

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

**FALTA DE APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS LABORALES EN EL  
TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

**CLAUDIA ODILIA DEL CID ISTUPE**

**GUATEMALA, JULIO DEL 2011**

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

**FALTA DE APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS LABORALES EN EL  
TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

**TESIS**

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

**Por**

**CLAUDIA ODILIA DEL CID ISTUPE**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y los títulos profesionales de**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, julio del 2011**

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

**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. César Landelino Franco López  
**VOCAL II:** Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
**VOCAL III:** Lic. Luis Fernando López Díaz  
**VOCAL IV:** Br. Mario Estuardo León Alegría  
**VOCAL V:** Br. Pablo José Calderón Gálvez  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Floridalma Carrillo Cabrera  
Vocal: Lic. Marco Tulio Ozuna Estrada  
Secretario: Lic. Luis Fernando González Toscano

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera  
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo  
Secretario: Licda. Magda Nidia Gil Barrios

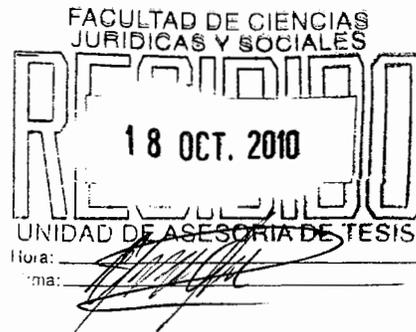
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y del Examen General Público)

**Lic. Marco Antonio Castellanos Velásquez**  
**Abogado y Notario**



Guatemala, 1 de octubre de 2010.

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad



Respetable Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento de la resolución de fecha dieciocho de mayo del dos mil diez, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de esa facultad, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante CLAUDIA ODILIA DEL CID ISTUPE, intitulado "FALTA DE APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS LABORALES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA"

De conformidad con lo anterior emito mi dictamen en los términos siguientes:

1. Procedí a asesorar en cuanto nombre y al contenido del trabajo de tesis antes mencionada, analizando cuidadosamente el tema y el contenido de cada uno de los capítulos y formulando sugerencias para el mejoramiento del mismo las cuales fueron atendidas por la estudiante, todo ello bajo el principio de respeto a sus criterios.
2. Comparto los criterios y conceptos contenidos en el trabajo desarrollado, en cuanto a los objetivos logrados y la bibliografía consultada, constituyéndose en un gran aporte científico de conocimientos e instrumentos legales y sociales.
3. La sustentante utilizó la metodología y las técnicas adecuadas a la investigación relacionada, tomando como base el método científico y analítico, así como el empleo de la síntesis, para dar forma y contenido al trabajo de investigación antes citado.
4. El desarrollo de la investigación de conformidad a lo planteado, contiene un enfoque descriptivo y analítico en relación al tema relacionado, profundizando en el estudio e investigación del mismo.

---

4ª Calle 14-80, Zona 6, 2do nivel.  
Ciudad de Guatemala  
Teléfono: 2270-0122  
Celular: 4731-6820

**Lic. Marco Antonio Castellanos Velásquez**  
**Abogado y Notario**



5. El trabajo está redactado en forma clara, utilizando el lenguaje técnico y jurídico adecuado, lo cual lo hace comprensible a todo tipo de lectores.
6. Se considera un trabajo interesante y constituye un valioso aporte de instrumentos legales que contribuirán, si llegaran a aplicarse correctamente, a modificar en forma cualitativa y cuantitativa las variables del problema planteado.

Según lo realizado por la bachiller considero que satisface los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencia Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, ya que en la elaboración de la monografía se utilizó técnicas y métodos de investigación adecuados; se aportó conclusiones y recomendaciones por lo que opino que el proceso de tesis debe continuar y para ello nombrársele revisor, por lo cual me permito rendir Dictamen Favorable.

Sin otro particular me suscribo de usted, con las muestras de consideración y estima.

Atentamente,

**Lic. Marco Antonio Castellanos Velásquez**  
**Abogado y Notario**  
**Col. 7,198**

*Licenciado*  
*Marco Antonio Castellanos Velásquez*  
*Abogado y Notario*

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cuatro de noviembre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CLAUDIA ODILIA DEL CID ISTUPE, Intitulado: “FALTA DE APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS LABORALES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA”.-

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

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

cc.Unidad de Tesis  
MTCL/sllh.



**Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala**  
ABOGADO Y NOTARIO



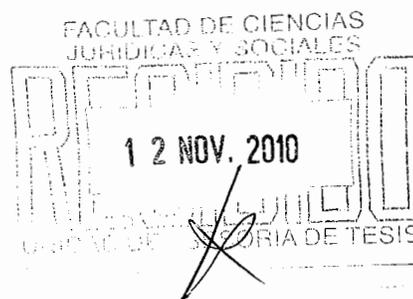
Guatemala, 9 de noviembre de 2010

Licenciado:

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con el oficio de fecha cuatro de noviembre del año dos mil diez, en el que se me notifica el nombramiento como Revisor de Tesis de la estudiante CLAUDIA ODILIA DEL CID ISTUPE, me permito informarle, que he revisado el trabajo de tesis intitulado "FALTA DE APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS LABORALES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA".

- La estudiante del Cid Istupe, en su trabajo de Tesis, realizó una investigación basada en la realidad actual de nuestro país, el contenido científico del trabajo en referencia es de mucha importancia toda vez que en la investigación se analizan cuales son las causas principales que originan la falta de los principios laborales en el trabajo doméstico en la legislación guatemalteca.
- El presente Trabajo de Tesis fue objeto de revisión en diferentes oportunidades, realizando cambios respecto a algunas correcciones gramaticales y de redacción.
- Las conclusiones y recomendaciones son basadas en datos extraídos de la investigación, por medio de las cuales se buscan los motivos de fondo del porqué la falta de aplicabilidad de los principios laborales en el trabajo doméstico en la legislación Guatemalteca. Se utilizaron distintas fuentes de consultas tanto nacionales como internacionales, así como utilización de legislación comparada al respecto, las cuales ayudaron a sustentar la investigación realizada; y por las cuales se implementaron e hicieron correcciones a los capítulos, así como aportar criterios propios los cuales complementan el trabajo realizado.

**Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala**  
ABOGADO Y NOTARIO



- Se pudo constatar el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su método y técnicas de investigación los cuales fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo mejorar la redacción, verificando que las conclusiones y las recomendaciones estuvieran buscando el objeto del tema y fueran acepciones propias de la estudiante; y por último se pudo constatar que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis fue la adecuada.
- En virtud de lo anterior, se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de las modificaciones realizadas tanto de fondo como de forma por la estudiante, y según lo establecido por el Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Artículo 32.

Por lo expuesto en mi calidad de REVISOR, concluyo que el trabajo de tesis de la estudiante CLAUDIA ODILIA DEL CID ISTUPE, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Normativo, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de tesis emitiendo DICTAMEN FAVORBALE, en cuanto a la fase de revisión.

Atentamente,

Edgar Armindo Castillo Ayala  
Abogado y Notario

Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala  
Revisor  
Colegiado No. 6,220



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CLAUDIA ODILIA DEL CID ISTUPE, Titulado FALTA DE APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS LABORALES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





## DEDICATORIA

### A DIOS

Por ser el centro de mi vida, darme la sabiduría, entendimiento, la fuerza, la confianza y haberme permitido cumplir la meta que un día vi muy lejana, pero hoy puedo ver su fidelidad durante todo el tiempo que luche por alcanzarla.

### A MIS PADRES

Baudilio del Cid y Blanca Istupe Hernández, gracias por apoyar mis metas y propósitos, por estar siempre conmigo dándome ánimo en los momentos que sentía desmayar y por confiar en que un día verían realizadas las metas que me tracé.

### A MIS HERMANOS

Gerber, Blanquita y Abigail, gracias por brindarme su apoyo y confianza, y espero ser un ejemplo a seguir para ellos.

### A TODA MI FAMILIA

Abuela, tíos, primos muchas gracias.

### A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS

En especial a Eluvia, Raquel, Queila Heidy, Danilo, Andrés, Kimberly, Glenda, Isabel, Susan, Beverly, Magy, gracias por sus oraciones, por su apoyo y darme palabras de aliento.

### A:

Lic. Marco Antonio Castellanos (Asesor de Tesis) Lic. Edgar Castillo Ayala (Revisor de Tesis) por haberme orientado y así poder culminar mi carrera.

### A MIS PADRINOS DE GRADUACIÓN

Licda. Geidy Alondra Rodas López, gracias por que siempre estuviste dispuesta a darme tu apoyo incondicional, por tus sabios consejos, por compartir conmigo tus conocimientos, y por tu sincera amistad.



Licenciado Roberto Camposeco, gracias por haberme dado ánimo en los momentos que lo necesite y por haberme brindado su apoyo.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme abierto las puertas del saber y por la formación académica y profesional que en sus aulas recibí.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

### CAPÍTULO I

1. Origen y evolución del derecho de trabajo.....	1
1.1 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	4
1.2 Principios laborales.....	7
1.3 Incorporación de los principios laborales en la creación de normas jurídicas.....	24
1.4 Concepto de trabajo doméstico.....	27

### CAPÍTULO II

2. Origen y evolución del trabajo doméstico.....	29
2.1 Situación actual de las trabajadoras domésticas.....	32
2.2 Trabajo doméstico efectuado por menores de edad.....	36
2.3 Régimen especial de trabajo de las mujeres.....	39
2.4 Régimen especial de trabajo de los menores de edad.....	43
2.5 La trata de personas. ....	46

### CAPÍTULO III

3. Regulación legal de las empleadas del servicio doméstico en algunos países de América Latina.....	49
3.1 Regulación del trabajo doméstico en México.....	49



Pág.

3.2 Regulación del trabajo doméstico en Argentina.....	53
3.3 Regulación del trabajo doméstico en Colombia.....	62
3.4 Regulación del trabajo doméstico en Estados Unidos de Norte América.....	64
3.4.1 En el Estado de Nueva York.....	64
3.4.2 En el Estado de California.....	66

#### **CAPÍTULO IV**

4. Comparación jurídico legal de las normas que regulan el trabajo doméstico en América Latina.....	73
4.1 Deficiencias en la regulación del trabajo doméstico en Guatemala .....	74
4.2 Beneficios alcanzados dentro del régimen del trabajo doméstico en Guatemala.....	75
4.3 Mejoras a incorporar en el sistema legal guatemalteco con ocasión al trabajo doméstico.....	80
4.4 Jerarquía de las leyes y el derecho de trabajo.....	84
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



## INTRODUCCIÓN

La realización de la presente investigación se deriva a que en Guatemala a pesar de existir un Código de Trabajo, cuyas normas son protectoras de los trabajadores, hace una excepción de la regulación del régimen de las empleadas del servicio doméstico, las cuales a lo largo de los años no han tenido mejoras laborales sustanciales, que beneficien a esta clase de trabajadoras.

Como objetivos de la presente investigación se plantearon los siguientes: que un Estado de Derecho debe lograr que se reconozca y respeten los derechos laborales de las empleadas domésticas, concientizar a la sociedad guatemalteca de la necesidad de crear mejores condiciones laborales, adecuadas para que este sector pueda desarrollarse en un ambiente libre de violaciones a sus derechos y discriminaciones de las condiciones, económicas, sociales o culturales, se evidencia la necesidad de regular de una mejor manera el trabajo doméstico, para que la legislación laboral mejore ese ámbito especial de trabajo.

La hipótesis planteada es acerca de la falta de mejoras laborales para el servicio doméstico se debe en gran parte a la falta de voluntad política de quienes tienen a su cargo la creación de las normas jurídicas que protejan y mejoren las condiciones de trabajo de este sector, debido a que el mismo se ha visto minimizado por considerarse que no tiene un beneficio directo en la economía guatemalteca por considerarse con un trabajo informal.



El derecho laboral guatemalteco debe de regular los derechos y las obligaciones de las empleadas domésticas, tomando en cuenta los principios laborales en la creación de los mismos, pues este sector ha sido históricamente explotado y olvidado, en crear normas que favorezcan a este sector, que puedan así ofrecer a las trabajadoras domésticas los mejores beneficios además de los establecidos en las leyes laborales.

En el primer capítulo se desarrolla los orígenes del derecho de trabajo, el segundo capítulo es acerca del origen y la evolución de trabajo doméstico, el tercer capítulo trata sobre de las diferentes normas jurídicas que existen en algunos países de América Latina, el cuarto capítulo trata acerca de cuáles son los avances que han surgido en la actualidad en cuanto a normas jurídicas que beneficien a las empleadas domésticas.

La metodología se basó en el análisis de leyes generales y especiales que se refieren a la materia de derecho de trabajo, con la lectura de libros y publicaciones que dieron contenido a los presupuestos jurídicos. Las técnicas utilizadas fueron específicamente en base a experiencias personales, entrevistas, fuentes directas como las técnicas bibliográficas de análisis y contenido.

Con esta investigación se pretende dar un panorama más amplio para concientizar a las personas que son empleadoras y a las empleadas para velar por que se cumplan sus derechos y luchar para que se creen nuevas normas que les beneficien.



## CAPÍTULO I

### 1. Origen y evolución del derecho de trabajo

Etimológicamente la palabra **trabajo** deriva de una tortura medieval, cuyo nombre en latín era tripaliūm (tres palos), tripaliare, tripalium, labor, dificultad. Se extendió el verbo tripaliāre como sinónimo de torturar o torturarse, posteriormente la palabra mutó en el castellano arcaico a trebejare ya con el significado de esfuerzo y luego surgió trabajar como sinónimo de laborar.

El trabajo no nace teniendo derechos y obligaciones, pues en sus inicios no se consideraban necesarios. No se sabe exactamente cuándo tuvieron principio las diferentes labores pero sí se sabe que siempre han existido, uno de los ejemplos se encuentra en la Biblia, pues se relata que las labores: como la cosecha y aseos del hogar lo realizaban los esclavos, los cuales eran comprados por su amo para desarrollar estas actividades.

En la antigua Roma los esclavos surgieron de la guerra, los cuales eran tomados de los pueblos vencidos, aquellos que en lugar de ser asesinados eran tomados como esclavos a cambio de su vida, sin embargo, tener esclavos significaba gastos económicos tales como: comida, vestuario y vivienda, éstos se dedicaban de tiempo



completo al servicio de su amo y a realizar cualquier actividad que éste les ordenara, podríamos decir entonces, que era un intercambio de servicios, trabajo para el amo por la vida del sirviente.

El trabajo en la Edad Media surge con la caída del impero romano. En esa época surgen las organizaciones gremiales que eran asociaciones de artesanos pertenecientes a un mismo oficio, cuya finalidad era reglamentar sus actividades en régimen de monopolio para hacer frente a terceros. El gremio tenía varias ocupaciones reglamentarias, desde desarrollar y reglamentar aquellos aspectos técnicos (técnicas de fabricación) como jurídicos (salarios, jornadas). El gremio se estructuraba en tres categorías profesionales: Aprendiz, oficial y maestro.

En la categoría más baja estaba el aprendiz quien iba adquiriendo prestigio con el paso de los años. En la categoría más alta se encontraba el maestro, que era superior en cuanto al desarrollo de la actividad, pudiéndose comparar con los aprendices; él era un patrono que, en sentido etimológico, significaba padre del oficio que desarrollaba, sin embargo, existía la concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy, además supervisaba todo el trabajo realizado por las demás subcategorías.

La categoría de maestro sólo se accedía por medio de un examen teórico-práctico, el cual cada año iba siendo más complejo, y poco democrático. Éstos y otros aconte-



cimientos, como la falta de adaptación a los cambios, hicieron que las organizaciones gremiales fueran desapareciendo paulatinamente.

En sus comienzos los trabajadores realizaban las labores cuando se iniciaba la luz del día hasta que esta se ocultaba, pero a finales del siglo XVIII, en Inglaterra tuvo inicio la denominada revolución industrial, que posteriormente se fue extendiendo al resto del Continente Europeo. La revolución se apoyaba en la utilización de nuevas máquinas y en la creación de grandes fábricas que, poco a poco, fueron desplazando a los pequeños talleres artesanales, haciendo surgir un proceso de industrialización no conocido en la época.

Los patronos tenían mucho poder y comenzaron a abusar de los trabajadores, dándoles jornadas de trabajo hasta 15 horas diarias provocando así trabajadores cansados y fatigados, además se comenzó a contratar la mano de obra de las mujeres y niños por ser ésta más barata. “Durante el siglo XIX y el siglo XX la afluencia de la mujer al trabajo industrial se fue incrementando progresivamente, en casi todos los países europeos a medida de su desenvolvimiento, pero un aspecto que se puede palpar en todos los casos es que casi todas las mujeres que trabajaban pertenecían a los sectores más pobres de la sociedad y precisamente para asegurar su subsistencia se incorporaban al trabajo, la Primera Guerra Mundial fue la que produjo que los países beligerantes se vieran urgidos a movilizar millones de mujeres para construir el ejército obrero que sustituyera a los hombres que se encontraban en la guerra y que se

mantuvieran activas las fábricas bélicas y todas las demás, permitiendo la continuidad de la explotación agrícola y la normal prestación de los servicios públicos”.<sup>1</sup>

Durante esta época la mujer jugó un papel muy importante, pues demostró ser capaz de realizar tareas que eran destinadas solamente a los hombres. Sin embargo, las mujeres fueron sometidas a abusos excesivos de trabajo, pues se consideraba como mano de obra barata, por lo que, para evitar estos abusos los trabajadores, comenzaron a organizarse y así solicitar a sus empleadores la reducción de jornadas y descansos teniendo como resultado la organización de asociaciones de trabajadores, las cuales a través de solicitudes, manifestaciones y medidas de hecho, lograron la creación de lo que hoy conocemos como garantías mínimas de condiciones de trabajo.

### **1.1 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, si es de orden público o es de orden privado. Algunos opinan que, para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público; otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esa relación, determinando que si los sujetos mencionados son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa.

---

<sup>1</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 523



El **derecho privado** se encarga de regular las relaciones entre los particulares que son planteadas en su propio nombre y beneficio. Se trata de una rama del derecho constituida por el derecho civil y el derecho mercantil, entre otras.

El **derecho privado** puede ser opuesto, con fines analíticos, al derecho público, que estudia el ordenamiento jurídico de los vínculos entre los ciudadanos y el poder público, y entre los distintos organismos del poder público entre sí.

Es importante tener en cuenta que, más allá de regir las relaciones entre particulares, el derecho privado también regula las relaciones entre los ciudadanos y el Estado en los casos en que éste actúa como particular y no ejerce su potestad pública. La separación entre derecho privado y derecho público ha ido desapareciendo con el tiempo, en especial a partir de que la administración pública comenzó a externalizar varias de sus actividades en sociedades sujetas al derecho privado.

Los principios fundamentales del derecho privado son: La autonomía de voluntad lo que significa que cada una de las partes persigue sus propios intereses y el principio de igualdad en el cual los sujetos de derecho se encuentran en un plano de igualdad en el marco de los actos privados. En el derecho privado, el beneficio o el orden son entre los particulares. En la actualidad el derecho de trabajo goza de autonomía del derecho civil, teniendo instituciones, campos y acciones propias.



El **derecho público** es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones entre las personas y las entidades privadas con los órganos que ejercen el poder público, siempre que éstos actúen en ejercicio de sus legítimas potestades públicas y según lo que la ley establezca.

En otras palabras, el derecho público es el ordenamiento jurídico que regula los vínculos de subordinación y supraordenación entre el Estado y los particulares. En el caso de las relaciones entre los órganos estatales, las relaciones pueden ser de subordinación, supra ordenación o coordinación.

Es importante tener en cuenta que, en la práctica, no existen divisiones tajantes entre las distintas ramas del derecho, sino que todas se interrelacionan. De todas formas, es posible establecer varias diferencias entre el derecho público y el derecho privado.

En el derecho público, las normas son **imperativas**; en cambio, en el derecho privado, las normas son **dispositivas** y actúan cuando no hay un acuerdo o un contrato previo entre las partes. Por otra parte, la relación más usual en el derecho público es de **desigualdad** (el poder público está en una posición soberana, lo que se conoce como imperium), mientras que, en el derecho privado, las relaciones son de **igualdad**. Por último, hay que destacar que, en el derecho público, las normas persiguen la consecución de un **interés público**. En el derecho privado, las normas tienden a



favorecer los **intereses particulares** de las personas.

“El Derecho de Trabajo por su naturaleza es de derecho público, porque al ocurrir su aplicación se presenta su injerencia directa del Estado por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo el principio de la autonomía de la voluntad imponiéndoles la adopción de condiciones mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter mínimo en las leyes de trabajo.”<sup>2</sup>

## 1.2 Principios laborales

Para comenzar definiremos que los principios laborales son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".<sup>3</sup>

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

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 83

<sup>3</sup>Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Págs. 1 a 9.



fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral. Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras áreas del derecho, no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas..."<sup>4</sup>

Los principios laborales son aquellas directrices o lineamientos que han inspirado la creación de las normas laborales y que actualmente deben orientar su interpretación y aplicación a casos concretos.

En la legislación guatemalteca encontramos el Código de Trabajo Decreto 1441 el cual recoge estos principios a los cuales se les denomina características ideológicas, tomando en cuenta que el desconocimiento de los mismos puede provocar la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas al derecho de

---

<sup>4</sup> **Ibid.** Págs. 10 a 11.



trabajo por lo cual los recoge en los considerandos cuarto, quinto y sexto del Código de Trabajo, Decreto 1441, para el conocimiento y comprensión de los principios que informan el derecho de trabajo.

Las funciones de los principios laborales o características ideológicas son las siguientes:

- "a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel."<sup>5</sup>

A continuación estableceremos cuáles son los principios laborales y la forma cómo influyen en la creación, interpretación y estudio de las normas laborales.

---

<sup>5</sup> *Ibid.* Pág. 11



### **a) Principio tutelar de los trabajadores**

Este principio se encuentra en el cuarto considerando del Código de Trabajo literal a, es un principio informático en el cual se enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural que existe entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual establece lo siguiente: Artículo 4 “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...”

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes. También se puede encontrar este principio en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 el cual literalmente dice: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...” Una función tutelar sería las relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios, etc., y aquellas normas que establecen prohibiciones u obligaciones, destinadas a regular la conducta de las partes y evitar perjuicios al trabajador.



## **b) Principio de derechos mínimos**

Este principio se encuentra en el considerando cuarto del Código de Trabajo en la literal **b**, el cual constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas
- Protectoras del trabajador; e
- Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Son mínimas porque el Estado considera que esas condiciones de trabajo deben garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, una cantidad de dinero en la cual patrono y trabajador, pueden negociar la remuneración que uno pagará al otro por los servicios prestados en relación de dependencia, en un determinado período de tiempo (semana, quincena, catorcena, mensual) y que ha sido denominado salario mínimo, no es que este compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la cantidad de dinero que se le va a servir al trabajador para cumplir con sus obligaciones y cubrir sus necesidades más básicas.

El principio de normas mínimas significa que no pueden pactarse condiciones inferiores a las establecidas en el Código de Trabajo, regulando éste las condiciones de trabajo, las cuales no pueden ser inferiores ya que son protectoras del trabajador, en virtud de



que ésta es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo, sin embargo, dichas condiciones pueden mejorarse, pues operan en beneficio del trabajador. Por lo tanto, se constituyen como puntos de partida en las negociaciones patrono-trabajador.

Las normas se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador, sin embargo, el patrono sí puede renunciar a las garantías mínimas pero únicamente para mejorar las mismas, puesto que constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Su fundamento también se encuentra en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas y así mejorar las condiciones de los trabajadores. Sin embargo, este tema se abordará en su apartado respectivo.

### **c) Principio de irrenunciabilidad**

Este principio lo encontramos en el cuarto considerando del Código de Trabajo en la literal **b**, el cual establece que las garantías que el Estado otorga como mínimas no



pueden ser renunciadas por los trabajadores. Este principio trata de equiparar la diferencia económica existente entre patrono y trabajador, protegiendo al trabajador para que éste no pueda renunciar a los derechos que establece la legislación guatemalteca pues, de poder hacerlo el patrono, podría imponer condiciones inferiores de trabajo, de esta manera la renuncia de los derechos mínimos equivaldría a la renuncia de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.<sup>6</sup>

“El principio de irrenunciabilidad también pueden definirse como aquel que establece los parámetros o puntos de partida que constituyen las prestaciones que no pueden disminuirse ni renunciarse, sino únicamente superarse a través de la contratación individual o colectiva de trabajo”.<sup>7</sup>

Este principio se encuentra plasmado dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 el cual establece “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los

---

<sup>6</sup> **Ibid.** Págs. 67 y 69.

<sup>7</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 73

trabajadores...”, estableciendo de esta manera la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de la protección que el Estado de Guatemala les brinda a todos los trabajadores.

#### **d) Principio necesario e imperativo**

Estos principios los encontramos en el Código de Trabajo en la literal **c** del cuarto considerando, asimismo, este principio también lo encontramos en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal **ñ** el cual establece lo siguiente: “Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común”.

“El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, lo que deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, propio del derecho común el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> **Ibid.** Pág. 53



En el derecho común rige el principio de autonomía de la voluntad pues en todo contrato, siempre dentro de los límites que establece la ley las partes pueden fijar sus condiciones dentro de una negociación. A diferencia del derecho de trabajo no pueden contratarse en condiciones inferiores a las establecidas en la ley ya que son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

“Toda norma jurídica es imperativa pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción no porque todas las normas se realicen coactivamente toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Ahora bien, no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho de trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> De la Cueva. Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 253



### **e) Principio realista y objetivo**

Este principio lo encontramos en el cuarto considerando literal **d** del Código de Trabajo el cual establece: "...estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien y entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes..." y en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajador agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta..." Este principio es realista porque estudia al individuo en su entorno social, verificando, analizando la situación económica en la que se encuentran las partes, que puedan darse resoluciones justas al conflicto surgido entre las partes, la literal **d** del cuatro considerando del Código de Trabajo en la segunda parte establece: "...que el derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

### **f) Principio de interés público**

El fundamento de este principio está plasmado en el cuarto considerando del Código de Trabajo en el inciso **e**, en el cual se establece que el interés privado siempre va a ceder



ante el interés social. Y también lo encontramos en el Artículo 14 del Código de Trabajo el cual establece que todas las normas contenidas dentro de ese cuerpo legal y sus reglamentos serán de orden público lo que significa que el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente, pues es el Estado quien determina las condiciones laborales mínimas y que de ninguna forma pueden ser menores de las reguladas en la legislación laboral guatemalteca vigente, ya que si estas dependieran de la voluntad de las partes, se daría nuevamente un aprovechamiento de la parte más fuerte (patrono) hacia el más débil (trabajador), evitando con ello la explotación del hombre por el hombre.

#### **g) Principio democrático**

La base del principio democrático se encuentra dentro del cuarto considerando del Código de Trabajo en el inciso f, pero antes de describirlo es necesario explicar que **democracia** significa que el poder del gobierno radica en el pueblo, por lo que se debe gobernar respetando la voluntad de la mayoría de los pobladores de un determinado Estado.

El inciso f del Código de Trabajo establece lo siguiente: “El derecho de trabajo es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyan la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de



los patronos; y por que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

“Se dice que este principio radica en que el derecho de trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, buscando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Este principio es de carácter filosófico y político ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores tienen en la realización de sus labores, es de suma importancia proteger las condiciones en las cuales dichas actividades se desarrollan, de ahí se pretende que a través de las instituciones que crea la legislación guatemalteca, sirva para la negociación entre los dos sectores de producción dentro de una posición muy distinta, cabe agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Ob.Cit.** Pág. 57



#### **h) Principio conciliatorio**

Este principio está desarrollado en el sexto considerando del Código de Trabajo el cual establece "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes..." este principio cuenta con múltiples inconvenientes para su aplicación en virtud de que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores no pueden solucionarse en la mayoría de las veces mediante la intervención directa de las partes interesadas, pues los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos y contrarios, es ahí cuando técnicamente este principio no se aplica, desde luego con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero desgraciadamente en perjuicio de estos últimos.

#### **i) Principio de superación de los derechos mínimos o principio evolutivo**

Este principio se encuentra dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala y tiene su fundamento en el Artículo 106 el cual establece "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia,



disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”

El Estado protege a la parte más débil en la relación laboral que es el trabajador, por lo que no es permitido que las garantías mínimas que establecen las normas laborales sean disminuidas, estas sí pueden ser superadas e incentivar al trabajador por ejemplo con aumento de salario, aumentar los días de vacaciones, o dar un bono adicional, etc., hay muchas formas de poder exhortar al trabajador. Los derechos mínimos pueden ser superados de tres formas como lo establece la constitución que son:

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.

Tanto en la contratación individual como en la colectiva pueden ser superados estableciéndose mejores condiciones de trabajo que las establecidas en las leyes laborales.

- Pactos colectivos de condiciones de trabajo.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que logra realmente la superación de las garantías mínimas, pues es la colectividad de trabajadores que lucha para que sus condiciones laborales vigentes sean superadas proponiéndolas ante el patrono y sobre todo teniendo el conocimiento de que el patrono puede superarlos.



Además estos pactos se convierten en una ley profesional cuyas normas se deben adaptar a todos los contratos individuales o colectivos que existan en una empresa.

#### **j) Principio de indubio pro-operario**

Este principio va orientado hacia los tribunales de justicia, los cuales al resolver lo harán en caso de duda sobre la aplicación de la norma, de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador. Por ejemplo: en el Artículo 102 inciso i de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “Los trabajadores gozaran de 15 días de vacaciones después de un año continuo de labores los empleadores de empresas agropecuarias tendrán derecho a diez días de vacaciones...” en el Artículo 130 del Código de Trabajo señala que todos los trabajadores sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones que no podrá ser menor de 15 días hábiles después de un año de servicios continuos, por lo tanto en este caso la norma que más favorece al trabajador es la que se encuentra contenida en el Código de Trabajo sin importar que sean trabajadores agrícolas o no agrícolas en ambos casos tendrán el mismo período de vacaciones que es de 15 días de vacaciones pues es esta norma la que favorece al trabajador.

#### **k) Principio de estabilidad laboral**

Este principio no tiene base constitucional sin embargo se encuentra regulado en el



Artículo 26 del Código de Trabajo el cual establece "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tiene carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar."

En este Artículo se establece claramente que a la persona que sea contratada en una determinada empresa, debe hacersele un contrato de trabajo por tiempo indefinido a menos que se indique la circunstancia por la que será temporal, por ejemplo: una empleado se encuentra suspendido de sus labores debido a una fractura, además por estar a cargo de la contabilidad de la empresa, el puesto al que está a cargo no puede estar vacante por lo que se contrata a una persona para que lo reemplace el tiempo que dure la suspensión lo que se hace constar en su contrato, de modo que la relación laboral del interino durará hasta que se levante la suspensión del titular del puesto. Ahora bien si una persona fuera contratada para realizar la contabilidad de una empresa en cuyo cargo no hay nadie, el trabajador de conformidad con el Código de Trabajo adquiere un contrato de trabajo por tiempo indefinido dado que la contabilidad

de la empresa siempre se debe realizar, además es una labor continua y no se puede suspender pues de lo contrario causaría problemas en la empresa, además no se puede contratar a una persona para realizar este trabajo de manera temporal porque al poco tiempo necesitaría a otra que realice la misma labor, para estos casos el Código de Trabajo establece que todo contrato de trabajo debe ser a plazo indefinido, a menos que la circunstancia o la naturaleza misma de la labor a desempeñar lo amerite y se especifique en el contrato de trabajo, como en el caso del primer ejemplo.

#### **l) Principio de continuidad**

Este principio es doctrinario sin embargo lo encontramos en el Artículo 82 del Código de Trabajo inciso c el cual establece: “La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.” El Artículo regula la continuidad de la relación laboral, en el entendido que si una persona ya ha cumplido un año de trabajo continuo en una empresa y que toma su período de vacaciones, al momento de regresar de nuevo a su empleo no firma un nuevo contrato por el siguiente año sino que continúa con la misma relación laboral, esta interrupción y su posterior reanudación no da inicio a una nueva relación laboral, por el contrario da continuidad a la ya existente. Por tanto, es ilegal cuando algunos patronos toman estas actitudes, ya que violan los principios del derecho laboral, aunque en muchas ocasiones logran engañar a los empleados, sobre todo cuando ignoran los principios del derecho de trabajo.

### **m) Principio de ausencias de riesgo**

Este principio se establece en el Artículo 88 inciso c del Código de Trabajo el cual indica: “Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”, este principio es claro al establecer que el trabajador no será responsable de las pérdidas de los negocios que el patrono realice, sin embargo, esto no supone que los empleados que están a cargo de ventas no las realicen, por el contrario regula una protección a ellos regulando que todos los trabajadores que se dediquen a esta actividad no participarán de las pérdidas que tenga el patrono. Por ejemplo, si en el contrato individual de trabajo establece que su función principal será la de ventas, la responsabilidad del trabajador es vender el producto de la empresa; sin embargo, el vendedor no será responsable si el comprador no quiere realizar la compra o si ésta se hizo al crédito al momento de cobrarle el cliente no quiera pagar, el empleado que le vendió el producto no debe asumir la responsabilidad de pagarlo, ni puede ser obligado a ello.

### **1.3 Incorporación de los principios laborales en la creación de normas jurídicas**

Anteriormente establecimos que los principios laborales son aquellas directrices o lineamientos que han inspirado la creación de las normas laborales y que actualmente deben orientar su interpretación y aplicación a casos concretos, partiendo del análisis que anteriormente se realizó de los principios que inspiran el derecho laboral



guatemalteco, podemos decir sin lugar a dudas que aunque el Código de Trabajo, establece estos principios informadores, los mismos no fueron tomados en cuenta en el momento de desarrollar el régimen especial de trabajo doméstico. Podemos hacer tal afirmación del estudio y análisis realizado previamente de cada uno de los principios laborales, contenidas en el Código de Trabajo guatemalteco, teniendo presente que hasta el año 2006 se solicitó la declaración de inconstitucionalidad el Artículo 164 del Código de Trabajo, el cual establece que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a limitaciones de jornada de trabajo, regulando únicamente un descanso mínimo y obligatorio de diez horas diarias, convirtiendo de esa manera, en una jornada para la trabajadora doméstica de catorce horas diarias. A la fecha este Artículo sigue vigente.

El mismo Código de Trabajo en el Artículo 124 establece a los sujetos que no están afectos a jornadas de trabajo, entre los cuales encontramos a los representantes del patrono, a los que laboren sin fiscalización superior inmediata, etc. Sin embargo en el segundo párrafo de dicho Artículo se establece: "Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias".

Es lamentable que solamente se haya declarado inconstitucional temporalmente Artículo 164 del citado cuerpo legal y que además se haga la petición 28 años después



de la creación del Código de Trabajo, siendo tan claro que es una violación hacia las empleadas domésticas el trabajar más de ocho horas diarias o en el caso que realizan tareas por más tiempo éste exceda de doce horas diarias. Como este ejemplo se pueden citar otros, sin embargo; ellos se tratarán en el apartado correspondiente, cabe destacar la omisión realizada que los legisladores hicieron al desarrollar el trabajo doméstico de los principios de trabajo, dándole una clasificación diferente a un trabajo desempeñado durante diez a catorce horas, negándoseles la cobertura al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el cual las horas de trabajo extraordinario no son retribuidas, además de ser explotadas y de recibir un salario inferior al establecido como mínimo por las leyes guatemaltecas.

Es obvio la falta de compromiso que existe por parte de la sociedad guatemalteca en mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas y la falta de control por parte de las autoridades impulsar las ya existentes pues, como hemos venido analizando, casi por cada mujer que se desempeña profesionalmente, existe una trabajadora doméstica supliendo sus funciones dentro del hogar.

Únicamente una revisión consciente de las leyes guatemaltecas y de los principios que inspiran al derecho de trabajo, podría significar un cambio en las normas que regulan el trabajo doméstico, la incorporación del principio democrático, el cual orienta la dignificación económica y moral del trabajo, realizando una armonía social; el principio de derecho público, el cual establece que el interés privado siempre va a ceder ante el



interés social; o el principio de irrenunciabilidad, el cual establece que las garantías que el Estado otorga como mínimas no pueden ser renunciadas por los trabajadores, únicamente superadas; que sean realistas y objetivos atendiendo a la realidad social de la población, realmente estos cambios simbolizarían un enorme avance en la protección de las trabajadoras domésticas.

#### **1.4 Concepto de trabajo doméstico**

Según el diccionario de la Real Academia servicio doméstico proviene del latín **servitium domesticum** definiendo la función o prestación desempeñada por organizaciones y su personal relativos a la casa u hogar. Es por esto que se encuadran en esta actividad aquellas relaciones de trabajo que se presten dentro de las casas particulares, no así a aquellas personas que presten estos servicios en lugares que no sean destinados a vivienda.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 156 establece lo siguiente: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

A las empleadas y empleados que se han dedicado a las tareas propias del hogar



también se les ha conocido con los siguientes nombres:

- Ama de llaves: por lo general una mujer, es la empleada de mayor jerarquía encargada de la demás y supervisora de los quehaceres del hogar.
- Sirviente: es aquella persona que sirve de criado, es decir encargado de realizar tareas en el hogar.
- Sirvienta: algunos también le llaman **muchacha**, que es la encargada de realizar las tareas del hogar, como limpieza, lavar, planchar, cocinar, etc.
- Mozo: Hombre que sirve en las casas en oficios humildes. Sin embargo a los mozos también podía ser designados a una sola tarea por ejemplo: mozo de caballos, mozo de campo y plaza etc.

A pesar de las distintas formas de conocer a la empleada domestica, y en muchos casos también han sido hombres los que han realizados las tareas del hogar, las tareas que realizan hasta hoy sigue siendo la misma, como son: lavar, planchar, atender a los niños, cocinar, etc.



## CAPÍTULO II

### 2. Origen y evolución del trabajo doméstico

En la época del matriarcado la mujer ocupó un lugar muy importante dentro de la sociedad primitiva, etapa en la cual predomina su autoridad, era la madre la que ejercía el control en el círculo privado de las relaciones humanas y la dirección sobre la colectividad.

Sin embargo con el transcurso de la historia y con la evolución de las sociedades humanas, esta situación llega a su fin, tomando las mujeres un rol más sumiso y el hombre un control total, con respecto a los medios de producción, la distribución de la riqueza y de su familia, contabilizándose el linaje a partir del padre y excluyendo el de la madre.

Así, el rol principal que jugaban las mujeres pasó a convertirse en secundario atribuyéndosele el papel primordial al hombre como jefe de familia (padre, esposo o hijos), diluyéndose su autoridad y relegándola a los quehaceres propios del hogar y a la crianza de los hijos y a todos aquellos puestos en los cuales pudiese ejercer mando, sin que fuera de autoridad mayor, lo que las llevaba a quedarse en su vivienda sin desenvolvimiento alguno.



Una vez que termina la esclavitud, estas labores propias del hogar eran realizadas por las mujeres más pobres de la población, quienes desarrollan dicha actividad a cambio de una compensación, determinada por el intercambio de beneficios; por la comida, la vivienda, el vestido. En las primeras etapas se consideró a estas mujeres, como personas no productivas a las que se les hacía un favor dejándolas realizar labores domésticas para poder subsistir. De esta manera va naciendo la mujer que hoy denominamos **trabajadora doméstica**.

Durante la guerra, en los siglos XIX y XX las mujeres ocuparon un lugar muy importante, tal como fue en la época del matriarcado. Durante la guerra las mujeres tomaron el control de sus hogares, trayendo el sustento a su familia. Fue la revolución la que obligó a las grandes fábricas a contratar la mano de obra de las mujeres por la ausencia de hombres, sin embargo, la escasa remuneración económica y las largas jornadas, desencadenaron una lucha aguerrida por el mejoramiento de condiciones laborales.

En países latinoamericanos el empobrecimiento del campo hizo que muchas familias se plantearan emigrar a zonas con mayores oportunidades de trabajo. La migración campo-ciudad arrastró a muchas mujeres jóvenes descalificadas para entrar en el trabajo urbano. La mayoría se vio obligada a trabajar en el servicio doméstico, el ambulante o la industria maquiladora, debido a que era la única forma de poder llevar el sustento a sus hogares.



“El trabajo doméstico en el mundo sigue siendo una forma de explotación, hoy en día en nuestro país tiene sus orígenes desde la época de la colonización, cuando las mujeres de los terratenientes que recién habían dado a luz, no tenían leche propia para lactar a sus hijos, tomaban a las mujeres de sus peones que lactaban, para que lactaran a los hijos del patrón, a cambio de comida. A partir de allí fueron quedándose familias completas al servicio de las familias de los finqueros y terratenientes. Por lo que hoy en día existen casos similares, pues hay mujeres trabajando en casa con sus hijas, heredando la labor de generación en generación”.<sup>11</sup>

Uno de los logros alcanzados de la revolución de 1944, en el régimen de gobierno del Presidente Juan José Arévalo Bermejo, fue que instauró un Código de Trabajo digno para los pobladores, en el cual se plasmó un régimen especial para aquellas que realizaras labores domésticas, mismo régimen que a la fecha no ha sufrido ningún cambio o reforma.

Como podemos observar, la historia del trabajo doméstico, ha sido la historia de miles de mujeres, que durante generaciones han sido explotadas al servicio de una o de varias familias. En Guatemala, las normas que regulan el trabajo doméstico no han sufrido cambio desde su creación, dando como lugar que éstas no se adapten a la evolución del trabajo doméstico ni a las necesidades de las trabajadoras domésticas,

---

<sup>11</sup> Asociación de trabajadoras del hogar a domicilio y de maquila (ATRAHDOM). **Guatemala trabajo decente para las trabajadoras domésticas.**(13 de abril de 2010).



dejando en total abandono a todo un sector de la población que con trabajo y esfuerzo contribuye a la economía nacional, recordemos que por cada trabajadora doméstica, casi siempre existe otra mujer que trabaja en la industria y se desarrolla profesionalmente.

## **2.1 Situación actual de las trabajadoras domésticas**

“Desde que conocemos la historia de la humanidad las actividades del hogar fueron realizadas por mujeres, asignándoseles como parte de su rol reproductivo. En la esclavitud estas tareas las realizaron las mujeres, ya no para su propio núcleo familiar sino para otros y otras.”<sup>12</sup> No podemos imaginarnos una sociedad donde no se realicen las tareas domésticas, pues éstas hacen parte de la vida diaria tanto de mujeres como de hombres. A diario realizamos labores como vestirnos, comer, asear el sitio de habitación, cuidar de los hijos menores y en ocasiones a personas mayores, es decir estas actividades son absolutamente necesarias para la subsistencia humana y social.

Todas las mañanas en cada familia hay una mujer que se levanta antes que salga la luz del sol a realizar las actividades del día, tras un niño bien bañado, un almuerzo dentro de una lonchera, un prenda planchada, hay una ama de casa que ha dedicado su

---

<sup>12</sup> Kuznesof, Elizabeth. **Historia del servicio doméstico en la América Hispana.** [training.itcilo.org/.../EL%20TRABAJO%20DOMÉSTICO.doc](http://training.itcilo.org/.../EL%20TRABAJO%20DOMÉSTICO.doc)-Similares.(marzo de 2009)



tiempo a realizarlo, puede que sea la madre de la familia quien lo haga, o que sea hecho por una empleada doméstica.

¿Quién es la empleada doméstica?

Es aquella persona a quien se le encarga que realice las actividades del hogar, como el aseo, preparar los alimentos entre otras, es la mujer que deja a su propia familia para realizar las tareas de otra y así obtener ingresos que le permitan cubrir sus necesidades básicas.

“Dentro de este ámbito de ideas, podemos establecer que la trabajadora del servicio doméstico se encuentra en los estratos más bajos dentro de la sociedad, ya sea por su condición de mujer, de migrante interna o internacional, de indígena, de extranjera, de pobre, o de alguna combinación de dichas categorías, es discriminada hasta por su forma de hablar y tratada como un ser inferior cuando es ella la que dedica su tiempo al hogar.

Por otro lado este trabajo no es contabilizado socialmente porque no produce riqueza, ni se registra como un proceso económico, dado que no pasa por el mercado y que a pesar que se encuentra fijado un salario mínimo establecido legalmente, este trabajo no está sujeto a éste, debido a la poca voluntad de las autoridades en establecer controles que permitan verificar el pago del salario mínimo de las trabajadoras domésticas y las



condiciones en las cuales éstas se desempeñan y a la sub-valorización del trabajo realizado por éstas, por el patrono quien remunera mal el trabajo realizado por la trabajadora doméstica porque considera que hay abundante mano de obra barata para desempeñar el trabajo doméstico al interior de los hogares, puesto que en la conformación de los hogares generalmente existe una mujer sin importar la raza, edad, o etnia, que las desarrolle.”<sup>13</sup>

Según la Organización Internacional de Trabajo, por sus siglas OIT, en su 99ª reunión celebrada en junio del año dos mil diez, las condiciones en las que se realiza el trabajo doméstico en Guatemala son las siguientes:

- a) Sin contrato de trabajo
- b) Con salarios inferiores a los que se perciben en el resto del mercado de trabajo
- c) Se padece la discriminación salarial por motivos de género y nacionalidad
- d) En ocasiones no se recibe un salario, se trabaja por la comida o por un techo
- e) Se padecen malos tratos, gritos, golpes, acoso y violación sexual
- f) Se practica la terminación laboral sin una causa justificada y no se cuenta con leyes de protección laboral
- g) No se cuenta con un horario de trabajo
- h) No se tienen posibilidades de tener acceso efectivo a mecanismos judiciales

---

<sup>13</sup> **Ibid.**



Como vemos es necesaria la creación de nuevas normas jurídicas que puedan mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas y que se adapten a las necesidades de las mismas, creando una comisión paritaria que establezca un salario mínimo para el sector doméstico, mismo que desde la antigüedad han sido explotado, creando dentro del Ministerio de Trabajo un programa de protección hacia las empleadas del hogar en casos de abusos y que sus denuncias sean tomadas con mayor atención.

Las ramas económicas que concentran más mujeres trabajadoras son: comercio, servicios y en tercer lugar la industria, especialmente las maquilas. La participación de la mujer en la agricultura, transporte y construcción es mínima; asimismo en la agricultura las mujeres no suelen ser contratadas formalmente y ellas mismas consideran ciertas tareas como parte de sus actividades de madre y esposa (no como un trabajo).

La categoría de oficios domésticos oculta el trabajo informal que realizan las mujeres, ya que éste no se considera trabajo productivo, sino se asume como una obligación, lo que refuerza su subordinación a las estructuras de poder y las convierte en el blanco de múltiples formas de exclusión, discriminación, violencia y explotación, además por pertenecer al sector informal de trabajo, no gozan de buenas condiciones de trabajo, como un sueldo estable, atención médica, bonificaciones, pensiones, jubilaciones, prestaciones laborales, horarios flexibles, que permitan un



mayor rendimiento tanto en el trabajo como en el hogar.

Actualmente se ha impulsado un programa de protección a la trabajadora doméstica, el cual brinda protección por medio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), programa al cual se ha llamado **Proyecto Protección para Empleada de Casa Particular** con sus siglas (Precapi), Acuerdo número 1235.

Con el Proyecto Protección para Empleada de Casa Particular (Precapi), la trabajadora doméstica inscrita por su patrono al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), goza de servicios de maternidad, y de atención en caso de algún accidente. Este tema será tratado en su apartado respectivo.

## **2.2 Trabajo doméstico efectuado por menores de edad**

La pobreza y la marginación que muchas familias sufren, obligan a que éstas recurran al trabajo infantil. Dicha necesidad ha hecho que se perciba el trabajo infantil como normal, el resto de la sociedad parece verlo con la misma naturalidad que las familias afectadas sin importar realmente quien lo realice, únicamente les interesa que la mano de obra sea barata y que estén dispuestos a estar bajo las ordenes de los patronos todo el tiempo que se les requiera.



Un gran porcentaje de las jovencitas menores de catorce años emigran a la ciudad con el deseo de encontrar un empleo que les permita tener ingresos y así poder ayudar a sus padres debido a la numerosa cantidad de miembros que integran la familia.

El Código de Trabajo de Guatemala, regula el régimen de trabajo para las mujeres y menores de edad, el cual establece en el Artículo 147 “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.” Además en el inciso e de ese mismo Artículo se encuentra regulado que no deben trabajar en condiciones insalubres y peligrosas, no pueden realizar trabajos nocturnos, y quienes prestan estos servicios no pueden ser menores de 14 años.

“En Guatemala la participación en el mercado laboral depende significativamente del género y el nivel de educación. La fuerza laboral consiste en 4 millones de personas, con un adicional de medio millón de niños entre los siete y 14 años que se encuentran empleados. El trabajo infantil casi no tiene control social o legal, afectando en mayor medida a la población rural e indígena, que percibe baja o ninguna remuneración. Una tercera parte de la niñez trabaja mayormente en las plantaciones de café y azúcar. El 75% proviene de hogares de bajos ingresos y un 80% reside en las áreas rurales. Los niños trabajan en la agricultura y las niñas en la agricultura y el comercio. Reciben salarios menores que los adultos y trabajan 30 horas a la semana, lo cual limita sus



posibilidades de asistencia escolar.”<sup>14</sup>

La Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) aporta datos sobre la incorporación de niñas al trabajo, en la categoría **Quehaceres del hogar**, estableciéndose que el 20.8% forman parte de la población económicamente activa (PEA). La mayoría de las niñas de siete a 14 años que trabajan se encuentran insertadas en la agricultura (43.7%), la industria manufacturera (21.7%), y los servicios de salud, sociales y personales. El mayor porcentaje de niños de 14 a 18 años que trabaja se ubica en el sector comercio (33.7%), agricultura (22.7%) y servicios (21.6%), seguidos muy cerca por la industria (20.9%). El 80.3% de las niñas trabajadoras y el 49% de las niñas de 14 a 18 años involucradas en la agricultura eran trabajadoras familiares no remuneradas.

Asimismo, el 11.4% de las niñas trabajan como empleadas domésticas. El trabajo doméstico se da mayormente en contextos urbanos, ha existido siempre en el país y forma parte de la cultura. La mayoría de estas trabajadoras son indígenas (65%), quienes son enviadas por sus padres como estrategia de sobrevivencia. La jornada de trabajo es de 14 horas diarias y no es compensada con remuneración salarial adecuada. El salario que perciben es inferior al mínimo, y no perciben ninguna prestación laboral, seguridad social o atención médica por parte de sus patrones.

---

<sup>14</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos. **Situación de la niñez**. Pág. 5



Las condiciones de trabajo en general son de alto riesgo psicológico y social. El trabajo doméstico realizado por las jóvenes menores de edad es vulnerable debido a que ellas no tienen los conocimientos y la orientación adecuada acerca de los derechos que les corresponden.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) firmó el Convenio número 182 el cual fue ratificado por Guatemala por medio del Acuerdo Gubernativo 347-2002, en donde se conformó la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, instalada el 29 de noviembre del 2002, sin embargo, a pesar de existir este acuerdo no existe un control sobre aquellos que adquieren la mano de obra de menores de manera que no puede erradicarse totalmente.

### **2.3 Régimen especial de trabajo de las mujeres**

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, el Código de Trabajo vigente en Guatemala en el los Artículos 147 al 155, los cuales establecen el régimen especial de las mujeres así como de los menores de edad, sin embargo, en este apartado, trataremos acerca de los derechos que la ley le brinda a la mujer trabajadora.

En el Artículo 148 del Código de Trabajo en su literal a se establece que se prohíbe el



trabajo de mujeres en lugares que sean: insalubres o peligrosos. Los lugares insalubres son aquellos en los que la personas ven afectada su salud, por ejemplo: la mujer que trabaja en un laboratorio químico tiene el riesgo de dejar escapar algún microbio o que esté en contacto de sustancias químicas fuertes, al no tener el equipo adecuado, como mascarilla, guantes, una capa protectora etc., pueda contraer una infección o inhalar por mucho tiempo un químico utilizado en el laboratorio que puede afectar su salud.

El trabajo en los lugares peligrosos son aquellos en los cuales las mujeres pueden correr el riesgo de tener algún accidente. Por ejemplo una señorita que trabaja en una biblioteca y para alcanzar los libros debe subir una escalera, ésta debe estar en buenas condiciones, no debe estar floja o quebrada de lo contrario podría caerse. En ambos casos se deben tomar las precauciones necesarias para evitar que las mujeres pongan en riesgo su salud y su vida.

El Código de Trabajo también regula ciertas prohibiciones al contratar personal femenino, los cuales encontramos en el Artículo 151 del mismo Código, en el literal a) establece lo siguiente: "a) anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plaza el sexo, raza, etnias y estado civil de las personas excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinada característica. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina nacional de la mujer; b) Hacer diferencias entre mujeres solteras y casada y/o con responsabilidades familiares,



para los efectos del trabajo”, a pesar de que la legislación laboral es clara en establecer que no se pueden hacer anuncios donde se discriminen a las mujeres por su raza, religión o su estado civil, se ve frecuentemente en los anuncios de trabajos, en los cuales se han tomado la delicadeza de solicitar que sean mujeres de cierta religión, que no tengan hijos, que sean de determinada edad, etc., lo cual tiene como fondo el poder disponer del tiempo de las empleadas sin que éstas necesiten un permiso por su hijo enfermo, o que por su misma edad se enfermen frecuentemente, o bien, que su religión le requiera tomar algunos días de descanso, existe discriminación frente a nuestros ojos y la aceptamos en lugar de luchar, porque los derechos que nos asisten a todos lo guatemaltecos sean cumplidos, sin embargo, frente a la necesidad que tiene una persona de tener un ingreso mensual y estable para sostener a su familia, se ve obligada a aceptar los empleos sin importar las condiciones, aunque éstas sean discriminativas.

En el inciso c) y e) del Artículo 155 establecen los derechos que tiene la mujer en estado de gestación, uno de ellos es que goza de inamovilidad, esto quiere decir que no puede ser removida de su puesto mientras ésta informe a su patrono de su estado de preñez en el que se encuentra. Al momento de enterarse el patrono, la ley le otorga un plazo de dos meses para presentar la prueba que justifique su embarazo. Éste es uno de los derechos que se incumplen debido a que mientras la empleada no informe a su patrono, no goza de la inamovilidad, se da el caso que éste se entera por medio de otros empleados y antes que de su preaviso el patrono la despida y así éste no se verá afectado y lo justificará diciendo que no se le había informado de su estado.



Otros de los derechos estipulados dentro del Código de Trabajo y que beneficia a las mujeres, es la suspensión de 30 días antes del parto y 54 días después del parto, sin embargo, estos primeros 30 días son acumulables si diera a luz antes de ser suspendida. Transcurrido el tiempo del nacimiento del bebé, la madre tiene derecho a la llamada hora de lactancia, que consiste en dos medias horas que pueden acumularse en una hora, cuyo fin es alimentar al hijo nacido, durante este tiempo, derecho que se extiende durante 10 meses.

El Artículo 155 del Código de Trabajo establece que: cuando un patrono tiene más de treinta trabajadoras, debe acondicionar un lugar para aquellas que tengan hijos menores de tres años para que sean cuidados mientras ellas trabajan, sin embargo en la actualidad en la mayoría de las empresas no cuentan con estos beneficios, pues según ellos, carecen de los recursos necesarios, ejemplo de ello es el ciento de maquilas que funcionan en el país, que brindan trabajo a miles de mujeres guatemaltecas, pero que no cuentan con este beneficio.

Por lo tanto, podemos concluir, que si las condiciones de trabajo son precarias para un sector de la población más formal, en el cual el patrono es supervisado y está sujeto a mayores controles por parte del Estado, qué se puede esperar que ocurra dentro del servicio doméstico, si tomamos en cuenta que en su mayoría son mujeres de escasos recursos y con poca o ninguna educación formal, incapaces de exigir sus derechos.



Cuando una empleada doméstica resulta en estado de gestación, ésta deja su empleo y regresa a su hogar para dar a luz, después de este proceso, nuevamente va en busca de empleo para poder sostener a su familia, son pocos los casos en los cuales el patrón permite que la empleada doméstica se quede hasta dar a luz a su bebé y posteriormente permanecer con él en la casa en la cual sirve, normalmente, para ganarse este derecho la empleada tiene que haber laborado durante años en la residencia y haberse ganado la confianza y respeto de ellos.

#### **2.4 Régimen especial de trabajo de los menores de edad**

El régimen especial de trabajo para menores de edad está regulado en el Código de Trabajo en los Artículos 147 al 150 del Código de Trabajo. El Artículo 147 establece: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

El Artículo 148 del Código de Trabajo establece las siguientes prohibiciones: Los menores no pueden realizar trabajos en lugares insalubres y peligrosos, no pueden realizar jornadas de trabajo nocturnas ni realizar horas extraordinarias, además les está prohibido trabajar en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas y una de las condiciones que se deben de tomar en cuenta para que pueden prestar sus servicios es que no deben ser menores de 14 años; y a pesar, de haber una clara prohibición existen menores realizando cualquier tipo de trabajo.



En cuando a la jornada de trabajo el Artículo 149 del Código de Trabajo establece “La jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafo 1º se debe disminuir para los menores de edad así:

- “a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y (equivaldría en siete horas diarias y 38 horas a la semana)
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al Artículo 150 siguiente. (equivaldría a seis horas diarias y 32 horas a la semana).

Sin embargo de conformidad con el Artículo 102 inciso **g** de la Constitución Política de la República de Guatemala para efectos de pago siempre se basará en las 48 horas de trabajo a la semana.”

En el caso de que un menor de 14 años quiera obtener un empleo la Inspección General de Trabajo puede darle una autorización para emplearse en un lugar determinado, pero en este caso debe reunir los requisitos del Artículo 150 del Código de Trabajo que son los siguientes:

- “a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tenga necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y



c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.”

Aunque, se observa la buena intención de los legisladores al procurar una protección preferente para los menores de edad, dicha normativa legal, poco o nada tiene que ver con la realidad que enfrenta nuestro país. Niños de siete u ocho años son incorporados al trabajo para ayudar económicamente a sus familias, limitando su desarrollo intelectual y robándoles su niñez, negándoseles la oportunidad de ser personas con mejores oportunidades e impidiéndoles que sigan sueños, metas y deseos.

Más a fondo y dentro del tema que nos interesa, niñas de entre 13 y 14 años, anualmente se emplean en hogares, prestando sus servicios a una familia, la cual seguramente le pagará menos del salario mínimo y trabajará en jornadas de 12 y 14 horas diarias, evidenciándose de esta forma que, aunque las buenas intenciones existieron en algún momento y plasmadas dentro del Código de Trabajo, ninguna de ellas se aplica a nuestro país, el subdesarrollo y la pobreza en la cual nos encontramos, nos impide asegurarle a la niñez guatemalteca un desarrollo pleno y feliz en lugar de convertirse en proveedores de sus hogares.



## 2.5 La trata de personas

La trata y el tráfico de personas son delitos que se han incrementado en forma alarmante en los últimos años, debido a las difíciles condiciones de vida en los países menos desarrollados, al endurecimiento de las políticas migratorias en los países industrializados y al hecho de que por mucho tiempo estos fenómenos no fueron considerados como un problema estructural sino como una serie de episodios aislados.

La respuesta mundial frente al crecimiento de esta forma de criminalidad fue la convención realizada en contra de la delincuencia organizada transnacional firmada en Palermo en el 2000 y los dos protocolos del mismo año: protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire y protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.

Los términos **trata de seres humanos** y **tráfico de migrantes** han sido usados como sinónimos pero se refieren a conceptos diferentes. El objetivo de la trata es la explotación de la persona, en cambio, el fin del tráfico es la entrada ilegal de personas.

En el caso de la trata de personas no es indispensable que las víctimas crucen las fronteras para que se configure el hecho delictivo, mientras que en el tráfico de emigrantes éste es un elemento necesario para la comisión del delito.



## **¿Qué es la trata de personas?**

La trata consiste en utilizar, en provecho propio y de un modo abusivo, las cualidades de una persona. Para que la explotación se haga efectiva los tratantes deben recurrir a la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas.

Los medios para llevar a cabo estas acciones son la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad. Además se considera trata de personas la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación.

La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas, la servidumbre o la extracción de órganos.

## **¿Qué es el tráfico de migrantes?**

El tráfico ha sido definido como la facilitación de la entrada ilegal de una persona a un Estado del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente con el fin de obtener directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden



material. Este fenómeno hace referencia a la facilidad de cada país en sus fronteras, quienes lucran con esta actividad de migrantes son traficantes y la relación que surge entre ambos finaliza cuando el migrante pasa a la frontera.

Las víctimas de trata y las personas objeto de tráfico, sean o no solicitantes de asilo, que se ven obligadas a ponerse a merced de las redes criminales internacionales, se encuentran en una situación de gran vulnerabilidad y expuestas a todo tipo de vejámenes y maltratos.



## **CAPÍTULO III**

### **3 Regulación legal de las empleadas del servicio doméstico en algunos países de América latina**

#### **3.1 Regulación del trabajo doméstico en México**

La Ley Federal de México establece lo siguiente en cuanto a las empleadas del servicio doméstico:

Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes a 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación



sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

Artículo 339.- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones.

Artículo 342.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en



cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización.

En México las trabajadoras domésticas no cuentan con prestaciones y no existen sindicatos para ellas, lo que ha impedido que mejoren su calidad de vida, a pesar de que se estima que en el país existen alrededor de dos millones de trabajadoras, quienes no gozan con seguridad social, vivienda, y otras prestaciones laborales.

La Ley Federal de trabajo estipula la diferencia que discrimina a las empleadas domésticas y los trabajadores en general, ya que en el Artículo 146 se encuentra estipulado que “los patrones no están obligados a pagar aportaciones, a trabajadoras domésticas” por lo que por ende los jefes no están obligados a darles seguridad social ni vivienda sobre el salario que les da a sus sirvientas.

Según las estadísticas del año del 2006 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) señalan que 1.8 millones de personas desempeñan actividades y servicios en los hogares a cambio de un pago; de ellas el 91 por ciento corresponde a mujeres y una de cada cuatro es jefa de familia. Un porcentaje importante de las trabajadoras no tiene hijos y de las que sí tienen, más de la mitad son madres solas y en la mayoría de los casos los hijos no viven en la casa donde trabajan, por lo que se ven obligadas a dejarlos con parientes o amigas y los ven sólo los fines de semana. Si



la trabajadora está empleada en un plan diario, al llegar a su vivienda tiene que realizar las tareas de su propia casa y encargarse de la atención a sus hijos.

Del total de trabajadoras domésticas, la quinta parte corresponde a menores de 20 años, edad en la que les correspondería iniciar una carrera profesional. También hay un 15 por ciento de mujeres mayores de 50 años, edad en la que se supone deberían estar viviendo la realización de su proyecto de vida, pero no hay tal, nacen y mueren realizando trabajos domésticos, una parte sin paga y otra con una tan reducida que no les permite ningún cambio en su vida, sólo logran sobrevivir.

En las estadísticas también se señalan que en las ciudades donde aumenta el porcentaje de instrucción, disminuye el número de trabajadoras domésticas. En estas ciudades la disminución de la oferta está permitiendo la mejora del salario para las trabajadoras. También está sucediendo que un número importante de mujeres con educación media o superior se emplean por horas en los hogares que requieren servicios de cuidados para niños, en las vacaciones o por la noche, o para acompañar a personas mayores cuyos familiares no pueden hacerlo, para llevarlos al médico o para asistir a eventos culturales. Esta área empieza a crecer y en ella las remuneraciones son más satisfactorias para las mujeres, aun cuando no siempre es un ingreso permanente. El Artículo 123 de la Ley Federal reconoce derechos para todos los trabajadores, sin embargo, el empleo doméstico sigue siendo un empleo informal, sin



contrato, sin prestaciones ni seguridad social y sólo dos de cada 10 trabajadoras domésticas reciben de sus patrones estos beneficios.

### **3.2 Regulación del trabajo doméstico en Argentina**

En Argentina no existe un Código del Trabajo. La legislación laboral se encuentra dispersa en diversas leyes, la más importante de las cuales es la Ley 20.744, sobre Contrato de Trabajo, de 1974, cuyo texto fue ordenado por Decreto número 390, de 1976, en adelante **La Ley**.

A continuación se describen las Garantías Constitucionales en las que se basa la Ley Argentina para regular las leyes promulgadas a favor de las trabajadoras domésticas.

- **Garantías Constitucionales**

El trabajo gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática (Artículo 14 de la Constitución Política). Sin embargo las garantías constitucionales no pasan de ser una declaración de principios o intenciones cuando no son reguladas por la legislación ordinaria. Algunas de las garantías mencionadas en la disposición no se aplican, por ejemplo, a quienes desempeñan labores domésticas.



- **No discriminación**

Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (Artículo 16).

La mujer es capaz de celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas o reglamentaciones autorizadas ningún tipo de discriminación en su empleo, fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral (Artículo 172).

No se podrá establecer diferencias de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor (Artículo 1o de la Ley 20.392, de 1973). Esta norma es una especificación de la garantía constitucional de la igualdad. Asimismo esta disposición debe considerarse como positiva, por cuanto no se refiere a situación abstracta sino que singular y concretamente a la mujer trabajadora.

Esta discriminación, de hecho, se establece entre trabajos de la misma naturaleza. Además, los trabajos considerados como típicamente femeninos tienen una remuneración menor que aquellos estimados como típicamente masculinos.

- **Trabajos prohibidos**

Está prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre (Artículo 195).

Esta disposición protectora deja entregada al empleador la facultad de determinar qué trabajos no convienen a la mujer, lo que lesiona su capacidad para contratar y la deja, en la práctica, en una situación de minoridad relativa.

- **Protección de la maternidad**

Se prohíbe el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días después del mismo (Artículo 177, Inciso 1º).

Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad del empleo (Artículo 177, inciso 4º). Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando es dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto (Artículo 178).

Toda madre de lactante puede disponer de dos descansos de media hora al día para amamantar a su hijo, por un período no superior a un año contado desde la fecha del nacimiento (Artículo 179). La mujer puede optar por un descanso de treinta días previos al parto y sesenta días posteriores al mismo. El descanso pre y postnatal es exiguo, tanto en relación al establecido en otras legislaciones de la región como en relación a las recomendaciones de organismos internacionales.

El peso de la prueba de que el despido obedece a otras razones recae sobre el

empleador, lo que debe ser valorado de manera positiva, pues constituye una aplicación del principio pro operario. Este derecho debería extenderse también a las madres que alimentan artificialmente a sus hijos.

- **Prohibición de despido por causa de matrimonio**

Son nulos los actos o contratos que se celebre entre las partes, o las reglamentaciones internas que se dicte, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio (Artículo 180). Esta disposición protectora está acompañada de la siguiente presunción: se considera que el despido responde a causa de matrimonio cuando el empleador no invoque causa o no se pruebe la invocada y el despido se produzca dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio.

- **Servicio doméstico**

Las personas empleadas en el servicio doméstico sin retiro lo que en Chile se denomina servicio doméstico puertas adentro, gozan de los siguientes derechos: a) reposo nocturno de nueve horas consecutivas; b) descanso diario de tres horas entre sus tareas matutinas y vespertinas; c) descanso semanal de veinticuatro horas corridas o de dos medios días por semana; d) feriado anual remunerado; e) licencia pagada por enfermedad de hasta treinta días en el año; f) habitación amoblada e higiénica; g) alimentación sana y suficiente; g) una hora semanal para asistir a los servicios de su culto (Artículo 4º del Decreto Ley número 326, de 1956).

Las empleadas domésticas gozan de un descanso diario de doce horas. Esto implica que su jornada de trabajo es también de doce horas al día y que trabajan setenta y dos horas a la semana. Para el resto de los trabajadores la jornada no puede exceder de



ocho horas diarias o de cuarenta y ocho a la semana. La jornada de trabajo de las empleadas domésticas se extiende, de hecho, por más de doce horas al día, sin que puedan impetrar el derecho de cobrar horas extraordinarias. Pese a ello, en esta materia las trabajadoras del hogar argentinas tienen una mejor situación que sus colegas de la mayoría de los países latinoamericanos, que no contemplan descanso entre las tareas de la mañana y de la tarde.

En caso de enfermedad, pasados los treinta días sin que la trabajadora sane, o si vuelve a enfermarse, el empleador puede considerar disuelto el contrato, sin derecho a indemnización. Las empleadas con retiro o puertas afuera sólo gozan del descanso semanal y de las vacaciones anuales.

De conformidad con el Decreto Ley 326/56 el cual regula el servicio doméstico en Argentina rige los derechos de las trabajadoras de la siguiente manera:

- a) Esta ley es aplicable a todos aquellos que se dedican a las actividades que se realicen en el hogar que no generen lucro al patrono, ahora bien aquellos que tengan algún parentesco con el patrono y realice actividades del hogar con él, no se consideran empleadas domésticas o que se dediquen a cuidar enfermos, tampoco quienes tenga menos de 14 años pueden ser contratados para realizar los tares del hogar. (Artículo 1 y 2 )
- b) También es permitido contratar a un matrimonio para realizar las tareas del hogar, a quienes se debe retribuir el salario individualmente sin embargo si existen menores



de edad, ellos no pueden considerarse como empleados. (Artículo 3)

c) Según el Artículo 4, todas las personas empleadas en el servicio doméstico que vivan en la casa donde prestan sus servicio gozan de los siguientes beneficios:

1. Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además, gozarán de un descanso diario de tres horas entre sus tareas matutinas y vespertinas;

2. Descanso semanal de veinticuatro horas corridas o en su defecto dos medios días por semana, a partir de las quince horas, teniendo en consideración las necesidades del empleado y del empleador;

3. Un período continuado de descanso anual, con pago de la retribución convenida de:

3.1 Diez días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a un año y no exceda de cinco años;

3.2 Quince días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y no exceda de diez;

3.3 Veinte días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años;

3.4 Durante el período de vacaciones, cuando hubieren sido convenidas las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador, estas últimas podrán ser objeto de convenio entre las partes. No llegándose a acuerdo el empleador, a su opción, podrá sustituir las referidas prestaciones, o una de ellas, por su equivalente en dinero. El empleador tendrá el derecho de fijar la fecha de las vacaciones, debiendo dar aviso al empleado con veinte días de anticipación.

4. Licencia pagada por enfermedad de hasta treinta días en el año, a contar de la fecha de su ingreso, debiendo el empleador velar porque el empleado reciba atención médica necesaria, que estará a cargo de éste último. Si la enfermedad fuere infectocontagiosa



el empleado deberá internarse en un servicio hospitalario;

5. Habitación amueblada e higiénica;

6. Alimentación sana y suficiente;

7. Una hora semanal para asistir a los servicios de su culto. Los empleados domésticos con retiro gozarán de los beneficios indicados en los incisos. b) y c)

d) Después de haber transcurrido 90 días de iniciado el contrato de trabajo no puede disolverse por ninguna de las partes sin antes darse el aviso previo de cinco días de anticipación si la antigüedad de la empleada es inferior a dos años y diez días cuando sea mayor, en este caso el empleado goza de dos horas diarias para que las dedique a la búsqueda de un nuevo empleo, ahora bien si el contrato fuera disuelto por voluntad del empleador los plazos señalados en este artículo podrán ser suplidos por el pago de la retribución que corresponde a uno u otro período, en cuyo caso los trabajadores sin retiro deberán desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación, muebles y elementos que se le hayan facilitado, en un plazo de 48 horas. En el caso de ruptura del contrato por parte del empleador y cuando el empleado tuviere una antigüedad mayor a un año de servicios continuados, deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a tres meses.

A los efectos de las indemnizaciones por falta de preaviso y despido y del otorgamiento del descanso anual, se reconoce una antigüedad de hasta cinco años en la prestación de servicios anteriores a la vigencia del Decreto-Ley 326/56, esto fue modificado por el Decreto Ley 7.978/56 en el Artículo 1.



- e) Cuando una empleada haya cumplido un año de servicios continuos tiene derecho percibir un mes de sueldo de conformidad con lo establecido en los Artículos 45 y 46 del Decreto Ley 33.302/45 y el Artículo 46 de la Ley 12.291 de Argentina.
- f) Otras de las ventajas de las trabajadoras domésticas es la obligatoriedad de la inscripción en una libreta de trabajo, la que es expedida en forma gratuita por la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión. El fin de obtener la libreta es llevar un control de la situación laboral de las empleadas domésticas. La libreta de trabajo contendrá:
1. Datos de filiación y fotografía del empleado;
  2. El texto de la ley y su reglamentación;
  3. El sueldo mensual, convenido entre el empleado y el empleador, mientras no sea fijado por la autoridad correspondiente;
  4. La firma del empleado y la del empleador y el domicilio de uno y otro;
  5. Las fechas de comienzo y de cesación del contrato de trabajo y del retiro del empleado;
  6. Los días fijados para el descanso semanal y en su oportunidad la fijación de la fecha de las vacaciones;
  7. La anotación del preaviso por parte del empleador o del empleado.

Para obtener la libreta de trabajo, el interesado presentará a la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

1. Certificado de buena conducta, expedido por la autoridad policial respectiva que le será entregado gratuitamente;



2. Certificado de buena salud que acredite su aptitud para el trabajo;
3. Documentos de identidad personal;
4. Dos fotografías tipo carnet.

Los documentos previstos en los incisos 1 y 2 deberán ser renovados anualmente por el interesado.

En 1997, por Decreto número 491/97 se incorporó a los trabajadores de esta actividad bajo el ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos de Trabajo. Sin embargo, dicha medida no se ha hecho efectiva debido a que aún no se ha reglamentado.

En el año 2000, a través de la Ley de Reforma Tributaria (Ley número 25.239) se amplió la cobertura jubilatoria y de salud a las trabajadoras con carga horaria inferior, estableciendo una obligatoriedad de aportes y contribuciones para aquellas que trabajan seis horas y más.

Aunque la ley vigente para empleadas domésticas en Argentina es deficiente ésta sigue siendo aplicada y quienes se dedican dicha actividad deben sujetarse a las normas establecidas.



### **3.3 Regulación del trabajo doméstico en Colombia**

En Colombia las trabajadoras del servicio doméstico gozan de todos los derechos laborales como cualquier otro trabajador a excepción de algunos tratos diferenciales.

En el caso de contrato de trabajo. Las trabajadoras del servicio doméstico se deben vincular mediante un contrato de trabajo que bien puede ser verbal o escrito, a término fijo o indefinido. Recordemos que en el caso del contrato verbal, este será indefinido. También una trabajadora del servicio doméstico puede ser contratada por tiempo completo, medio tiempo o por días.

En cuando a la jornada de trabajo. La jornada de trabajo en el servicio doméstico difiere un poco de la jornada ordinaria de ocho horas diarias. En el caso del servicio doméstico la jornada de trabajo diaria es de un máximo de 10 horas. Esto quiere decir que sólo se pagaran horas extras si se trabajan más de las 10 horas diarias, esto en base a la sentencia emitida C-278 de 1998.

Las trabajadoras del servicio doméstico tienen derecho a los descansos remunerados en los días domingos y festivos. En el caso de haber trabajado durante toda la semana igualmente se le deben pagar los respectivos recargos por horas extras y trabajo



nocturno. No hay que olvidar que, para el servicio doméstico la jornada de trabajo tiene un máximo de 10 horas diarias.

Cuando nos referimos al salario, las empleadas no pueden devengar menos del salario mínimo. En el caso que el patrón le suministre la alimentación y la vivienda, estos conceptos se pueden pactar como salario en especie pero no puede ser superior al treinta por ciento (30%) del total de salario. Además tienen derecho al pago de las respectivas prestaciones contempladas por el código laboral, a excepción de la prima de servicios a la cual no tienen derecho.

Quiere decir esto que a las empleadas domésticas se les debe pagar cesantías, intereses sobre cesantías y la dotación. Para el pago de estas prestaciones sociales se incluye lo pagado en especie y el auxilio de transporte.

En cuando a las vacaciones, tienen derecho a las mismas en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea, al igual que las prestaciones sociales también aquellas empleadas que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales tienen derecho al llamado auxilio de transporte, lo que se considera una gran ventaja para la empleada que se transporta diariamente a su trabajo, sin embargo, no aplican a este derecho cuando trabajan como internas, debido a que goza de la vivienda del empleador.



Otras de las obligaciones de los patronos es que deben afiliar al sistema de salud, pensiones y riesgos profesionales a las empleadas domésticas, ambas son aportadas entre el trabajador y el patrón, al igual que en el resto de trabajadores, la base para el pago de la seguridad social no puede ser inferior al salario mínimo e incluye el valor del salario que se pague en especie. Si el trabajador devenga menos del salario mínimo, el faltante para el aporte mínimo a seguridad social debe ser asumido entre el trabajador y el patrono en las mismas proporciones que le corresponden a cada uno.

Para la terminación del contrato de trabajo en el servicio doméstico se aplican los mismos principios generales contemplados en el código laboral, lo que significa que en el caso de existir despido injustificado o renuncia justificada por parte del trabajador, se tiene que pagar la respectiva indemnización. Algo que es importante no olvidar, es que si una empleada del servicio doméstico labora un solo día a la semana o un día cada quince días, deben pagarse todos los conceptos aquí expuestos.

### **3.4 Regulación del trabajo doméstico en Estados Unidos de Norte América**

#### **3.4.1 En el estado de Nueva York**

Después que el Senado aprobara una ley de protección laboral para las trabajadoras del servicio doméstico, el Gobernador de Nueva York, David Paterson firmó la ley que coloca a Nueva York como el primer Estado de los Estados Unidos de América en



aprobar una ley de este tipo, otorgando protección laboral a las trabajadoras del servicio doméstico, aunque ya hay otros Estados trabajando en el mismo sentido, como el de California. Un momento histórico para todas las trabajadoras domésticas que llevan años y años trabajando para que se les reconozcan sus derechos.

Las trabajadoras domésticas han sido hasta ahora excluidas de muchos de los derechos concedidos a los empleados en otras legislaciones promulgadas en el pasado. El Gobernador Paterson indicó “Hoy corregimos una injusticia histórica al otorgar a aquellos que cuidan a ancianos, a nuestros hijos y limpian nuestras casas, los mismos derechos básicos que todos los trabajadores deben tener”.<sup>15</sup>

La Ley de Derechos de Trabajadoras Domésticas, ayudará a que se les proporcionen las protecciones específicas de la industria y las normas laborales. Esta ley regula lo siguiente:

- Jornada laboral: establece una jornada de ocho horas diarias.
- Las horas extras se pagaran como tiempo y medio en base al sueldo que perciban las trabajadoras que tienen una jornada de 40 horas y son puertas afuera, pero para las que trabajan internas será a partir de las 44 horas.
- Día de descanso: un día de descanso cada semana (el cual tratará de coincidir con

---

<sup>15</sup> Alarcón, Carmen. **Nueva York ya les reconoce sus derechos.** Publicación en el Diario La Opinión. <http://univision34.univision.com/noticias/local/article/2010-09-14/trabajadoras-del-hogar-piden-ley> (31 de agosto del 2010)



el día religioso que observa cada trabajadora).

- Se le debe pagar a la trabajadora un sueldo igual al de las horas extras si ella decide trabajar durante su día de descanso.
- Días libres: Después de un año de empleo la trabajadora tendrá derecho a tres días libres pagados.
- Protección en el lugar de trabajo: medida contra la discriminación por motivo de raza, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, estatus marital, y estatus como víctima de violencia doméstica. Protección contra el acoso sexual cometido por el empleador.
- Protección contra el acoso por motivo género, de raza, origen nacional y religión.

Esta ley ampara a trabajadoras de casa de tiempo completo y temporales para recibir beneficios de discapacidad temporal. Como se puede observar hasta en los países más desarrollados y de una fuerte capacidad económica ha carecido de una ley que protegiera a las trabajadoras del servicio doméstico, sin embargo es un avance importante, sobre todo porque será de ejemplo para otros estados y países alrededor del mundo.

### **3.4.2 En el estado de California**

Guillermina Castellanos encontró empleo en Santa Ana, Los Ángeles California para



cuidar niños en una casa. Mientras estaban en la escuela, limpiaba la vivienda hasta que dejó el trabajo porque asegura que el patrón quería abusarla cuando tendía la cama. En su segundo empleo, también limpiando casas, tampoco tuvo suerte. Aguantó dos meses, debido a situaciones de maltrato y acoso.

Una década después, doña Guillermina Castellanos forma parte de un movimiento en el Estado de California que busca reconocer los derechos de las empleadas domésticas y asegura que, los abusos a quienes limpian casas y cuidan personas en el hogar siguen a la orden del día y de no hacer nada al respecto seguirán cometándose todo tipo de abusos.

El movimiento de mujeres en California busca que se apruebe una ley que equipare su trabajo con el resto de oficios, que se les paguen las horas extras trabajadas y reciban al menos el salario mínimo, que se reconozca la labor que realizan, que la sociedad comprenda lo importante que es su labor, que son empleadas como cualquier otra persona realizando su profesión.

La coordinadora de La Raza Centro Legal indicó que “el 90% de las trabajadoras domésticas son abusadas de alguna u otra forma, bien porque no les paguen lo establecido o porque son acosadas físicamente o verbalmente. La situación es peor con las que duermen en la casa (donde trabajan), porque eso no significa que tienen que



estar trabajando las 24 horas. Son seres humanos que también necesitan dormir.<sup>16</sup>

En el año 2006, una iniciativa de ley que buscaba ciertas garantías para las trabajadoras del servicio doméstico en California, fue vetada por el Gobernador Arnold Schwarzenegger, aunque la medida aprobada en Nueva York, les da motivos para continuar con la lucha.

Las trabajadoras domésticas son excluidas o discriminadas por la mayoría de las leyes laborales y de empleo. La exclusión de las trabajadoras domésticas de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, significa que no están protegidas cuando se pide el respeto de sus derechos fundamentales y no pueden negociar colectivamente las condiciones de lo que les permite el trabajo con dignidad.

California puede nivelar el campo de juego mediante la promulgación de la ley integral de los derechos, que tiene por objeto eliminar las disposiciones discriminatorias en el Código de Trabajo y conceder a los trabajadores nacionales de derechos básicos que otros trabajadores de California obtienen mediante la negociación colectiva. La nivelación beneficiarían a las empleadas domésticas, pues mejoraría sus condiciones.

---

<sup>16</sup> **ibid.** Pag.3



El proyecto de ley sobre los derechos de las trabajadoras domésticas de California, sería proporcionar a las empleadas domésticas lo siguiente:

- Igualdad de pago de hora extras.

En la actualidad, los asistentes personales quedan excluidos de los derechos de las horas extraordinarias, y las trabajadoras domésticas, reciben menos protección en virtud de leyes extraordinarias. El proyecto de ley sobre los derechos de las trabajadoras domésticas de California (The California Domestic Worker Bill of Rights) con sus siglas en Inglés CDWBR, se incluyen a todas las trabajadoras nacionales en la protección de las horas extraordinarias de California de medio tiempo y después de ocho horas de un día de trabajo y 40 horas en una semana de trabajo y el doble de tiempo después de 12 horas de un día de trabajo.

- Igualdad de derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable.

Las trabajadoras domésticas están excluidas de la protección de la Ley Ocupacional de Seguridad y Salud de California (California's Occupational Safety & Health Act. CAL-OSHA). El proyecto de ley sobre los derechos de las trabajadoras domésticas de California sería ampliar la protección de la Ley Ocupacional de Seguridad y Salud de California (CAL-OSHA) para todas las trabajadoras domésticas.

- Igualdad de derecho a la compensación a las trabajadoras.

Las trabajadoras domésticas están fuera de las leyes de compensación de California, cuando trabajan en los hogares menos de 52 horas o ganan menos de \$100 en los últimos 90 días. El proyecto cubriría a todas las trabajadoras nacionales.

- Igualdad de derecho a la presentación de informes de pago.

Los asistentes personales en la actualidad no tienen derecho a pagar el



tiempo de presentación de informes, cuando se presenten al trabajo y su empleador cancela el trabajo. El proyecto de ley sobre los derechos de las trabajadoras domésticas de California (CDWBR), se extendería el tiempo de presentación de informes de derechos que pagan la mayoría de los trabajadores de California, a los asistentes personales.

- Igualdad de derecho a ser notificado antes de la terminación.

A diferencia de los empresarios industriales de comerciales y de California de 75 a más trabajadores, los empleadores de trabajadoras domésticas no tienen obligación de proporcionar a sus trabajadoras avanzadas aviso antes de terminar sus servicios. Las trabajadoras domésticas son especialmente vulnerables ya que cuando son despedidas, a menudo pierden su trabajo y el hogar al mismo tiempo. El proyecto de ley sobre los derechos de las trabajadoras domésticas de California (CDWBR) requeriría por lo menos 21 días de antelación de aviso antes de pagar la rescisión o despido por falta de preaviso.

- Derecho a cinco horas de sueño ininterrumpido en condiciones adecuadas.

Ninguna ley actualmente garantiza a las trabajadoras domésticas el derecho a dormir sin interrupciones. Las trabajadoras domésticas a menudo trabajan durante todo el día poniendo a sí mismas y a las personas que cuidan en situación de riesgo de enfermedad y a errores no intencionales causados por el agotamiento. Éste proyecto sería garantizar a las trabajadoras nacionales por lo menos cinco horas de sueño ininterrumpido en condiciones adecuadas.

- Derecho a cocinar con su propia comida.

A diferencia de la mayoría de los trabajadores de California, las trabajadoras



domésticas son a menudo confinadas a la casa de su empleador y se ven obligadas a comer alimentos que no son saludables y sin su agrado. El proyecto sería conceder a las trabajadoras domésticas el derecho a tomar decisiones básicas sobre el tipo de alimentos que consumen.

- Derecho de costo anual de vida aumento salarial.

La proyecto proporcionaría costo anual de vida, aumento para las trabajadoras domésticas no pueden negociar colectivamente para este modesto beneficio en un sector de baja remuneración notablemente.

- Derecho a vacaciones pagadas.

El proyecto proporcionará días de vacaciones pagadas a los trabajadores nacionales de manera que, además de cuidar de la familia de su empleador, también tiene tiempo para cuidar de sus propios seres queridos.

- Derecho a días de enfermedad pagados.

El proyecto proporcionará días pagados por enfermedad, a las trabajadoras domésticas, para que puedan recuperarse de la enfermedad y recibir asistencia médica. Este derecho no sólo beneficia a la trabajadora doméstica, también protege la salud de los empleadores y los miembros de su familia. Muchas mujeres que realizan las labores domésticas son latinas que no han tenido acceso a una carrera profesional, están haciendo un trabajo importante para la sociedad, limpiando casas mientras el dueño trabaja fuera, pero no se les reconocen los derechos porque trabajan aisladas de puertas para adentro. Aunque no existen cifras oficiales, se estima que unas 400,000 personas trabajan en California limpiando casas o cuidando a personas en sus hogares.



Es un gran reto el organizarse y luchar porque se reconozcan los derechos de las empleadas domésticas sin importar el estado o país en el que se encuentren desarrollando esta actividad.



## CAPÍTULO IV

### **4. Comparación jurídico legal de las normas que regulan el trabajo doméstico en América Latina**

“Los avances políticos y legales de las trabajadoras domésticas en las democracias post-transicionales en América Latina establecen que, el trabajo doméstico remunerado emplea alrededor del 15 por ciento de la población femenina económicamente activa en América Latina. No obstante, los códigos laborales nacionales tienden a establecer salarios y beneficios bajos, a la vez que incrementan las horas de trabajo para las personas empleadas en este sector”.<sup>17</sup> Además hay situaciones de discriminación a partir de la raza, el género y la clase social. Al analizar los derechos legales de las trabajadoras domésticas en el continente, junto con los procesos de reformas políticas que se realizan como en Chile y Bolivia, se ve la resistencia constante de las elites al cambio. Sin embargo, bajo circunstancias adecuadas, las trabajadoras domésticas pueden obtener victorias en términos de reformas legales. Los aliados sociales de las trabajadoras domésticas son las organizaciones laborales, feministas e indígenas. El primer paso, para obtener su atención, es organizarse de forma autónoma y darle publicidad a su causa. Los partidos de la izquierda, aunque tienden a ser más receptivos a sus demandas, deben ser presionados para actuar a favor de las

---

<sup>17</sup> Estrada, Daniela. **El trabajo doméstico importa**. <http://ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=86888> (20 de abril de 2009).



necesidades de este grupo marginalizado. De esta forma, sin ser partidos mayoritarios, pueden incorporar el tema en la agenda. La batalla política clave, es mantener el tema de los derechos de las trabajadoras domésticas en la agenda política; una vez se somete a votación, es poco probable que sea rechazado.

#### **4.1 Deficiencias en la regulación del trabajo doméstico en Guatemala**

El Código de Trabajo de Guatemala a pesar de ser protector a la parte más débil como es el trabajador, al crearse éste, en el caso de la empleada doméstica no le fueron regulados los mismos derechos como a toda la clase trabajadora en general, por su puesto que el trabajo de casa es especial, pues el cuidado hacia una familia y sus quehaceres requiere de tiempo y dedicación. A pesar de los esfuerzos que se han hecho para valorar y que se dé la remuneración justa a la clase trabajadora de este sector ha sido difícil, pues no se tiene el menor interés en esta clase de empleo ya que no es considerada como fuente de ingresos para el estado.

Dada la falta de regulación justa hacia este tipo de empleadas se han cometido, abusos tales como: maltratos físicos, verbales y en algunas ocasiones hasta abusos sexuales, discriminación a quienes realizan este empleo, bajo salario, explotación, en muchos de los casos no están sujetas al pago de prestaciones, trato digno y buenas condiciones para dormir, cuando muchas de estas condiciones se encuentran reguladas en el Código de Trabajo.



Otra de las deficiencias que ha surgido actualmente es que a pesar de haberse creado un decreto en el que regula que la trabajadora doméstica este cubierta por la atención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con sus siglas IGSS, ha creado una controversia pues esta ley no es obligatoria para los patronos que tienen a su cargo a una empleada doméstica, lo que crea desventaja hacia la trabajadora ya que si el patrono no desea afiliarla no existe una sanción y menos una ley que lo obligue.

#### **4.2 Beneficios alcanzados dentro del régimen del trabajo doméstico en Guatemala**

En el año de 1944 llegó a Guatemala, procedente de Argentina el Doctor Juan José Arévalo Bermejo, candidato de los partidos Renovación Nacional y Frente Popular Libertador a la presidencia de la república.

Con el derrocamiento del gobierno Ubiquista se abre una nueva era para Guatemala. Asume el poder el Doctor Juan José Arévalo y con él se inicia la construcción de algunas obras de mucha trascendencia, tales como: el complejo olímpico, que se construyó en una zona que en ese tiempo permanecía abandonada y las escuelas denominadas federación, las cuales pueden observarse en la mayoría o en casi todas las cabeceras.

El presidente Arévalo tomó posesión de su cargo, el 15 de marzo de 1945 para un



período de seis años, el mismo día que entró en vigor la nueva Constitución Política de la República, la que había incorporado en su texto, principios fundamentales de la revolución de octubre como la efectiva separación de los poderes del estado, las autonomías municipales del poder judicial y la universitaria, también el reconocimiento constitucional de los partidos políticos, el sufragio de la mujer alfabetada y el de los varones analfabetos, con carácter optativo y público.

También incluyó garantías sociales, entre ellas el trabajo como un derecho del individuo y una obligación social, sentando las bases para un futuro código laboral.

El nuevo gobierno se ocupó de los más urgentes problemas sociales y laborales, en este terreno uno de los pasos más importantes fue la creación, en octubre de 1946 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con sus siglas IGSS. Éste comenzó modestamente atendiendo solo accidentes de trabajo en un área geográfica reducida, puede decirse que el sistema de previsión social quedó como una de las conquistas sociales más benéficas otorgada a los trabajadores de la revolución de octubre. Además en el Gobierno de Arévalo se ejecutó el mandato constitucional de emitir el Código de Trabajo y de impulsar el desarrollo sindical.

Para regular el funcionamiento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se crea el Decreto número 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en



el cual se establece la forma y como se brindaría esta protección social a los trabajadores, el Artículo 27 regula lo siguiente:

“Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad social requieran que se les otorgue.

A efecto de llevar a la práctica el objetivo final ordenado en el párrafo anterior, el Instituto goza de una amplia libertad en acción para ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen a la población de Guatemala, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Debe tomar siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país, las condiciones, nivel de vida, métodos de producción costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades.
- b) Debe empezar solo por la clase trabajadora, y dentro de ella, por los grupos económicamente favorables por razón de su mayor concentración en territorio determinado; por su carácter urbano de preferencia al rural, por su mayor grado de alfabetización; por su mayor capacidad contributiva; por las mayores y mejores vías de comunicación, de recursos médicos y hospitalarios con que se cuenta o que se puedan crear en cada zona del país; por ofrecer mayores facilidades administrativas, y por los demás motivos técnicos que sean aplicables.



- c) Debe tratar de extenderse a toda la clase trabajadora, en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población; y,
- d) Los reglamentos deben determinar el orden, métodos y planes que se han de seguir para aplicar correctamente los principios que contiene este artículo.”

Por lo establecido en el Artículo transcrito el beneficio de protección social iba irse implementando poco a poco a cada sector de la población, pero este se inicio con el sector de los trabajadores, sin embargo fue allí donde se quedo estancado el proceso de protección social, pues hasta hoy no todos los trabajadores tienen acceso al seguro social, dentro de ellas tenemos a las trabajadoras domésticas, a pesar de ser una clase trabajadora no gozaban de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Fue hasta el 12 de agosto del año dos mil nueve que entró en vigencia la ley que protegerían a un nuevo sector de trabajadores que sería **las empleadas domésticas** llamadas también **empleadas del hogar o de casa particular**.

Las trabajadoras de casa particular podrán afiliarse al Seguro Social y percibir algunos beneficios. Esto, luego del convenio que firmaron representantes de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) y el Instituto Guatemalteco de



Seguridad Social (IGSS), mediante el cual nace el programa Protección para Empleada de Casa Particular (Precapi), que espera beneficiar a 10 mil empleadas.

Sin embargo, el aporte y los servicios que cubre no son los mismos que a los demás trabajadores que se encuentran afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. De acuerdo con la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto número 295 Artículo 28, brinda protección en caso que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Viudez;
- f) Vejez;
- g) Muerte (gastos de entierro); e
- h) Los demás que los reglamentos determinen

Sin embargo con el proyecto Protección para Empleada de Casa Particular (Precapi) se limitará a atender maternidad completa, accidentes, emergencias y control de niño sano (vacunación y evaluación de talla y peso a los menores de cinco años). Además, podrá devengar su salario mientras cumple su periodo postnatal o recuperación. En este caso no cubre enfermedad común.



El programa Protección para Empleada de Casa Particular (Precapi), en su primera etapa tendrá un plazo de un año y funcionará sólo en el departamento de Guatemala donde se concentra la mayoría de empleadas de casa particular. Según las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, posteriormente se ampliará al resto del país. De acuerdo con el Artículo 2 del Acuerdo 1235 del programa de Protección para Empleada de Casa Particular (Precapi), es obligatorio para los empleadores que ocupen a una o más trabajadoras por tres días semanales.

Sin duda alguna este es un avance para las empleadas domésticas pues se verán beneficiadas después de tantos años.

#### **4.3 Mejoras a incorporar en el sistema legal guatemalteco con ocasión al trabajo doméstico**

El Código de Trabajo fue emitido para garantizar y proteger a los trabajadores de los abusos que pudieran cometer los empleadores, y fue en el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo donde se ejecuta el mandato constitucional de emitir el Código de Trabajo, sin embargo a pesar de haberse realizado un Código de Trabajo donde el trabajador es sumamente protegido, en el caso de las trabajadoras domésticas fue colocada en un régimen especial, teniendo derechos diferentes a los demás trabajadores, que en lugar de beneficiar a esta clase trabajadora, la afecta como verán en el siguiente ejemplo; el Artículo 164 del Código de Trabajo establece que: "El



trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo", lo cual justifica que muchas empleadas trabajen en jornadas de más de 12 horas, realmente el mismo código permite que los patronos puedan cometer abusos contra las empleadas y a la vez estar permitidos legalmente.

Realmente es necesaria una reforma al Código de Trabajo para establecer una jornada de trabajo más reducida hacia las trabajadoras domésticas ya que muchas veces deben trabajar hasta 14 horas diarias cuando el promedio de todos los trabajadores es de ocho horas diarias, además pueden causar problemas de salud física a la trabajadora por el exceso de horas de trabajo y ocasionar que no realice por completo las tareas que se le asignen.

Otra desventaja que tienen las trabajadoras de casa es respecto al salario porque a pesar de existir un acuerdo gubernativo anual donde se fija el salario mínimo, éste no es aplicado en caso de trabajadoras de casa, pues en muchos de los casos las empleadas viven en la casa del empleador, tienen alimento, es decir lo necesario para sostenerse dentro de la casa, y es por eso que no les remuneran el salario mínimo pues consideran ventaja proporcionales el alimento y donde vivir, olvidando que es uno de los beneficios otorgados en el Código de Trabajo para el caso de las empleadas domésticas, además olvidan que ellas también tienen otras necesidades, como alimentar a sus familias a quienes han dejado para poder sostenerlas. Por lo tanto, es necesario que el ministerio de trabajo cree una oficina específica para que puedan



realizarse las denuncias de aquellas empleadas que se vean afectadas por las violaciones a sus derechos de empleada de casa y que se realicen las sanciones correspondientes a quienes las cometan, que impulse campañas para que todas aquellas empleadas domésticas no tengan temor al denunciar a sus patronos, y así éstos tomen en cuenta el esfuerzo de sus empleadas y pagarles tal como lo establece la ley, un salario que cubra sus necesidades y las de sus familias.

Otra de las ventajas que había tenido la trabajadora de casa es que no tenía protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, aunque el Código de Trabajo establece ciertas normas cuando una persona se enferma y se encuentra empleada en una casa estas normas no siempre se cumplen, solamente cuando la empleada lleva mucho tiempo en la casa tienen más consideraciones, pero si fuera alguien que tiene unos meses de trabajo esta prefiere renunciar recuperar su salud y después buscar un nuevo empleo debido a que los patronos no la comprenden y tiene que seguir trabajando a pesar de estar enferma.

Ahora bien, con el proyecto Protección para Empleada de Casa Particular (Precapi), se pretende proteger a la trabajadora doméstica con los servicios de maternidad completa, accidentes, emergencias y control de niño, sin embargo de acuerdo con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), a la fecha sólo 87 de 10.900 trabajadoras de casa particular cuentan con cobertura social, es decir, el 0.8 por ciento.



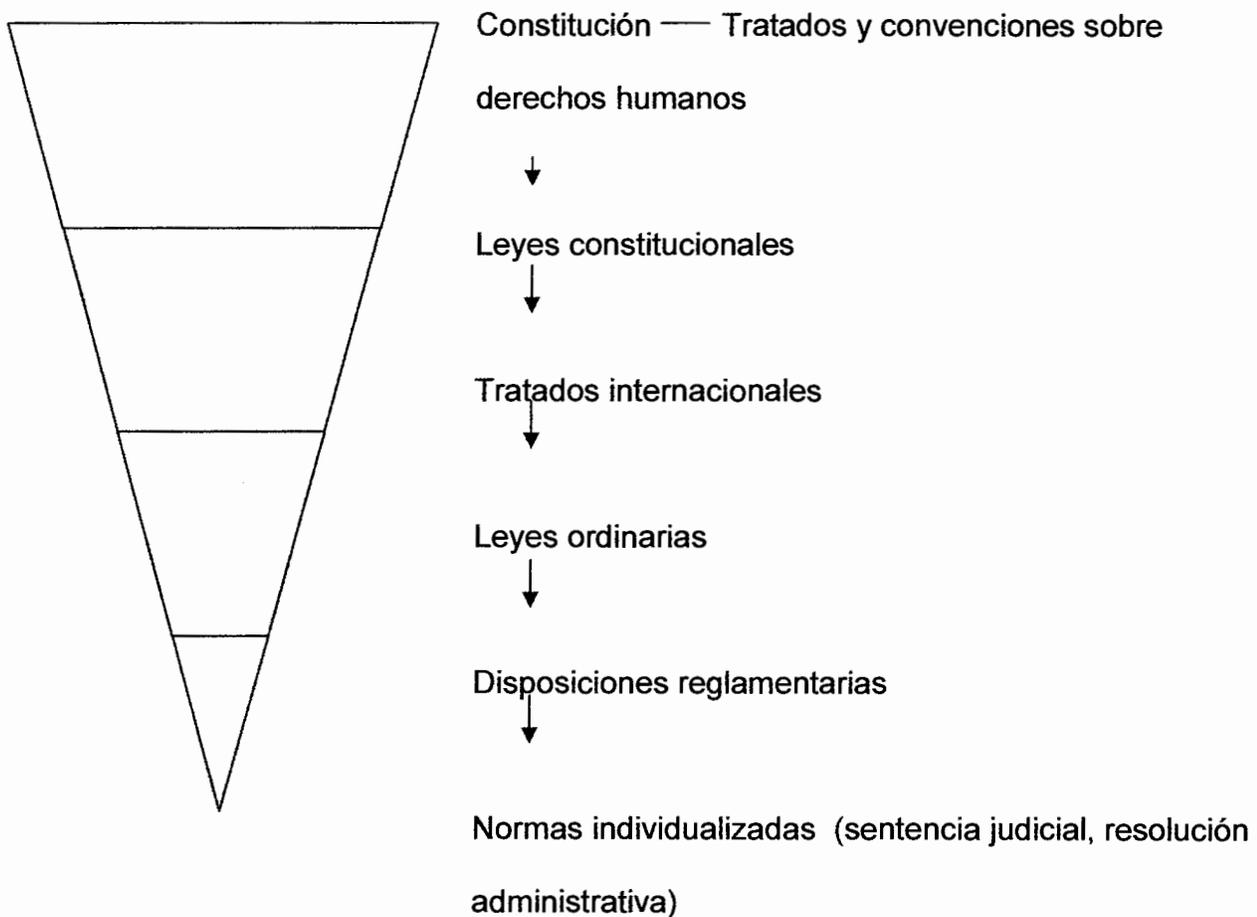
Según informe el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) explica que el programa tiene el propósito de, otorgar cobertura del régimen de seguridad social a las trabajadoras domésticas que, se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás quehaceres propios de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador. Sin embargo, esto no se cumple debido a que una buena cantidad de empleadas domésticas aún no están inscritas, ya sea por la falta de conocimiento sobre el programa o la negativa de los patronos para facilitarle los trámites, debido a que el registro en el seguro social no es obligatorio, lo que es un gran obstáculo para las empleadas el ejercer ese derecho.

Maritza Velásquez, coordinadora de programas de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, Domicilio y Maquila (ATRAHDOM), indica que el proyecto no llena las expectativas de un programa de seguridad social. En primera instancia, critica que el seguro social deje en manos de los patronos la decisión de inscribir o no a la empleada doméstica pues la seguridad social es un derecho de las trabajadoras y no un gusto de los empleadores.

Además, señala que las áreas de cobertura son insuficientes para las necesidades reales de las trabajadoras de casa particular. Esto, porque el programa se limita a atender accidentes, maternidad, a los hijos menores de cinco años que se encuentran sanos y las prestaciones en dinero, no atienden enfermedad común y esta es una de las áreas en las que se ven afectadas frecuentemente.

#### 4.4 La jerarquía de las leyes y el derecho de trabajo

Cuando hablamos de la jerarquía de las leyes nos basamos en la teoría de Hans Kelsen, quien fue el primer jurista que fundamentó la validez del derecho en la jerarquía del ordenamiento jurídico, la cual considera como un sistema cerrado de normas que pueden representarse mediante una pirámide invertida.



- La Constitución Política o ley fundamental. Es la ley suprema emanada del poder constituyente del pueblo, cuya finalidad es la creación de los órganos fundamentales del Estado y la regulación de su funcionamiento. La Constitución Política de la República enuncia principios generales que deben ser desarrollados por normas

jurídicas contenidas en cuerpos legales distintos de ella, pero que regulan materia constitucional y se les denomina leyes constitucionales, éstas pueden serlo por tres razones:

- ❖ Por su origen: Al haber sido creadas por el cuerpo que ostenta el poder constituyente. Son leyes constitucionales por su origen, la Ley de Amparo, Ley de Exhibición Personal y Constitucionalidad, Ley de Orden Público, Ley Electoral y de Partidos Políticos, Ley de Emisión del Pensamiento. Todas ellas emanadas de la Asamblea Nacional Constituyente,
- ❖ Por su autenticidad: Cuando la propia Constitución Política o la propia ley se denomina a sí misma ley constitucional. Por ejemplo: El Artículo 35 de la Constitución Política de la República al referirse a la libertad de emisión del pensamiento establece que: "Todo lo relativo a este derecho constitucional se regula en la Ley Constitucional de Emisión del Pensamiento".
- ❖ Por su atributo orgánico: Cuando la ley tenga por objeto regular alguno de los órganos creados por la Constitución Política, es considerada ley constitucional; por ejemplo; la Ley del Organismo Ejecutivo que desarrolla el funcionamiento del mismo y de sus diferentes dependencias. (Tales leyes emanan del Congreso de la República en nuestro sistema jurídico).

Las leyes constitucionales pueden ser reformadas por el Congreso de la República, para lo cual es necesario una mayoría de las 2/3 partes del total de diputados que lo integran, previo dictamen favorable de la Corte de Constitucionalidad (Artículo 175, 2o. párrafo de la Constitución Política de la República).

- Los tratados internacionales sobre derechos humanos. Son acuerdos regulados por el derecho internacional público, y celebrados por escrito entre dos o más Estados u



organismos internacionales de carácter gubernamental; constan en un instrumento escrito o en varios conexos en que deben llenarse las formalidades prescritas por el derecho internacional así como por el derecho interno de los países que los suscriben. El Artículo 44 de la Constitución Política, acepta la existencia de tratados internacionales de derechos humanos; sin embargo, esto no implica la supremacía de tal tratado sobre la Constitución Política en nuestro sistema jerárquico, solamente ésta ocupa un lugar superior al de los tratados internacionales, salvo en lo que se refiere a los derechos humanos, tal como se explicó al referirnos a la preeminencia del derecho internacional.

- **Leyes ordinarias.** Son las normas generales y abstractas que manan del Organismo Legislativo del Estado, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Constitución Política para la creación y sanción de la ley. Dentro de éstas encontramos las siguientes:
  1. **Ordinarias propiamente dichas.** Son las dictadas por el Congreso sobre materia distinta de la contemplada en la Constitución Política y en las leyes constitucionales. Por ejemplo: Código de Comercio (Decreto Legislativo 2-70), Código Penal (Decreto Legislativo 17-73), Código Procesal Penal (Decreto Legislativo 52-73).
  2. **Orgánicas.** Las que regulan la estructura o funcionamiento de algún órgano estatal. Por ejemplo: Ley Orgánica del Instituto Nacional de Estadística (INDE), Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), etc.
  3. **Decretos leyes.** Son las normas emanadas del Organismo Ejecutivo con valor y eficacia de ley. Por ejemplo, el decreto que pone en vigor la Ley de Orden Público (Artículo 183 inciso e de la Constitución Política de la República), son decretos leyes, también los emitidos por el Jefe del Ejecutivo en los regímenes de facto en



que no existe un Organismo Legislativo, pudiendo en tal caso, crear leyes ordinarias. Ejemplo: Código Civil (Decreto-Ley 106), Código Procesal Civil y Mercantil (Decreto-Ley 107).

- Disposiciones reglamentarias. La función reglamentaria ha sido depositada en el Presidente de la República de acuerdo a lo establecido en la literal e del Artículo 183 de la Constitución Política, pues éste, por conducto de los distintos ministerios, se encuentra en contacto directo con los problemas concretos que la ley ordinaria trata de resolver, pero cuya aplicación práctica facilita el reglamento. Sirven para facilitar y explicar la aplicación de una ley ordinaria. Por ejemplo, la Ley del Impuesto de Timbres Fiscales y de Papel Sellado Especial para Protocolos, contiene las normas generales de recaudación del impuesto, pero su aplicación práctica es detallada en el reglamento respectivo.

Los otros dos poderes del Estado, en forma excepcional, pueden emitir reglamentos. Por ejemplo: El Congreso puede emitir su propio reglamento interior (Artículo 181 de la Constitución Política) y la Corte Suprema de Justicia podrá dictar los reglamentos que le correspondan de acuerdo con la ley (Artículo 38 inciso 10o. de la Ley del Organismo Judicial). Los reglamentos sirven para explicar y facilitar la aplicación de las leyes ordinarias. Ocupan una posición jerárquica inferior a ellas y no pueden variar o contradecir el espíritu o fundamento de la ley ordinaria que están reglamentando.

- Normas individualizadas. Ocupan el último peldaño de la escala jerárquica y dentro de ellas están comprendidas la sentencia judicial y la resolución administrativa, ya que las mismas se dictan para ser aplicadas en la resolución de situaciones



concretas y exclusivamente para resolver un caso determinado, por lo que se aplican exclusivamente a las partes que intervinieron en el proceso.

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral citamos: los tratados, la constitución, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando citamos a las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologuistas de la misma, asientan que es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales del trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables. Amauri Macaró Nacimiento, citado por Américo Plá Rodríguez, anota al respecto: “Al contrario del derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. La cúspide de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.”<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 89



## CONCLUSIONES

1. En el transcurso de la investigación, se determinó que existe falta de voluntad política en legislar a favor de un sector de la población históricamente olvidado, como lo es la empleada doméstica y de crearse las mismas deben ser verdaderamente protectoras, sin que violen sus derechos.
2. En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no existe una oficina que lleve control de los abusos que se realizan en contra de las empleadas domésticas, lo que permite las continuas violaciones de los derechos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes laborales.
3. El incumplimiento de las leyes laborales por parte de los patronos y la falta de imposición de sanciones a las violaciones de las leyes laborales, por parte del Estado y específicamente del Ministerio de Trabajo, ha creado una inseguridad jurídica que beneficia el abuso y la violación de los derechos de cientos de mujeres que se emplean en el servicio doméstico.
4. Durante la investigación se puede verificar que las empleadas domésticas se ven



obligadas en aceptar aquellas condiciones que los patronos les impongan, debido al poco conocimiento o ignorancia de los derechos que por ley les corresponden.

5. A pesar de haberse aprobado el programa de protección a la trabajadora doméstica Precapi, el cual pretende dar protección a este sector de la población mediante la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, este programa no ha tenido el auge deseado debido a que el patrono no está obligado a cumplir con inscribir a su trabajadora doméstica al programa.



## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe a través del poder ejecutivo proponer iniciativas de ley ante el Congreso de la República, que protejan integralmente al sector de trabajadoras domésticas, con normas apropiadas que brinden protección ante la violación de sus derechos e impongan sanciones a quienes los violen, garantizando el cumplimiento de las mismas.
2. La creación de un centro de atención específico por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para tratar los asuntos relativos a las trabajadoras del servicio doméstico, con el fin de llevar un mejor control en el número de trabajadoras que desarrollan esta actividad y las condiciones en las que estas se desempeñan, así también controlar aquellos patronos que cometan abusos contra las empleadas domésticas.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe crear programas orientados al cumplimiento derechos mínimos que le asisten a ésta clase de trabajadoras, contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.



4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establezca un programa permanente de capacitación orientada a la clase trabajadora del servicio doméstico, que les permita conocer sus derechos y obligaciones y les permita organizarse en la mejora de las condiciones de trabajo.
  
5. Expandir el Proyecto de Protección de la Empleada Doméstica (Precapi), promovido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad social, de manera que este sea obligatorio para los patronos y constituya un beneficio real para las empleadas del servicio doméstico, pues también son personas vulnerables como cualquier otra a cualquier tipo de enfermedad.



## BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN, Carmen. **Nueva York ya les reconoce sus derechos.** Publicación en el Diario La Opinión. <http://univision34.univision.com/noticias/local/article/2010-09-14/trabajadoras-del-hogar-piden-ley> (31 de agosto del 2010).

ARRIGO, Gianni. **Negociación colectiva y ley en materia de flexibilidad de trabajo.** Revista Debate Laboral, No. 2 San José, 1988.

ARRIOLA, Joaquín y otro. **Derechos prohibidos. Negociación colectiva y sindicatos en El Salvador. Serie documentos de investigación.** Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. Ciencias Sociales y Humanidades, San Salvador.

Asociación de trabajadoras del hogar a domicilio y de maquila (ATRAHDOM). **Guatemala trabajo decente para las trabajadoras domésticas.** [www.rebanadasdelarealidad.com.ar/atrahdom-10-70.htm](http://www.rebanadasdelarealidad.com.ar/atrahdom-10-70.htm) (13 de abril de 2010).

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Nueva edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Ed. Heliasta S.R.L. marzo de 1993.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. **Situación de la niñez.** <http://www.eluniversal.com.mx/notas/463094.html>

CRUZ JAIMEZ, Guadalupe. **Trabajo doméstico limita desarrollo económico de América Latina.** (CIMAC). <http://www.argenpress.info/2010/07/trabajo-domestico-limita-desarrollo.html>

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Ed. Porrúa, México, 1979.



DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México. 1994.

ESTRADA, Daniela. **El trabajo doméstico importa**.  
<http://ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=86888> (20 abril 2009)

FEIJOÓ, María del Carmen, Jelin, Elizabeth. **Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares de Buenos Aires**. Buenos Aires, CEDES, 1989.

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

GARRONE, José Alberto. **Diccionario manual jurídico Abeledo-Perrot**, Artes Gráficas Candil, S.R.L. Nicaragua 4462, Buenos Aires, República de Argentina.

JIMÉNEZ Tostón, Gema. **Servicio doméstico y desigualdad**. Síntesis elaborada por CIMAC Publicado en Revista Géneros, de la Asociación Colimense de Universitarias, Universidad de Colima. Junio 2001, Año 8, Número 24.  
<http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/s01070302.html>

KUZNESOF, Elizabeth. **Historia del servicio doméstico en la América Hispana**.  
[training.itcilo.org/.../EL%20TRABAJO%20DOMÉSTICO.doc](http://training.itcilo.org/.../EL%20TRABAJO%20DOMÉSTICO.doc) - Similares

MUELA, Carolina. **Conceptos básicos del régimen del servicio doméstico**.  
<http://solocontable.com/Ultimo%20Momento/SERVICIODOMESTICO.htm>

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Prólogo del Doctor Guillermo Cabanellas. Ed. Heliasta S.R.L. Viamonte 1780 Piso 1º Buenos Aires Argentina. 1999.



PEDRERO NIETO, Mercedes. **Género y trabajo doméstico y extra doméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico.** Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119(28), 2002. [ISSN: 1138-9788]  
<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-28.htm>

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho de trabajo.** Ed. Deplama, Buenos Aires, Argentina, 1988.

SAUCEDO, Raneé. Coordinadora de La Raza Centro Legal  
<http://univision34.univision.com/noticias/local/article/2010-09-14/trabajadoras-del-hogar-piden-ley>

URÍZAR, Hernández. Tesis: **El empleo informal (análisis en el servicio doméstico).** Universidad Francisco Marroquín, Facultad de Ciencias Económicas Guatemala, octubre 1991.

WAINERMAN, Catalina Haydée; Jelin, Elizabeth. **Del deber ser y el hacer de las mujeres: 2 estudios de caso en Argentina.** México, Colegio de México/PISPAL, 1983.

## **Legislación**

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

**Ley del Organismo Judicial.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89, 1990.



**Código Procesal Civil y Mercantil.** Jefe de Gobierno de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963.

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

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 295, 1946.

**Proyecto Protección para Empleada de Casa Particular (Precapi),** Acuerdo número 1235, 2009. Guatemala