer indígena parece haber desempeñado también un papel importante. Lo cual ha permitido la discriminación racial dentro de este régimen de trabajo, limitando los derechos para los trabajadores domésticos.



Por ende, la única respuesta que podría explicar por qué existe desigualdad en el contrato de trabajo doméstico es la desigualdad, los pensamientos racistas y las acciones discriminatorias. Las condiciones que se presentan en las relaciones laborales del servicio doméstico son desiguales, dado que carece de protección a los trabajadores domésticos, e incluso, permite relaciones laborales inciertas.

El contrato individual de trabajo celebrado en forma verbal en el régimen del trabajo doméstico y su valor probatorio dentro del juicio laboral, es la mayor evidencia de la justificación y protección que la ley le otorga a los empleadores que violentan a sus trabajadores domésticos con actos de violencia que se convierten en un escenario cotidiano que ha llegado a considerarse normal.

3.5. Situación laboral en Guatemala

En Guatemala, es una realidad que las trabajadoras domésticas deben enfrentar dos escenarios en su vida. El primero, es su propia familia, la cual posee costumbres, tradiciones y culturas propias y una identidad que los diferencia del resto de familias. El segundo escenario, es su ámbito laboral. En la mayoría de veces, ese escenario corresponde a otra familia, siendo completamente ajena a todo lo que les identifica, pero a quienes les vende su fuerza de trabajo.

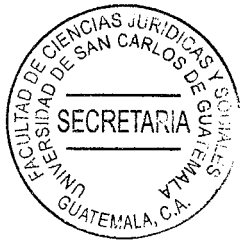
Existen casos donde cada escenario vulnera derechos fundamentales para quienes laboran. En el primero, se justifica pero mientras que, en el segundo, se encuentra la

necesidad de subsistencia. Ambos se convierten en una fuente de violencia, discriminación y abuso.

Lamentablemente, en Guatemala, las relaciones laborales procedentes del trabajo doméstico no han sufrido mayor transformación a lo que se vivía en la época colonial. Las estructuras sociales opresoras y discriminatorias en que se desarrollan determina la convivencia humana y limitan las posibilidades de incorporar a la mujer en procesos de desarrollo, lo que es extensivo a su proyecto y proceso de avance personal.

Todo lo anterior, se deriva de una cultura patriarcal, conductas machistas predominantes en la sociedad y la constante restricción a la libertad femenina. Esta última, tiende a ser justificada por las propias mujeres víctimas, dado que los pensamientos retrógrados también son parte de ellas.

A la mujer guatemalteca se le ha obligado a posicionarse dentro de papeles subordinados cuando se trata de tareas de desarrollo productivo del país. Partiendo que, en el período colonial, las trabajadoras domésticas se encontraban en condiciones infrahumanas. Luego, a finales de los años 50, el trabajo doméstico tomó importancia, principalmente para las familias del área rural.



CAPÍTULO IV



4. Adopción de instrumentos jurídicos para el combate de violencia contra las trabajadoras domésticas

El trabajo doméstico representa, actualmente, una serie de vulneraciones a los derechos y garantías de los trabajadores. Esto se debe a una serie de lagunas legales que conforman el apartado del Código de Trabajo que regula este régimen especial.

Aunque la ley no determina que el trabajo doméstico sea exclusivo para mujeres, conforme a la historia y con base en el contexto actual, se entiende que al género femenino es a quien se ha destinado la labor.

En Guatemala, las mujeres indígenas son quienes, en un porcentaje mayor, prestan el servicio, lo cual ha generado una serie de actos de discriminación, racismo y menosprecio al trabajo doméstico como tal.

Es por ello que, se considera oportuno poder ampliar el contenido legal acerca de este régimen especial, de modo que sea un factor importante para poder combatir la violencia que enfrentan quienes lo laboran. Y se brinde las mismas oportunidades que en el resto de las relaciones laborales, anulándose por completo la restricción de derechos humanos básicos y fundamentales, los cuales han sido la principal causa de los actos de violencia que se viven en estos escenarios.

4.1. Contradicciones entre los principios del derecho laboral y la ley

El Código de Trabajo guatemalteco regula una serie de principios que protegen al trabajador, pero termina por crear una jerarquía entre los propios trabajadores, conforme al sector que pertenecen. En ella, los trabajadores domésticos se encuentran desfavorecidos pues poseen derechos restringidos; esto último, genera que sea un trabajo menospreciado. Parte de la desvaloración que se le da, surge porque lo realizan, casi siempre, mujeres.

Es indiscutible que, el sector privado es el mayor beneficiado de la carente calidad de vida que se ofrece a las trabajadoras domésticas. Siendo un trabajo que se realiza en casas particulares, se posee mayor facilidad para obstaculizar el ejercicio de derechos laborales fundamentales.

Conforme a lo anterior, es fácil determinar la vulneración al principio de tutela. Derivado que es imposible poder compensar la desigualdad económica, cuando el escenario en el que se desarrolla es totalmente vulnerable. Y esto da paso a una de las interrogantes más lamentables dentro de este contexto, lo cual pareciera imposible y hasta absurdo, pero la mayoría de las trabajadoras domésticas ni siquiera pueden identificar sus derechos, menos entender si están renunciando a ellos cuando aceptan condiciones deplorables en su ámbito laboral. Se espera que, aunque la trabajadora doméstica desconozca sus derechos y garantías, sea el Estado quien la proteja dado que las normas jurídicas laborales son ajenas a la voluntad de las partes. Pero, cuando se evalúa, específicamente, el apartado

dedicado al trabajo doméstico, se entiende que existen lagunas legales que dan paso a la justificación de desprotección.

A pesar de que la realidad laboral no es alentadora, el número de mujeres que se encuentran en el mercado de trabajo doméstico ha aumentado. Esto podría confundirse con intención, cuando la realidad es que sucede por la situación económica inestable a la cual pertenece gran parte de las familias guatemaltecas.

Es evidente que: “Las disposiciones contenidas en la actual legislación laboral, en relación al trabajador doméstico no se encuentran determinadas con claridad, por lo que da margen a que constantemente la parte empleadora no acate la normativa tan escasa que protege a la trabajadora doméstica, trayendo como consecuencia la violación a los derechos que les otorga la Ley”.¹⁶ Esto debería ser suficiente para que el Congreso de la República tome el compromiso necesario e indispensable de legislar instrumentos normativos capaces de defender los derechos de todos los trabajadores, sin importar el régimen al que pertenecen.

Los trabajadores domésticos son merecedores del cumplimiento de los principios que conforman el derecho laboral, dado que deben aplicarse en todas las relaciones laborales; y por medio de ello, poder optar a salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales, y respeto a la dignidad. Por ende, se debe complementar el ordenamiento jurídico vigente

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 189.

y así permitir el ejercicio de los derechos constitucionales de igualdad y dignidad del trabajo.

4.2. Derecho comparado sobre el trabajo doméstico

El derecho comparado permite evaluar los cuerpos normativos de un país frente al de otros y con ello, poder identificar sus deficiencias y trabajar por subsanar los errores. En el caso específico del trabajo doméstico, el derecho comparado podría permitir identificar los aspectos que debe incorporar Guatemala en su legislación, como también aquellos que debería corregir.

En este caso, es importante partir de la legislación de Honduras. Con relación al trabajo doméstico, se regula en la Constitución de la República hondureña, Artículo 131: “Los trabajadores domésticos serán amparados por la legislación nacional. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales o demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos”. Siendo el instrumento jurídico de mayor jerarquía en el país, sobresale la protección que el Estado ofrece a los trabajadores que prestan este servicio. Por otra parte, Honduras ha ratificado diversos tratados internacionales en materia laboral y ha procurado implementar los puntos abordados, a través de su legislación interna.

Luego, se encuentra el Código de Trabajo de ese país, quien se encarga de regular todo lo referente al trabajo doméstico. Su precursora fue la Ley de Contratación Individual de Trabajo, Decreto-Ley número 224 la cual desarrollaba en el capítulo II del título III, todas

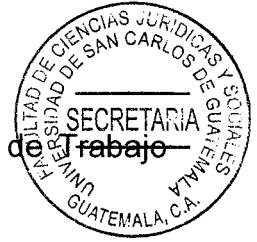
las disposiciones sobre contratos especiales de trabajo, donde el trabajo doméstico se consideraba parte.

Es importante resaltar que el servicio doméstico dentro de la legislación hondureña, empezó a poseer mayor auge en el año de 1959. Lo anterior, se da cuando se emite el Decreto 189 por parte del Congreso Nacional, el cual se denominó Código de Trabajo.

Este cuerpo normativo es el encargado de regular todas las relaciones entre empleadores y trabajadores, centrándose en el alcance de la justicia social. “Específicamente, en el apartado de trabajo doméstico hace mención de la incorporación de la posibilidad de que el patrono exija un certificado de buena salud como requisito esencial del contrato. Pero, también indica que el trabajador doméstico tiene derecho a que el patrono le brinde la oportunidad de asistir a la escuela nocturna y una serie de reglas a aplicarse en caso de enfermedad y fallecimiento del trabajador”.¹⁷

El Código de Trabajo de Honduras regula el trabajo doméstico por medio del título III, Capítulo II, denominado del trabajo sujeto a regímenes especiales. Este se encuentra conformado por los artículos del 140 al 165, estableciéndose en el Artículo 149 que: “Servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en su casa o

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 213.



fuera de ella”. Una definición bastante similar a la regulada por el Código de Trabajo guatemalteco.

Cinco puntos esenciales del contenido que regula son las siguientes: primero, el salario comprende además del pago en dinero, la posibilidad de suministrar alimentos y habitación; segundo, no se le aplican las disposiciones sobre días de descanso, feriados y de fiesta nacional; tercero, quienes realizan este trabajo gozan de un descanso absoluto de diez horas diarias, siendo ocho nocturnas y continuas y dos destinadas a las comidas; cuarto, el trabajador doméstico posee el derecho a que su patrono le permita asistir a la escuela nocturna y; quinto, también tienen derecho a vacaciones remuneradas.

También es importante evaluar la legislación de Nicaragua donde lo relativo a materia laboral se encuentra en la Constitución Política de la República, el Código del Trabajo y leyes secundarias, ejemplo de ello, es la Ley de Seguridad Social. Los tratados internacionales ratificados por Nicaragua en materia de derecho laboral también son parte esencial.

También, en Nicaragua es la Constitución Política, la norma de mayor jerarquía en su ordenamiento jurídico. Estableciendo de forma general en el Artículo 80 que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social. Otorgando al Estado la procuración de la ocupación plena y productiva de todos, donde se garanticen derechos básicos de las personas. Es similar a la Constitución de la República de Guatemala, dado que no menciona de manera específica la figura del trabajo doméstico.

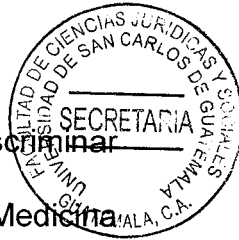


Por otra parte, en el Código del Trabajo de Nicaragua, además de regularse las relaciones laborales de carácter general, también retoma los principios laborales fundamentales plasmados en la Constitución. Estableciendo que son irrenunciables y de obligatorio cumplimiento para todas las personas, naturales y jurídicas.

La similitud histórica de países latinoamericanos, no distarían cuantitativamente los orígenes que dieron inicio al trabajo doméstico en Nicaragua. Al igual que en Guatemala, en Nicaragua los derechos laborales del trabajo doméstico remunerado están regulados con carácter de excepción; es decir en un apartado específico, por las cualidades que ostenta este tipo de trabajo. Siendo legislaciones bastante incompletas y lagunas legales que permiten o dan paso a la vulneración de derechos.

El trabajo doméstico se encuentra estipulado en el título VIII, denominado condiciones especiales de trabajo; bajo el capítulo I de los 101 servicios domésticos. Este contenido se reformó por medio de la aprobación de la Asamblea Nacional, afectando los artículos 145, 146 y 147 que conforman la prestación de este servicio.

Un punto importante, dentro de la legislación de Nicaragua, en referencia al trabajo doméstico es que se indica que le corresponde a la Inspectoría del trabajo junto con el Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez realizar inspecciones periódicas a aquellos hogares donde adolescentes prestan servicios domésticos. Lo anterior, con el objetivo de verificar el respeto de sus derechos por parte del empleador.



Resaltando que ante acciones que busquen menospreciar, humillar, violentar o discriminar a las trabajadoras domésticas, además se previa comprobación por el Instituto de Medicina Legal que se deben aplicar sanciones administrativas que permiten brindar medidas de protección especial a la víctima y la presentación de denuncia ante el Ministerio Público.

Y por último, corresponde evaluar lo regulado por los cuerpos normativos de Costa Rica. Este país posee una serie de antecedentes relacionados al trabajo doméstico. Fue a principios del Siglo XX que empezaron a promulgarse los primeros instrumentos jurídicos relacionados a los derechos de las trabajadoras domésticas. Y fue hasta en 1902, que se emitió la Ley de Servicios Agrícolas, Domésticos o Industriales. Estableciendo, de manera más precisa, todo lo referente al trabajo agrícola y doméstico.

Actualmente, el trabajo doméstico en Costa Rica se encuentra fundamentado en el Código de Trabajo. Específicamente en el capítulo VIII, el cual hace referencia al trabajo doméstico remunerado. Estableciendo en su Artículo 101, el concepto de trabajadores domésticos, determinando que: "Son los que se dedican en forma habitual y continua a las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, o de instituciones de beneficencia pública que no importen lucro o negocio para el patrono".

Cada país, regula conforme a sus antecedentes y contexto actual, lo referente al trabajo doméstico. Lo cierto, es que se tienden a compartir algunas posturas. Esta clase de servicio



continúa, en los países latinoamericanos, representando a un sector laboral desprotegido en ciertos aspectos relevantes dentro de las relaciones laborales.

4.3. Jurisprudencia constitucional sobre el trabajo doméstico

En Guatemala, se encuentra una destacada sentencia constitucional sobre el trabajo doméstico, la cual permitió dar paso a una jurisprudencia significativa para este régimen especial de trabajo. Evidenciando la necesidad de proteger a los trabajadores que prestan este servicio, a causa de una regulación legal que no cumple con los principios protectores en material laboral

El caso fue planteado por la Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular, conocido por sus siglas como CENTRACAP. Por medio de la cual, se solicitó la Acción de Inconstitucionalidad General Parcial, relacionado a los artículos 164 y 165 inciso c) del Código de Trabajo.

Justificando la acción derivado que los artículos antes señalados vulneraban los artículos 2, 4, 44, 101, 102 incisos g), o) y p), 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Por medio de los cuales se plasma los deberes del Estado, el derecho de libertad e igualdad, los derechos inherentes a la persona humana, el derecho al trabajo, los derechos sociales mínimos de la legislación. A través de esta acción, se buscó reflejar cómo el Artículo 164 del Código de Trabajo se conformaba por palabras discriminatorias. Primero, hacia las clases de trabajos, dado que limita el derecho a una jornada que no



exceda de ocho horas diarias, y cuarenta y cuatro horas a la semana. Segundo, vulnera directamente a las mujeres.

También, se intentó manifestar que el inciso c) del Artículo 165 del Código de Trabajo presentaba un espíritu discriminatorio en relación a la clase de trabajo. Primero, al establecer cuatro meses como máximo en relación al pago de la indemnización cuando termine la relación de trabajo. Esto generó que la Corte de Constitucionalidad brindara una suspensión provisional de los artículos antes mencionados.

Curiosamente, la Corte de Constitucionalidad evaluó los escenarios que motivaron la acción como tal y consideró que no existió vicio de inconstitucionalidad en los artículos denunciados; por ende, terminó declarándola sin lugar. Y con ello, imponiendo las multas respectivas a los abogados que la patrocinaron. Pero, decidió no condenar en costas, dado que no existía un sujeto legitimado para su cobro.

Pareciera que la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en el expediente 549-2006, el 17 de junio de 2008, no alcanzó ningún objetivo en concreto, pero sí determinó las bases sólidas para replantear nuevamente bajo argumentaciones distintas. Creando expectativa para el alcance de la legitimidad. Adicional a ello, también dio a conocer cómo el apartado destinado al trabajo doméstico sigue representando vulneraciones, en la práctica, a los trabajadores. Que si bien, en el presente caso, no se logró demostrar, sí permitió empezar a crear el debate alrededor del tema.



4.4. Adopción de instrumentos jurídicos para el combate de violencia contra las trabajadoras domésticas

El Estado de Guatemala, difícilmente logra cubrir, en su totalidad, los deberes normados en el texto legal constitucional, debiendo verificar esta situación en el ámbito laboral, específicamente con relación a la falta de equidad salarial, obtención de un trabajo seguro y estable, apoyo por enfermedad, beneficios en el tema de maternidad, vejez o muerte; entre otros.

El problema de una regulación general, es que no brinda un soporte oportuno a las relaciones laborales en específico, dado que existen puntos de gran relevancia que no se encuentran direccionados en la ley; por ende, aunque el aporte de la Constitución es esencial, no es suficiente. Consciente de ello, el legislador decide brindar, por medio del Código de Trabajo, un apartado específico a este régimen especial.

El Código de Trabajo determina algunos escenarios que suelen presentarse dentro de esta relación laboral. Pero presenta dos problemas; el primero, su contenido es parte de una época donde el trabajo doméstico todavía poseía una perspectiva de inferioridad y se relacionaba con un sector de la población altamente vulnerable; segundo, el contenido que abarca es corto y no cubre situaciones esenciales dentro del trabajo doméstico que han servido para vulnerar derechos. En la actualidad, los trabajadores de servicios domésticos obtienen mensualmente una cantidad inferior al rubro determinado para el salario mínimo y la principal causa es que se subestima este tipo de labor, siendo esta situación agravante;



adicional a ello, los trabajadores domésticos tienden a laborar más horas determinadas y tampoco cuentan con prestaciones de ley. Sus horas o días de descanso no son respetados y en alguno de los casos, sufren violencia y agresiones por parte de sus patrones, de forma directa o indirecta.

Es necesario que en Guatemala se brinde un mayor respeto a los derechos de los trabajadores domésticos, para ello, es necesario trabajar por el mejoramiento de las condiciones de empleo, seguridad social, prestaciones laborales, integridad humana e igualdad. Esta carestía se ve reflejada en el Código de Trabajo, en donde se han determinado diversas omisiones legales

De las omisiones legales que se mencionan, se encuentra la necesidad de fijar una jornada laboral ordinaria, siendo la única solución para que los trabajadores puedan basar su relación laboral a un horario fijo. También se omite la fijación de un salario mínimo que sea independientemente del suministro de habitación y manutención del hogar o residencia donde labora; dado que esto genera un abuso por parte de los empleadores.

Otra de las omisiones legales que se presentan es lo relacionado a equiparar la regulación de las prestaciones, de modo que los trabajadores domésticos también puedan gozar de un régimen ordinario. O incluso, la formalización de la contratación laboral, pues los contratos verbales han sido la principal fuente de las vulneraciones que se enfrentan. Sin olvidar, el poder promocionar la continuidad de educación de las personas empleadas en el servicio doméstico.

La escasez de regulación legal relacionado al trabajo doméstico ha generado un incremento en las demandas laborales. Las cuales son motivadas bajo la pretensión de recibir el pago de prestaciones laborales, despido injustificado, malos tratos, y violación a las garantías fundamentales y constitucionales. Siendo una realidad no desconocida es importante tomar acciones conscientes y concisas para solucionar este conflicto actual.

Cómo se podría solucionar el problema antes mencionado. Se tendrían dos soluciones oportunas; la primera, es una reforma al Código de Trabajo donde, de alguna manera, se intenten cubrir ciertos escenarios y de paso, se logre modificar aquellos artículos donde se refleja la discriminación, de la época en que fue emitido, para este sector laboral. Pero con una reforma, el avance será significativo, pero no suficiente. Entonces, se tendría que llegar, obligatoriamente, a la segunda solución, la adopción de instrumentos jurídicos que permitan poder contrarrestar los actos de violencia y vulneración que se enfrentan.

La adopción de instrumentos jurídicos, sería una forma correcta de reivindicar todos los años de discriminación, racismo y menosprecio para las trabajadoras domésticos. Siendo un avance esencial para romper con el prejuicio que menoscaba la integridad de quienes prestan este servicio. Es importante que se pueda subsanar los errores que la ley, el Estado y la sociedad ha permitido y no, necesariamente, por desconocimiento. Principalmente, las mujeres necesitan protección en el ejercicio de la prestación del servicio doméstico, dado que por años fueron destinadas para esta labor y han sido sometidas a actos de violencia y vulneración.



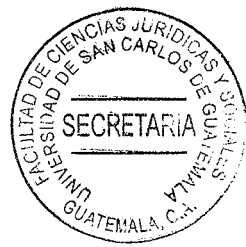
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Es vital para que exista un Estado de derecho, la imposición de instrumentos jurídicos que garanticen el cumplimiento de la normativa jurídica y no sean permitidos los actos de violencia en contra de las trabajadoras domésticas que por la necesidad laboran en condiciones precarias y sin protección por parte del estado para que les sean cumplidos sus derechos laborales.

La alta tasa de desempleo que se vive en la ciudad de Guatemala ha llevado a muchas mujeres a tomar trabajos para servir en las tareas domésticas. Sin embargo se vulneran muchos derechos en las prestaciones de estos servicios ya que no cuentan con fiscalización por parte de las entidades reguladoras del trabajo y son un claro ejemplo de la explotación laboral, cumpliendo largas jornadas y viviendo escenas de violencia que en su mayoría nunca son denunciadas por temor a ser víctimas de un daño peor y por el temor a dejar de percibir el ingreso que les da el sustento económico.

Lo que se busca tanto como objetivo como propuesta para el Estado de Guatemala es que se incluyan planes de trabajo que inserten instrumentos jurídicos que garanticen la protección de las trabajadoras domésticas tanto en sus derechos laborales como en su seguridad e integridad facilitándoles mecanismos de denuncia y celeridad en los procesos para que sean reestablecidos los derechos que por muchos años se les han violentado.





BIBLIOGRAFÍA

- CAPÓN MORRONE, María Ágelica. **Sistemas laborales**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1996.
- CORNAGLIA GATTI, Eduardo Antonio. **La seguridad de la trabajadora doméstica**. 3ª ed. Valencia, España: Ed. Dykinson, 1989.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **Apuntes de defensa de las trabajadoras domésticas**. 6ª ed. Guatemala: Ed. Myrna Mack, 1990.
- FRANZONE SAIACH, María Elena. **Derecho del trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Jurídica, S.A., 2001.
- GARCÉS GULLI, Lilian Angélica. **El trabajo doméstico**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2011.
- GARCÍA VIOR, José Alberto. **Tratado de derecho laboral**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Losada, 1991.
- GIRÓN CHÁVEZ, Juan Mauricio. **Introducción al derecho laboral y social**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2005.
- MEZA NORIEGA, Miguel Ángel. **Lecciones de derecho del trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1989.
- OROZCO LÓPEZ, Edgard Manuel. **Fundamentos de derecho laboral**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1990.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 15ª ed. Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1987.
- RODRÍGUEZ BARRIENTOS, Mario Rodrigo. **Derecho del trabajo: análisis doctrinal**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1999.



USERPATER CANTORAL, Allan Esteban. **Trabajadores sujetos a regímenes especiales**. 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1992.

VÁSQUEZ VIALARD, José Antonio. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Astrea, 2008.

Legislación:

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

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

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