

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

**DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN, DE LA MUJER EN EL RÉGIMEN ESPECIAL
DEL TRABAJO DOMÉSTICO, EN LA LEGISLACIÓN LABORAL 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

AURA NOEMÍ VÁSQUEZ PERDOMO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Noviembre de 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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Estuardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Vocal:	Lic. Ana Elvira Polanco Tello
Secretaria:	Lic. Marta Lidia Nij Patzan

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Rafael Morales Solares
Secretario:	Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo

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

**BUFETE JURÍDICO DE LA ABOGADA Y NOTARIA
MÓNICA ELIZABETH IXCOT RODRÍGUEZ**

11^a. Avenida 6-62 zona 7 Colonia Quinta Samayoa

Teléfonos: 24718835-42198760



Guatemala, 2 de mayo 2011

Licenciado

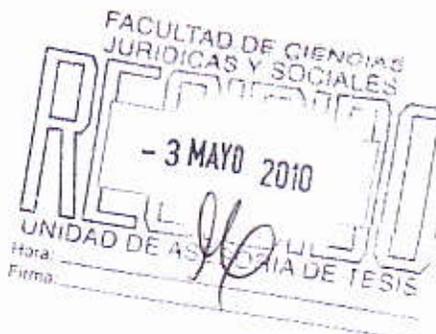
Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria



Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento con la resolución emitida el veintitrés de noviembre del año dos mil diez, me permito informar a usted que procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller **AURA NOEMÍ VÁSQUEZ PERDOMO**, intitulado: **"DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN, DE LA MUJER EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO, EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA"**.

Luego de un trabajo de varias sesiones en las cuales he guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, hago constar lo siguiente:

- a) El trabajo fue realizado con acuciosidad y esmero siendo éste de mucha utilidad para los estudios de derecho y litigantes, constituyendo un aporte científico importante y de gran beneficio para el sector trabajador contenido en esta labor típica considerada como especial o régimen especial, con énfasis en la mujer guatemalteca, analizando que el derecho de trabajo es tutelar, realista y objetivo, el cual busca la igualdad y protección del trabajador ante el patrono por su misma situación de desventaja y dependencia. A mi criterio la bachiller elaboró un tema que determina un aporte académico muy importante en el Derecho Laboral Guatemalteco, puesto que es de suma relevancia en la discriminación y desigualdad que sufren día a día las trabajadoras domésticas, otorgándole la sociedad guatemalteca poca importancia a esta situación y con ello la falta de conocimiento de las mismas trabajadoras al desconocer sus derechos laborales existentes.
- b) Se determinó que la estudiante realizó una investigación objetiva y actualizada sobre el tema, siendo en consecuencia el contenido final de la tesis de carácter técnico y científico, ya que utilizó los métodos deductivo, inductivo, adecuados para resolver el problema planteado, con lo cual se comprueba la hipótesis conforme la proyección científica de la investigación, siendo éstos aplicados adecuadamente, en cuanto a las técnicas de investigación bibliográfica y documental se comprueba que se hizo la recolección y recopilación amplia y necesaria.

BUFETE JURÍDICO DE LA ABOGADA Y NOTARIA
MÓNICA ELIZABETH IXCOT RODRÍGUEZ
11^a. Avenida 6-62 zona 7 Colonia Quinta Samayoa
Teléfonos: 24718835-42198760

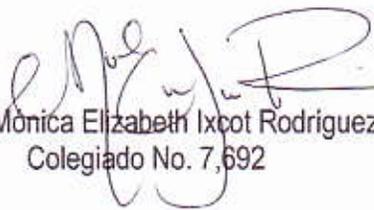


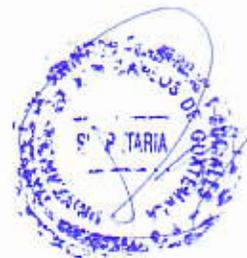
- c) Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, la bachiller Aura Noemí Vásquez Perdomo, presto en forma cuidadosa la atención a cada uno de los temas que comprende el trabajo de tesis, utilizando un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado, con una redacción clara, práctica y de fácil comprensión.
- b) Las conclusiones y recomendaciones formuladas son el resultado del estudio y análisis del problema y por consiguiente consistentes y congruentes con el mismo.

Por lo expuesto y siendo que el trabajo de investigación cumple con todos los requisitos legales establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito DICTAME FAVORABLE para continuar con el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo como su atenta y segura servidora.

Atentamente,

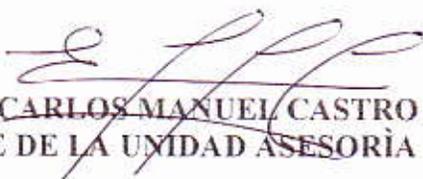

Procuradora
Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
ABOGADA Y NOTARIA
Licda. Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
Colegiado No. 7,692



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, tres de mayo de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CÉSAR ANIBAL NAJARRO LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **AURA NOEMI VÁSQUEZ PERDOMO**, Intitulado: **“DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN, DE LA MUJER EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO, EN LA LEGISLACIÓN LABORAL 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 las 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 estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



LIC. CÉSAR ANIBAL NAJARRO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO

6ª. Avenida 0-60 Torre I, Oficina 202 zona 4
Teléfonos: 23351876-23512050



Guatemala, 3 de junio 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha tres de mayo del presente año, procedí a revisar el trabajo de tesis presentado por la bachiller **AURA NOEMI VASQUEZ PERDOMO**, intitulado: **“DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN, DE LA MUJER EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO, EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**.

De la revisión practicada, se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en su Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y por ello hago constar:

- a) En relación al contenido científico y técnico de la tesis elaborada, esta abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico-social de actualidad, tomando en cuenta que la recolección de información realizada por la bachiller Aura Noemí Vásquez Perdomo fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.
- b) La estructura formal de la tesis tiene una calidad de redacción adecuada, proporcionando una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como también se utilizó los métodos deductivos e inductivos,

LIC. CÉSAR ANIBAL NAJARRO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO

6ª. Avenida 0-60 Torre I, Oficina 202 zona 4
Teléfonos: 23351876-23512050



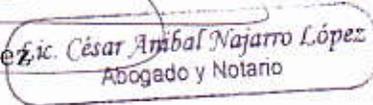
analítico, y la aplicación de las técnicas de investigación bibliográficas que comprueba que se hizo la recolección de la bibliografía adecuada.

- c) El aporte científico del trabajo de tesis se aprecia al momento de verificar las ventajas que representa para el sector doméstico ya que este se dirige al estudio de la desigualdad y discriminación que sufren las trabajadoras domésticas en cuanto al incumplimiento de la leyes, y por ello estimo que es de suma importancia debido a que es un tema que no se ha profundizado y cuyo objeto es que se tome como base para fortalecer la legislación y ayudar a que el trabajo doméstico, sea prestado en condiciones que no vulneren la dignidad de estas trabajadoras, dejando constancia de la problemática que representa, la falta de regulación relacionada al tema.
- d) Las conclusiones y recomendaciones son objetivas y congruentes con nuestro medio jurídico social.

Por lo anterior, el presente trabajo de tesis constituye un aporte importante para la sociedad guatemalteca y en forma especial para el Régimen de Trabajo Doméstico, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE, recomendando que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. César Anibal Najarro López
Colegiado: 4746





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de septiembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante AURA NOEMÍ VÁSQUEZ PERDOMO, Titulado DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN, DE LA MUJER EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO, EN LA LEGISLACIÓN LABORAL 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/silh



ACTO QUE DEDICO:



A DIOS:

Por otorgarme el don más preciado que es la vida, por ser mi guía y luz, por llenar de bendiciones mi camino y por permitirme alcanzar uno de mis más grandes propósitos.

A MIS PADRES:

Fredy y Aura, pilares fundamentales en mi vida que Dios a utilizado para guiarme, con agradecimiento eterno por sus múltiples esfuerzos y sacrificios, son los mejores ejemplos. Gracias por brindarme su apoyo incondicional, porque, sin su ayuda no fuera lo que soy, este triunfo es para ustedes papitos, mis dos grandes amores.

A MIS ABUELITOS:

Pablo Benigno Vásquez, Tomasa Godínez (Q.E.P.D.), con cariño y respeto. Dios los tenga en su gloria.

Leandro Perdomo (Q.E.P.D.), por tus sabios consejos y sembrar en mí frutos de fortaleza y decisión, en tu honor y honra a ti dedico este galardón. Y de manera muy especial a mi abuelita **Quetia**, mujer emprendedora, con amor, ternura y respeto, por su apoyo incondicional y muestra de fe; ya que más de una vez inclino sus rodillas, elevando sus oraciones al cielo, rogando a Dios que me iluminará y me brindará sabiduría para poder culminar el inicio de un sueño que hoy se hace realidad. Gracias mi Quetia, te quiero mucho.

A MI ESPOSO:

Max Antonio, con amor, por ser parte especial en mi vida, compartir triunfos y fracasos y por tu ejemplo de superación. Te amo, mi amor.

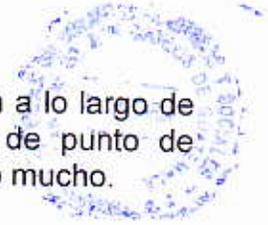
A MI HIJO:

Johan Alexander, fruto de amor, fuente de inspiración, energía y motivación, ya que su existencia me impulsa cada día a perseverar, para poder lograr el éxito deseado. Te amo, chiquito.

A MIS HERMANOS:

Willian Anibal, hermano ejemplar. Con admiración, amor y respeto, por ser un amigo incondicional, compartir cada momento de felicidad y de tristeza juntos, por resolver mis problemas con paciencia y cariño; a quien le debo más de una y mil gracias.

Freddy Daniel, Por su paciencia y comprensión a lo largo de mi carrera, esperando que mi ejemplo sirva de punto de partida para su superación personal. Los quiero mucho.



A MIS TÍOS:

Alfonso, Amílcar, Humberto, Araceli, Epifanía y Blanca, con cariño y respeto; gracias por compartir mi felicidad.

A MIS PRIMOS:

Carlos Humberto, José Luis y Myra Yaneth, con cariño, afecto y por brindarme su apoyo moral de superación, porque forman parte importante en este sueño tan anhelado que hoy he alcanzado.

A MIS SUEGROS:

Carlos Enrique y Dora Marina, por sus consejos y apoyo moral e incondicional.

A:

la Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser el alma mater que me abrió las puertas a la educación.

A USTED:

Especialmente.

ÍNDICE



Introducción.....

CAPÍTULO I

1.	Participación de la mujer en el trabajo.....	1
1.1.	Antecedentes históricos.....	1
1.1.1.	Antecedentes en Guatemala.....	9
1.2.	La mujer en el régimen especial del trabajo doméstico.....	17
1.2.1.	Evolución histórica del trabajo doméstico.....	17
1.2.2.	Antecedentes jurídicos.....	20
1.2.3.	La mujer y el trabajo doméstico.....	23
1.2.4.	Situación de la trabajadora doméstica en la actualidad.....	25
1.3.	Trabajo doméstico en la legislación laboral.....	29
1.3.1.	Definición de trabajo doméstico.....	32
1.3.2.	Características del trabajo doméstico.....	34
1.3.3.	La jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas.....	37
1.3.4.	Salario mínimo de las trabajadoras domésticas.....	39
1.3.5.	Contrato individual del trabajo, en el régimen especial del trabajo doméstico.....	41
1.3.6.	Acceso a la atención sanitaria.....	43
1.3.7.	Derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas...	45

CAPÍTULO II

2.	Igualdad y discriminación en el trabajo doméstico.....	51
2.1.	Principio de igualdad.....	52
2.1.1.	La igualdad desde el punto de vista jurídico.....	53
2.1.2.	El derecho de ser tratado por igual.....	55



2.1.3.	El principio de igualdad en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	57
2.1.4.	La consagración del principio de igualdad en el ordenamiento laboral.....	63
2.2.	Discriminación.....	65
2.2.1.	Discriminación en el ámbito laboral.....	66
2.2.2.	Regulación legal de la discriminación.....	72
2.2.3.	¿Qué sucede en la práctica en el ámbito laboral con la discriminación?.....	76

CAPÍTULO III

3.	Instituciones dedicadas al apoyo de las trabajadoras domésticas.....	79
3.1.	Asociación de trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquilas. -ATRAHDOM-.....	80
3.1.1.	Antecedentes.....	80
3.1.2.	Visión.....	83
3.1.3.	Misión.....	84
3.1.4.	Objetivo.....	84
3.2.	Casa San Benito.....	84
3.2.1.	Antecedentes.....	85
3.2.2.	Objetivos.....	85
3.2.3.	Misión.....	86
3.2.4.	Visión.....	86
3.3.	Secretaría de la Presidencia de la Mujer. -SEPREM-.....	86
3.3.1.	Misión.....	90
3.3.2.	Visión.....	90

CAPÍTULO IV



4. Modificación del artículo 165, del Código de Trabajo, en su último párrafo, referente al seguro social de las trabajadoras domésticas.....	91
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
ANEXO.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	129

INTRODUCCIÓN



El trabajo doméstico está vinculado a la historia de la esclavitud, el feudalismo, el colonialismo, así como otras formas de servidumbre. La problemática objeto de la presente investigación se centra específicamente en el régimen especial del trabajo doméstico, de aquellas trabajadoras que laboran en casa particular bajo las órdenes del patrono accediendo a las condiciones inferiores impuestas por el mismo, debido a la necesidad de tener un empleo remunerado, por no poder optar a otro tipo de trabajo, ya que no tienen un nivel educativo para ello, en consecuencia, desconocen los derechos que les corresponden. Es así, como este sector se ve afectado en el ámbito laboral, en virtud de que no se aplican a cabalidad las pocas normas laborales existentes para este tipo de régimen, debido a la falta de conocimiento de las mismas trabajadoras, así como la desconsideración por parte de los patronos para aplicar como es debido la ley, discriminando a las trabajadoras domésticas en forma constante y por ende vulnerando el principio de igualdad, regulado en el Constitución Política de la República de Guatemala.

El Estado de Guatemala, ha dado poca importancia a los abusos que sufren día a día las trabajadoras domésticas, en cuanto a la desigualdad de oportunidades, incluyendo así la discriminación de la cual son objeto, ya que prestan su servicio en condiciones inferiores a las que estipulan las leyes.

El presente trabajo se desarrolla en cuatro capítulos, de la siguiente manera: en el primer capítulo, se realiza una reseña histórica de la mujer y el trabajo que desde hace



siglos ha desempeñado, él que no era valorado, destacando específicamente, la historia del trabajo doméstico hasta el presente siglo, definición y características, así como los pocos derechos laborales existentes, poco aplicables e incluso con una deficiencia legal; en el segundo capítulo se determina la aplicación de la igualdad y discriminación en el trabajo doméstico, desarrollando dichos principios aplicables al ámbito laboral; en el tercer capítulo, se destaca la existencia de instituciones sociales dirigidas a las trabajadoras domésticas, las que sirven de apoyo, capacitación, orientación a las mismas; por último el capítulo cuarto, objeto principal de la presente investigación respecto a la modificación del Artículo 165 del Código de Trabajo, en su último párrafo, referente al seguro social de las trabajadoras domésticas.

En la realización de este trabajo se tuvo a la vista información recopilada de diversos autores nacionales, extranjeros y de la legislación laboral guatemalteca, además se utilizó métodos básicos de la investigación, para la elaboración del mismo, entre ellos el método histórico, en cuanto a la evolución que ha tenido la mujer que se dedica al servicio doméstico en el transcurso del tiempo; el método analítico, referente al análisis minucioso que se realizó en cada uno de los temas para poder llegar a una conclusión; los métodos inductivo y deductivo, que se aplicaron con la finalidad de determinar porqué persiste la discriminación e igualdad hacia las trabajadoras domésticas, dichos métodos sirvieron para el mejor entendimiento y aplicación del presente trabajo.

CAPÍTULO I



1. Participación de la mujer en el trabajo

Mucho se ha escrito sobre la relación de la mujer y el trabajo en el mundo contemporáneo, por ello es necesario hacer un análisis de este tema a través de la historia.

1.1. Antecedentes históricos

En las sociedades más remotas de la historia, así como en las modernas e industrializadas, la participación de la mujer en el trabajo es una realidad, porque si bien es cierto que se evidencia más la supremacía del hombre en estos siglos, esta notoriedad se originó de su fuerza física puesto que ella le permitía sobrevivir, defendiendo y alimentando a su mujer e hijos.

Los vestigios de la prehistoria, no permiten afirmar a ciencia cierta que la mujer fuese tratada entonces como un objeto. Por el contrario, pese a su menor fuerza física, es tratada como igual al hombre, por esta razón se afirma con certeza que la mujer no ha permanecido pasiva, porque ha participado activamente o en forma soslayada en las diferentes épocas en la que se ha desenvuelto, aunque en algunas sociedades por su necesidad de jerarquía, "han sido las que han consagrado la subordinación de la mujer

y la han convertido en ese ser inferior".¹ Negándole hasta estos días el derecho a la instrucción y a una educación intelectual conveniente.



Desde la época primitiva, la mujer aunque poco valorada, ha ayudado al hombre a salir adelante, porque según lo establece Parias "el hombre lucha poniendo toda su fuerza e inteligencia para combatir el hambre, a los animales feroces, a otros hombres que lo acosan y lo persiguen, la mujer lo ayuda en la medida a sus posibilidades, dedicándose en un principio a sus labores domésticas propias de su sexo; posteriormente, en las sociedades agrícolas y patriarcales, trabajó duramente y sin remuneración".²

Conforme transcurren los años a las mujeres se les consideró parte importante en la casa ya que "ejercían su actividad en el recinto resguardado de su hogar, convertido hoy casi exclusivamente en una unidad de consumo, era entonces una unidad de producción y desempeñaba un papel considerable en la economía doméstica".³

"Posteriormente en la Época Antigua, específicamente en el antiguo Egipto la mujer gozó de independencia".⁴ Porque precisamente en esta época pudo desenvolverse en el comercio e industria, ejerció funciones públicas al desempeñar cargos administrativos, por ejemplo de reina, magistrada, pitonisa y sacerdotisa. La dinastía se transmitía por la vía materna, por esta razón en Egipto las mujeres ejercieron el poder político en forma directa, se desarrollaron activa e incluso positivamente como Jefes de Estado, tal el

¹ Sartín, Pierrete, **La mujer liberada**, pág. 39.

² Parias Louis, Henry, **Historia General del Trabajo. Prehistoria y Antigüedad**. págs. 13-19-48.

³ Sartín, **Ob. Cit.**; pág. 123.

⁴ Chavarría Argueta, Carmen Yolanda Lic., **La mujer frente al Derecho Guatemalteco del Trabajo**, pág. 10.



caso de Cleopatra. El contrato de matrimonio dio a la esposa una autoridad superior al del esposo, convirtiéndola no en un ser esclavizado servil, sino una verdadera jefa del hogar. Por el contrario “los Hindúes y los Árabes hicieron de la mujer una persona disminuida, servil al convertirla en esclava. En Asiria, la legislación tenía tendencias feministas, porque en ella, la mujer ejercía tutela de los hijos administrando así, los bienes durante la ausencia del marido, en caso de ocurrir el fallecimiento del esposo, el Código de Hamurabí en sus preceptos establecía que le correspondía a la esposa la patria potestad sobre los hijos; además, si había repudiación, tenía derecho a recuperar la dote aportada al matrimonio, con el derecho a ejercer el comercio y la monogamia era el medio más eficaz para conservar y consolidar el matrimonio”.⁵

Por otra parte, en Grecia los hijos tomaban el apellido de la madre, de esta manera también la mujer participaba en las asambleas políticas con derecho a voz y voto, resolviendo conjuntamente con los hombres los problemas administrativos, políticos y jurídicos más difíciles de su época. Pero más tarde pierde esta atribución, “encontrando dos posiciones diferentes: a) En Atenas antes de Solón, el padre tiene derecho a vender a sus hijos, la esposa vive como esclava del marido por considerársele de escasa inteligencia, de esto se deriva la autoridad proteccionista del hombre”.⁶ En esta época a la mujer, le es vedada su intervención en los negocios públicos, su educación prácticamente es inferior, por esta razón sus ocupaciones son exclusivamente hogareñas; “b) En Esparta, la educación de la mujer se centraliza en hacer de ella una intrépida compañera del hombre, por eso cuando peligra la integridad del hogar y de la

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.



patria entonces la mujer participa en actividades bélicas en defensa de estos valores.

Todo lo contrario a Atenas, Esparta consideraba a las féminas parte esencial de su sociedad, integrándola a la misma con formación educacional, integral y de valores, para que ausencia del esposo, ellas surgieran con cabeza del hogar.

En Roma, el sexo femenino era causa de incapacidad, pues la familia solamente acepta la autoridad del padre, "quién tenía poderes absolutos sobre las mujeres como el Manus o sea el derecho de vender a la esposa, de condenarla a muerte, de abandonarla cuando ella provocaba los acontecimientos litigiosos".⁸ Pero, según Chavarria, durante el Imperio Romano mejoraron las condiciones de las femeninas, en el Gobierno de Diomiciano y Trajanom la mujer llegó a liberarse, logrando también ser dueña de su patrimonio e incorporando al mismo lo producido con su esfuerzo o industria, reglamentando por esta razón los bienes conyugales.

A pesar de la existencia del machismo y desigualdad de sexo, la mujer tenía ventajas al respecto, ejemplo de ello es que "en el Derecho Germánico se practicaba la monogamia, por ello la esposa también gobernaba a la familia en ausencia del marido. Poseía plena libertad asistiendo e intervenía en las deliberaciones públicas; estas prioridades fueron desapareciendo bajo el nefasto influjo del derecho canónico".⁹

⁷ *Ibid.* pág. 11

⁸ *Ibid.*, págs. 12-13.

⁹ *Ibid.*



Durante el Renacimiento la condición de la mujer se fue degradando progresivamente. De donde se infiere que desde el siglo XV, las mujeres trabajaban en los únicos empleos que se les permite y se transforman en mano de obra barata, manejable, sometida a todos los caprichos. En esta época se realizan en el exterior del hogar un número cada vez más creciente de trabajos, que quedan al final reservados a los hombres, éstos se apoderan de ellos dejando a las mujeres aquellos que no les interesan, los de débil rendimiento y también los menos remunerados. Éste es el motivo por el cual, las mujeres de ciertas categorías prefieren vivir en la ociosidad. "En los siglos XVII y XVIII, surge la explotación de la mujer más despiadada por medio del trabajo a domicilio, poco rentable e incapaz de rivalizar con el ejercitado por los primeros oficios mecánicos".¹⁰ En estos siglos las mujeres conocieron la degradación progresiva también de los salarios femeninos y para ganar un semi decoroso salario sus jornadas laborales se prolongaron a dieciocho horas.

Desde entonces mujer y hombre concurren al trabajo, aunque la mujer sujeta a muchos abusos de parte de quienes las contrataban, pues si "el hombre prestaba sus servicios en condiciones laborales pésimas, las mujeres eran víctimas de mayor explotación mediante jornadas de trabajo excesivas y en ocasiones trabajando en lugares insalubres".¹¹

Cuando ocurrió, la Revolución Francesa con su lema de Libertad, Igualdad y Fraternidad, no logró poner fin a esta explotación, como tampoco liberó a la mujer. " Los

¹⁰ Sartín, **Ob. Cit.**; pág. 125.

¹¹ Deveali Mario L. **Tratado de Derecho del Trabajo**, tomo II, págs. 18-20.



revolucionarios de 1789 se propusieron en realidad a confinarla dentro de los límites de las tareas domésticas y familiares; consecuentemente en vez de concederle la instrucción y el trabajo que las mujeres reclamaban no para usurpar la autoridad de los maridos, sino sencillamente para poder vivir, las redujeron a sus obligaciones familiares así como maternas".¹²

"Llega el siglo XIX donde se aprecia la más abyecta sujeción de las mujeres aprisionadas en el engranaje industrial a la esclavitud, puede decirse así, de las mujeres hogareñas y de las rurales".¹³ Indefensas las mujeres empezaron a conocer una explotación jamás alcanzada. Los salarios eran insuficientes evidenciando la dura vida de las asalariadas, que solamente se decidían a entrar en el mercado del trabajo, aquellas que se veían obligadas a ello por necesidades económicas imperiosas. Pero todas resultaban igualmente marginadas de la sociedad.

Sartín determina los primeros avances beneficiosos para la mujeres trabajadoras porque "Hubertine Auclert fundó el primer sindicato femenino de las obreras de costura, asimismo Jeanne Deroin, Jenny D'Hericourt y Floran Tristan acaudillan el combate en nombre de la dignidad que el trabajo asegura a la mujer".¹⁴ Paralelamente a este movimiento, las mujeres luchaban por su admisión en las profesiones liberales de las que habían sido excluidas, dando lugar a que posteriormente obtuvieron el derecho de estudiar una carrera profesional, de inscribirse en las facultades, de conquistar diplomas cuya utilización les sería prohibida.

¹² Chavarría, **Ob. Cit.**; pág. 15.

¹³ Sartín, **Ob. Cit.**; pág. 126.

¹⁴ **Ibid**, pág. 127.



En consecuencia de lo anterior y por intervención de los poderes públicos, en Inglaterra se creó una ley que posteriormente se denominó "Antigua Ley de Fábricas", en la cual por primera vez se pretendió regularizar la situación existente. Poco más tarde hubo una regulación más estricta respecto al trabajo de mujeres y menores que eran explotados en el ámbito industrial y en el minero.

En Inglaterra, el parlamento, tomando en cuenta las condiciones en que mujeres y menores prestaban sus servicios en la minas, donde las mujeres trabajaban semidesnudas y hundidas en el fango, ganando apenas salarios que mal les permitían subsistir, "es emitida la "Ley sobre el trabajo en las minas", el 10 de agosto de 1842, que prohibía el trabajo subterráneo de la mujer, así como el pago de su salario en el local que ocupaban las tabernas y sitios similares. En ese mismo año en Inglaterra, se dictaron disposiciones tendientes a la reducción de la jornada de la mujer a diez horas y media, señalando, además, que los días sábados debería permitírsele que dejase de laborar antes de la cuatro y media de la tarde. Otro de los países que fueron a la vanguardia, en lo que se refiere a la regulación del trabajo de la mujer, fue Alemania al emitir el Código Industrial del 1º. de junio de 1891".¹⁵

Varios países luego de establecer la necesidad imperiosa que había para plasmar normas beneficiosas a las mujeres que trabajaban, empezaron a dictar varias legislaciones referentes al trabajo de la mujer. Por ejemplo en España se dictaron varias legislaciones una de ellas fue la "ley del 24 de Julio de 1873, pero en realidad ya se habían emitido otros ordenamientos que contenían también ciertas disposiciones al

¹⁵ Cabanellas, Guillermo, **Contrato de trabajo**, tomo I, pág. 590



respecto, tales como las Leyes de Indias, destinadas a las Colonias de América, la resolución de Carlos III del 16 de Noviembre de 1778 que admite la enseñanza de mujeres y niñas en actividades propias de su sexo; la Real Cédula del 12 de Enero de 1779 emitida por Carlos III que dispone: "...por ningún motivo se impida ni embarace por los gremios de estos reinos u otras personas, la enseñanza de mujeres y niñas en todas aquellas labores y artefactos que son propios de su sexo..." "excepto las prohibidas por las ordenanzas destinadas a los maestros de los gremios"; la resolución de 12 de Junio de 1784 la cual declara a la mujer en facultad para trabajar en todas las artes compatibles con su sexo y la ley del 13 de Marzo de 1900, reglamentada el 13 de Noviembre del mismo año, contiene numerosas disposiciones relativas a la mujer, con lo cual se le introduce como competidora del hombre en las actividades de artesana y jornalera".¹⁶

Posteriormente, en América Latina, Argentina fue el primer país que tuvo una regulación específica sobre el trabajo de la mujer. Legislada en "Octubre de 1907, sustituida por la reglamentación del 13 de Septiembre de 1924, que es la más completa promulgada por los problemas planteados por la actividad laboral femenina".¹⁷

De lo anterior expuesto se puede afirmar que, la primitiva legislación que se ocupó del trabajo de la mujer, se originó en los países donde la industria tomó mayor desenvolvimiento, ya que fue entonces cuando se ofreció una forma de trabajo, con circunstancias y modalidades muy diferentes a las que pudieron tener en sus

¹⁶ *Ibid.* págs. 616-617.

¹⁷ *Ibid.*, pág. 594.



ocupaciones anteriores. Hoy en día, la historia de la mujer en el trabajo nos parece irrelevante y en algunos casos increíbles, pero gracias a ella, se ha producido una evolución en menos de un siglo en las relaciones entre hombre y mujer, por ende la mujer ha llegado a sobresalir en la vida profesional.

1.1.1. Antecedentes en Guatemala

La situación actual del país, tuvo como prueba hechos históricos determinantes, únicos e inconfundibles como el de ser descendientes directos de la Cultura Maya. A partir de la conquista Guatemala se unió a España, alienación que marcó una nueva estructura económica social y política para nuestro país. Pero se considera que es a partir de 1944 con la Revolución de Octubre en donde surge con mayor dinamismo la lucha constante por aumentar y mejorar las prestaciones de trabajo, sin importar así la diferenciación de sexo. Es por ello, que se da la imperiosa necesidad de conocer los antecedentes de los fenómenos sociales y de la destacada participación de la mujer en el trabajo, como sujeto de derecho y para ello se ha dividido una breve reseña histórica en dos grandes épocas:

- a) Época pre-colonial y
- b) Época colonial

a) Época pre-colonial.

"Solo determinados pueblos del Continente Americano al realizarse el descubrimiento por España, en lo material habían alcanzado un notable grado de adelanto, lo evidencian fehacientemente las obras arquitectónicas de los Mayas en Tikal, Zaculeu,



Quiriguá, Copán, Mixco Viejo, Chichén Itza, etcétera; también los largos y anchísimos caminos de los espirituales Incas el Perú, ambos similares a los aguerridos y estoicos Aztecas en México, organización social, política y sus conquistas en el orden intelectual, marcan su singularidad no solo entre las civilizaciones de ese entonces sino actualmente”.¹⁸

Siendo los Mayas los ancestros principales en Guatemala, es necesario referirnos a ellos con mayor detenimiento; al respecto podemos decir históricamente que estaban formados sociológicamente por verdaderas castas, nobles, guerreros y sacerdotes; el pueblo hacía de la agricultura su principal actividad, más no la única, porque existían también artesanos y comerciantes que vendían sus mercancías en los mercados, lugar a donde acudían los demás nativos que no tenían ocupación cotidiana a solicitar trabajo retribuido; pero esta retribución no era regulada por disposición legal alguna, sino por el común acuerdo de los contratantes, eran entonces trabajadores libres, de quienes desconocemos sobre sus condiciones de trabajo y salarios.

“Dentro de este marco económico Maya, la mujer en esa época trabajaba como costurera, hilandera, tejedora, médica, cocinera; siendo su trabajo principal la preparación del maíz para las tortillas elaborándolas a continuación”.¹⁹ Esto último era y es todavía la ocupación de mayor relevancia en la vida de la mujer Maya, después de dar a luz y crear a sus hijos.

¹⁸ Martínez Peláez, Severo, **Algo sobre repartimientos**, pág. 11.

¹⁹ Morley, Sylvanus G., **La Civilización Maya**, pág. 224 .



“Dentro de las ciudades Mayas-Quichés por ejemplo Utatlán, Chuimekena y Xela, las actividades manuales de la mujer se incrementaron conforme a la expansión de las mismas, por esta razón la mujer empezó a hilar, teñir y tejer del cual se derivaron numerosas actividades como son el cultivo, el transporte y el comercio del algodón”.²⁰

El tejido tuvo funciones no solo de indumentaria sino también de decoración en las casas, palacios, templos, teatros, bailes ya que se utilizaban como mantas, huipiles, capas de sacerdotes, cortina y otros. De lo anterior se deduce que tejer era la ocupación femenina habitual, porque la esposa tejía y bordaba las ropas del marido e hijos, si la familia era rica, tenía esclavas que ayudaban a tejer los lienzos para el tributo del cacique.

Otra manufactura que también realizaba la mujer era la cerámica y la alfarería todo el arte alfarero Maya es obra de las mujeres, la cerámica como el diseño fue producto de la inspiración femenina. Lo anterior sugiere que todos los diseños superiormente hermosos que aparecen en la cerámica y los tejidos fueron proyectados y ejecutados por las mujeres. La alfarería Maya-Quiché era la más desarrollada de América, razón por la cual la mujer guatemalteca demostró una alta habilidad para la fabricación de comales, ollas, tinajas, platos, etcétera. Según Guzmán y Loup “la alfarería era una actividad que se relacionaba con su vida urbana sino también con la religiosa, por esta razón se esforzó en producir alfarería para la decoración de murales, cuartos, salas,

²⁰ Blom, Frans, **La Vida de los Mayas**, p. 41.



templos, instrumentos de música y escultura de sus dioses”.²¹ Otra actividad donde se desarrolló la mujer eficazmente fue en el arte de la cestería, que constituye de por sí el acto de entretelar, que además de ser una artesanía es una arte de hacer cuerdas, redes, canastas y sandalias.

“Existían también grupos consagrados donde intervenían las mujeres como comediantes, bailarinas, músicos e historiadores, esa división del trabajo y actividades tanto manuales como intelectuales era bien remunerada económicamente”.²²

Esta época fue relevante para las mujeres mayas, porque a pesar de que no eran remuneradas por el oficio que ellas aprendían y desarrollaban, se destacaron como féminas útiles e indispensables para el desarrollo de la economía familiar, puesto que estas actividades solo eran elaboradas por mujeres.

b) Época Colonial

El 12 de Octubre de 1492 se realiza el descubrimiento de América por el navegante Cristóbal Colón, hasta hoy de controvertido origen. Enseguida, “los Reyes Católicos de España, emprenden la conquista por la armas de parte del territorio Americano, son los signos funestos que aún perduran de que las clases sociales que formaron parte de las

²¹ Guzmán Bockler, Carlos –Loup Herbert, Jean, **Guatemala: Una interpretación Histórico-Social**, pág. 13.

²² Von Hagen, Víctor W, **El mundo de los Mayas**, pág. 115.



expediciones descubridoras y conquistadoras eran en su mayoría peligros sociales, egresados de las catacumbas carcelarias más recónditas y olvidadas de España".²³

De ahí provino gente viciosa, aventurera cuyo propósito esencial al venir a éstas fértiles y prósperas tierras era forjarse una rápida riqueza, objetivo que lograron por medio de una sanguinaria y despiadada depredación de los bienes de los nativos, así como la explotación de la mano de obra de los mismos.

"En 1524 cuando los españoles bajo el mando de Pedro de Alvarado, invadieron por orden de Hernán Cortéz, el territorio situado al Sur de México, encontraron en él una población numerosa que muchos historiadores estiman en cinco millones de habitantes para toda la capitania, dueña de una civilización semejante a la de sus vecinos del Norte. Ocupaban el centro del país los Quichés y Cakchiqueles, al Poniente residían los Mames que aún habitan los departamento de Huehuetenango y San Marcos, en los márgenes del Sur del lago de Atitlán se encontraba la raza aguerrida de los Zutuhiles; hacia el Norte los Quechies y Pocomchies y al Oriente; los Papiles y Pocomames, pueblos de vestimenta, dialectos distintos".²⁴ Todos sin embargo, eran descendientes de los Mayas, que en el centro del continente americano desarrollaron una maravillosa civilización en los primeros siglos de la era cristiana.

Pues bien, con el advenimiento de la conquista Española el derecho del más fuerte rigió los destinos de estos pueblos, pero el vencedor deviene de un pueblo cuya civilización es diferente totalmente, reduce a la esclavitud al vencido, siendo esta esclavitud la más

²³ Castañeda P., Mario V, **Derecho Agrario, Reforma Agraria**, pág. 41.

²⁴ Martínez, **Ob. Cit.**; pág. 15



genocida y severa que conociera el pueblo Maya. De esta manera el español transforma el trabajo del nativo, lo despoja de sus tierras y señoríos, autoriza el cautiverio utilizándolo como bestia de carga. "Así uno de los negocios de los despiadados corregidores era el repartimiento de hilados, llamados también de hilazas o de algodones, practicándose el mismo en los corregimientos de Totonicapán, Huehuetenango y Quetzaltenango".²⁵ Estos compraban grandes cantidades de algodón en mota y en flora repartiéndolos a las mujeres que vivían en los corregimientos indicados anteriormente, para que éstas los convirtieran en hilo. Se les daba y se les recogía pesado, para que no hubiera merma; pero como el trabajo suponía siempre una merma inevitable, las mujeres ajustaban el peso de la entrega con desembolsos de su corto peculio. Cuando el algodón no era devuelto con puntualidad, cuando faltaba algo en el peso o cuando no estaba bien retorcido las mujeres indígenas eran azotas. Como se puede apreciar se marca una etapa muy difícil para las mujeres trabajadoras de esta época, pues el terror que existía dentro de ellas, era necesario para que cumplieran con lo que se les exigía igual que en las regiones donde no se les pagaba nada.

"A principios el siglo XVII, al inaugurarse este uso, se exigía el algodón hilado hasta la contextura de pabilo y era usado en la fabricación de candelas (manufactura muy importante en aquella sociedad, tanto para la iluminación como para el culto). Posteriormente se exigió que fuera hilado hasta la contextura e hilo de tejer, con lo cual aumentó notablemente el peso de esta obligación sobre las mujeres".²⁶ Estos

²⁵ *Ibid*, págs. 16

²⁶ *Ibid*, pág. 16.



repartimientos se mantuvieron hasta la Independencia, siendo instituciones reconocidas y aceptadas dentro del régimen colonial.

Una vez que se hubo consumado la conquista de Guatemala, comienza la época colonial que duró más de tres siglos, con ello la explotación más cruel del territorio de sus pobladores, en esta nefasta transición ni la mujer, ni los niños nativos escaparon a estos funestos acontecimientos. Consecuentemente, con los elementos que arriba se mencionan, se puede explicar fácilmente la cantidad y grado de inhumanos atropellos que se cometieron con los aborígenes y la clase de instituciones que estuvieron en vigencia durante la colonia, porque ni la epopéyica figura de Cristóbal Colón, ni la respetable de Fray Bartolomé de las Casas fueron ajenas a estas formas de explotación, tan ignominiosa como la Encomienda, que fue un instrumento para esclavizar a los nativos, haciendo que éstos perdieran sus tierras en manos de encomendero español, al mismo tiempo que perdían su libertad, por esta razón por "Real Cédula del 20 de Junio 1500, se condenaron las actividades esclavista de Colón".²⁷

Esta situación era lamentable y los monarcas españoles trataron de ponerles fin a través de una legislación adecuada especial, que dio origen a las llamadas Leyes de Indias, "puestas en vigencia el 18 de Mayo de 1680".²⁸ En ellas se impone como obligación el trabajo, pero hay también que reconocer que implican importantes aportaciones a favor de los conquistados, como es la libertad de trabajo, prohibición para que se contrate a menores de 18 años, respecto a las jornadas de trabajo, inicialmente se dejó al arbitrio

²⁷ Castañeda, **Ob. Cit.**, pág. 42.

²⁸ Mendieta y Nuñez, Lucio, **El problema agrario de México**, pág. 37



del encomendero, pero Felipe II España, estableció que los obreros que trabajaban en la construcción fortalezas y obras militares, laborasen solo ocho horas diarias, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, repartiéndose en la forma que conviniese.

Se estableció también que el salario debería de ser justo y suficiente para que permitiera al nativo vivir y sostenerse por medio del trabajo. Prohibiéndose el pago del salario en especie, fijándose como día para el pago de los mismos el sábado e implantándose el domingo como descanso semanal obligatorio. En relación al trabajo de la mujer este fue reglamentado, haciéndose una diferenciación entre el trabajo de la mujer soltera y la casada.

Estas y muchas otras prestaciones se otorgaron a los conquistados para protegerlos del abuso de sus conquistadores, imponiéndose sanciones pecuniarias en caso de incumplimiento. “Desgraciadamente la ambición desmedida de los conquistadores y la ignorancia de los protegidos de las leyes, hicieron que sus disposiciones nunca se aplicaran, por lo que no mejoraron mucho en su precaria situación”.²⁹

En conclusión Guatemala tuvo un sistema colonial que se apoyó en sus aspectos fundamentales, en la explotación de la tierra, trabajada por mano de obra esclava de ambos sexos, cuantiosa y reclutada entre la población aborigen. Muchos historiadores también hacen alusión a la explotación minera, pero de conformidad con lo antes expuesto se considera que no llegó a revestir caracteres importantes, por lo que se

²⁹ Ibid.



reitera, que la economía fue esencialmente agrícola y el hecho de que el trabajo de la mujer haya sido reglamentado en la Leyes de Indias, implica por lo tanto que su participación fue real y digna de tomarse en cuenta en el ámbito laboral de esa época. Después de ésta época la reglamentación del trabajo de la mujer sufre un estancamiento y es hasta el presente siglo, cuando en algunos países se legisla sobre el particular.

1.2. La mujer en el régimen especial del trabajo doméstico

Las relaciones de trabajo están reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Acuerdos Ministeriales y Reglamentos independientes. El régimen laboral guatemalteco, ha determinado normas específicas para regular los derechos y obligaciones de las mujeres guatemaltecas en el ámbito laboral, el Código de Trabajo cuenta con una sección independiente en el que se regula el trabajo doméstico, el cual se encuentra estipulado en el título cuarto, capítulo cuarto, Artículos del 161 al 166 del Código de Trabajo. En este capítulo se explica la evolución y transformación histórica del trabajo doméstico.

1.2.1. Evolución histórica del trabajo doméstico

“El estudio histórico de esta clase de trabajadores remonta hasta las profundas raíces de la humanidad, es estudiar la evolución del trabajo humano, desde la caza y la pesca



primitivas, hasta el régimen industrial del capitalismo moderno, desde los amos y esclavos de la antigüedad, hasta los patronos y asalariados del siglo XX".³⁰

Continuando con la historia del trabajo ésta se complementa afirmando, que los pueblos primitivos tuvieron como medio de vida la caza y la pesca, posteriormente empezaron a domesticar animales, sirviéndose de ellos para su alimento y vestuario, en esta época entonces su principal actividad era el pastoreo, transformándose en nómadas porque siempre iban en busca de mejores pastos para alimentar a sus animales; posteriormente estas tribus dejaron de ser errantes, se fijaron en territorios determinados, se dedicaron a cultivar la tierra y a construir ciudades, aquí nace el período agrícola y sedentario del cual lastimosamente no ha salido la humanidad. Estos hombres establecidos en un territorio fijo, comenzaron a apropiarse de las tierras, de sus vecinos, así nació la primera forma de guerra-internacional, que creó la esclavitud, o sea la apropiación del hombre por el hombre, tuvo como origen la captura bélica y las deudas pudiendo el acreedor hacer esclavo al deudor para el pago de su crédito.

"Posteriormente el cristianismo, con sus doctrinas igualitarias condenó la esclavitud, pero no la abolió, porque inclusive los cristianos Europeos la introdujeron en América como una institución lícita".³¹ Por esta razón en algunos países de la América Española los nativos están aún sometidos a un régimen que no se diferencia mucho al de la esclavitud, se le da prioridad a este régimen porque en él nació el trabajo doméstico, ya que fue realizado por esclavos, aprovechándose de sus fuerza de trabajo.

³⁰ Walker Linares, Francisco, **Nociones Elementales del Derecho de Trabajo**, pág. 25

³¹ Castañeda, **Ob. Cit.**; pág. 18



En Guatemala, los españoles explotaron mucho a los nativos aunque la corona de España también hizo todo lo posible, por medio de leyes, reales cédulas y ordenanzas, para remediar estos abusos; entre éstas tenemos: "La Recopilación de Indias, que contiene disposiciones protectoras del trabajo, constituye un verdadero derecho social",³² muy semejante al que existe en estos días: en ellas se prescribe que el salario debe ser justo y suficiente para las necesidades del individuo, se debe de dar a los obreros mitayos (indio americano que trabajaba en las minas), comida, cena y cama, imponiéndose la obligación de tener médico; se otorga una indemnización parcial en caso de accidente del trabajo en las minas, dándose a la víctima la mitad de sus jornales mientras dure la curación.

Por otra parte, se reguló en las "Leyes de Indias, el trabajo doméstico, ya que se prohibía a la mujer casada prestar servicio en la casa de españoles, si en ella no trabajaba el marido; cuando la mujer indígena tenía un niño a quien amamantar no podía emplearse de nodriza",³³

Se determina que el derecho social es humanitario, pero poco o nada se aplicó en la práctica, ya que la esclavitud no sólo existió en las colonias españolas, si no también en las portuguesas, francesas e inglesas de América, en algunos casos los esclavos eran negros de África, que se vendían en los mercados de América por intermedio de traficantes llamados negreros. En conclusión, la esclavitud se mantuvo durante todo el período Colonial y en algunos países subsistió después de su independencia. De lo

³² Walker, **Ob Cit.**; pág. 38.

³³ De la Cueva, Mario, **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, pág. 853.



anterior se infiere que la evolución histórica de los servidores domésticos, tienen paridad con el régimen esclavista, por eso "en España los servidores domésticos fueron considerados como ilotas o siervos del Estado de Esparta, sudras en la India, esclavos en Roma, siervos en la Edad media o Yanacoas y sirvientes en algunas partes de América Latina, cuyos derechos no evolucionaron desde la antigüedad, sino hasta en los inicios del presente siglo".³⁴

Se evidencia que hoy en día y como en épocas pasadas, el sector doméstico se encuentra cimentado en dinámicas de desigualdad de nuestras actuales sociedades jerárquicas provenientes de una esclavitud.

1.2.2. Antecedentes jurídicos.

Durante un largo período caracterizado por el individualismo y en el que la organización política se asentaba sobre el núcleo familiar, el trabajo doméstico, desempeñado por mano de obra servil, llevó consigo la determinación de una ocupación humillante.

En la Edad Media, la independencia política de una masa enorme, producida por la influencia del cristianismo y del compañerismo de la guerra, que era el estado natural de los pueblos de Europa, deja al siervo en la ocupación de las labores del campo y los oficios se agrupan en sociedades bajo el nombre de gremios, con estatutos que reglamentan el trabajo y van extendiéndose poco a poco desde los primeros que eran

³⁴ Falcón O'Neill, Lidia, **Los Derechos Laborales de la Mujer**, pág. 411.



los albañiles hasta después comprender todas las artes y todos los oficios, de los que se excluyen a las mujeres, que apenas podían ejercer oficios domésticos, el hilado y el tejido a domicilio o para sus necesidades, según la historia del trabajo. Puede decirse que hasta la extinción del feudalismo siguió siendo considerado como profesión degradable, estando a cargo de los siervos, que vivían, casi en las mismas condiciones que los antiguos esclavos.

En el transcurso del tiempo y convertido el servicio doméstico en profesión libre, gran número de campesinos, frente al aumento proceso de población urbana y necesitados de procurar subsistir, se dedicaron a esta profesión sin normas que la regularan, por lo cual el uso y la costumbre, anticipándose a la ley, fueron creando un trato indistinto.

“En Ibero América, lo que concierne al aspecto histórico jurídico del tema, que no podría estar desvinculado de los antecedentes brindados por el derecho en general, el proceso inicia cuando Enrique II de las Cortes de Toro, en el año de 1369, promulgó las primeras ordenanzas, consagrando, de esa manera la costumbre que mandaba que: los que quisieran trabajar se presentaran en las plazas de los pueblos”.³⁵ Cabe mencionar que durante estas ordenanzas, aunque no se llegó a constituir una regulación completa del servicio doméstico, al menos se intentó colocar valores sobre bases de respeto tanto a la vida familiar como a la libertad y dignidad humana.

³⁵ Franco López, César Landelino, **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**, Pág. 614



Es importante señalar que las modificaciones que ha sufrido el servicio doméstico en los distintos países en orden al reconocimiento de los respectivos derechos, no se ofrecieron mayores variantes hasta los comienzos del presente siglo, puesto que, con anterioridad fueron escasas las reglamentaciones dictadas al efecto. Durante este proceso se encontró un paulatino desarrollo, destacando a la Organización Internacional de Trabajo - OIT-, "toda vez que por fin en el año de 1927, al adoptarse el Convenio 24 sobre seguro de enfermedad, se dijo textualmente que :” se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y a los servidores domésticos”.³⁶ Públicamente la O.I.T. fomenta los derechos laborales, amplía las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejora la protección social, fortalece el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo y somete a la aceptación de los diversos Estados miembros, convenios y recomendaciones que afectan a los más diversos aspectos de la vida laboral, y en cuanto a su relación al servicio doméstico, su actividad no ha dejado de ser escasa.

Es importante realzar que la O.I.T. ha tenido varias reuniones para la discusión de mejores condiciones de trabajo para el sector del servicio doméstico, siendo la primera “reunión de expertos sobre la materia llevada a cabo en Ginebra, en el mes de junio de 1951, con motivo de una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo del año de 1948, estuvo de acuerdo en que debía pensarse en una futura acción internacional comprensiva de medidas encaminadas a elevar los niveles de vida y de empleo de los trabajadores doméstico. Por último, en el año de 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo, al estudiar nuevamente la situación, invitó a la Oficina

³⁶ Ibid, pág. 615



Internacional del Trabajo a analizar los problemas de estos trabajadores, basándose en la documentación facilitado por el estos miembros. En el pertinente informe sobre los resultados y conclusiones que se extraen del cuestionario enviado a los distintos países, para el mes de junio de 1969 la cantidad de respuestas recibidas fueron sesenta y ocho, queda patentizado que pocas son las dudas acerca de que los trabajadores domésticos, en los hogares privados, constituyen un grupo desfavorecido en muchos aspectos".³⁷

La Organización Internacional de Trabajo –O.I.T.- continúa realizando estudios e investigaciones importantes dentro del contexto de trabajo doméstico. Así como también, existen una serie de organizaciones de representantes de las trabajadoras domésticas que han llevado a cabo una destacada labor para poner de relieve y articular los aspectos relativos al género y los patrones tradicionales de discriminación que se perpetúan contra las mujeres en estos trabajos, ya que el servicio doméstico sigue siendo uno de los sectores económicos con mayor déficit de trabajo decente y las mujeres que se dedican a esta labor, se estancan en los escalones inferiores de la jerarquía laboral y social.

1.2.3. La mujer y el trabajo doméstico

La creciente inserción de las mujeres al mundo laboral, sus largas jornadas de trabajo y el hecho de encontrarse alejadas del hogar materno o de algún pariente que las ayude

³⁷ Ibid, pág. 616.



en el hogar y cuide de sus hijos, han tenido dos efectos paralelos en la vida femenina, desde la perspectiva del trabajo doméstico. Por un lado, la mujer trabajadora, que la mayoría de veces también sobre lleva el rol de madre y/o esposa, ahora tiene menos tiempo y está más cansada para dedicarse a los quehaceres de la casa y la atención de su familia, razón para justificar la necesidad de contratar a una persona que realice las tareas domésticas, siempre y cuando se tenga la capacidad económica para hacerlo.

En contraparte, muchas mujeres han visto en el trabajo doméstico una oportunidad para ganar el sustento diario y de alguna manera, mejorar sus condiciones de vida, aunque eso represente emigrar o enfrentar una serie de peligros. Estas trabajadoras ofrecen sus servicios para limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar niños o personas mayores, por día o por mes. Desde el ángulo de la relación empleador-trabajadora, resulta natural pensar que estas mujeres merecen respeto, trato justo y condiciones dignas de trabajo como cualquier otra persona.

Las empleadas domésticas son predominantemente migrantes rurales de origen campesino o proletario-agrícola, concentradas en grupos de edad joven, una alta proporción de estas mujeres son solteras, los niveles de educación de la mayoría de estas trabajadoras son muy bajos, con altos índices de analfabetismo o primaria incompleta, especialmente en las de mayor edad.

La relación laboral que existe en este sector en cuanto a las condiciones de trabajo es muy precaria. No solo las normas laborales son generalmente restringidas sino que existe un desconocimiento total de las mismas, fomentando su incumplimiento.



1.2.4. Situación de la trabajadora doméstica en la actualidad

Para determinar la situación actual del trabajo doméstico es necesario hacer una pequeña reseña de las propuestas y avances que ha tenido este sector en el ámbito laboral, especialmente con las mujeres guatemaltecas y para ello se inicia partiendo de los Acuerdos de Paz; aún antes de la firma del 29 de diciembre de 1996, la diputada Nineth Montenegro, presentó una iniciativa de Ley, que regulara el trabajo en casa particular, pero esta no prospero.

Luego se desprendieron tres iniciativas más, propuestas por el Centro de Apoyo para Trabajadoras de Casa Particular-CENTRACAP-, con el apoyo y acompañamiento de las organizaciones sociales y sindicales que han estado concientes del tema. "La última iniciativa presentada fue la 2232, en el año 2005",³⁸ la cual tampoco prospero, lamentablemente todas han pasado al pleno del Congreso de la República para conocer de las mismas, luego a comisiones de la mujer y trabajo y de allí no salieron nunca, siendo éstas engavetadas.

"Para marzo 8 del 2006, CENTRECAP, con el apoyo de la Coordinadora, presentó a la Corte de Constitucionalidad, una Acción de Inconstitucionalidad que permitiera suspender y reformar los Artículos 164 completo y el inciso e) del Artículo 165, la Corte de Constitucionalidad entró a conocer, hizo la consulta a la Procuraduría de los Derechos Humanos, quien la hizo a favor pero fuera de tiempo, el Ministerio Público, también a favor y el Congreso de la República en contra".³⁹ Los Artículos fueron

³⁸ Velásquez Maritza, **Situación de las trabajadoras del hogar, desde la investigación de ATRAHDOM**, <http://atrahdom.wordpress.com/> Consultada: 15 de febrero del 2011.

³⁹ **Ibid.**



suspendidos, las trabajadoras estaban al régimen ordinario. La Secretaría Presidencial de la Mujer, en ese tiempo presidida por la Licenciada Gabriela Nuñez, plantearon a favor de la Acción de Inconstitucionalidad a la Corte de Constitucionalidad, de igual manera lo hizo la Defensoría de la Mujer Indígena.

“Para el año 2007, la Corte de Constitucionalidad, ya con nuevos magistrados, decidieron levantar la suspensión y actualmente los trabajadores domésticos vuelven al régimen especial”.⁴⁰ Mientras tanto las organizaciones sociales, de mujeres, nacen y crecen nuevas para el abordaje del tema, buscando mecanismos que permitan lograr el cambio de la legislatura, por lo que la Oficina Nacional de la Mujer, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presentó en el año 2006 una propuesta al Código de Trabajo, a favor de las trabajadoras del campo y la ciudad, en el sector público y privado, propuesta que no prospero, llevando implícita la propuesta de reformar el régimen especial del trabajo doméstico.

Por lo que siguiendo la misma línea de reformas, tomando como base el análisis de recomendaciones por asesores laboristas, consultados por estas instituciones, de ser más viable reformar, que crear una nueva ley sobre una rama laboral que ya está regulada dentro de la legislatura nacional, “la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y Maquila-ATRAHDOM-, en diciembre del 2007 buscó un espacio dentro del Congreso de la República para poder proponer reformas al Código de Trabajo, de manera integral, encontrando apoyo en la Bancada la Unión Nacional de la Esperanza – UNE-, por medio de la diputada Maura Estrada, por lo que se propuso llevar, una revisión, con el acompañamiento de la Secretaría Presidencial de la Mujer, presidida por

⁴⁰ Ibid.



la Licenciada Sonia Escobedo".⁴¹ Oportunamente la Secretaria de la Presidencia de la Mujer –SEPREM-, apoyo la conformación de una red de organizaciones sociales de mujeres en el tema de la trabajo doméstico, con instancias sociales y de gobierno.

Esta red de organizaciones sociales elaboraron una propuesta explícita en el tema de las trabajadoras de casa particular, sumándola al esfuerzo que se desarrollaba en el Congreso con la Comisión de la Mujer, este esfuerzo dio vida a la iniciativa de ley 4075, iniciativa anteriormente mencionada la cual explica una reforma al régimen especial del trabajo doméstico en Guatemala, sobre el salario mínimo de la trabajadora de casa particular, el cual debe ser discutido por una Comisión Paritaria, esto dentro del marco de la ley que establece, así mismo contempla la suscripción obligatoria por escrito del contrato de trabajo con copia a la Inspección General de Trabajo; el cumplimiento en la obligación patronal de administrar asistencia médica, el suministro de alimentación adecuada y habitación digna, además de que la Unidad de Promoción y Divulgación de los Derechos Laborales, maneje un registro detallado de información por trabajadora que pueda ser utilizado como instrumento para vigilar el cumplimiento de los derechos laborales, entre otras.

Actualmente esta iniciativa paso por el pleno del Congreso de la República, solo entraron a conocer, enviándola a la Comisión de la Mujer, quien se comprometió con las organizaciones sociales a gestionarla para su aprobación, no obstante los analistas políticos legislativos, visualizan no haber una coyuntura actual favorable para dicha iniciativa. Dentro del Congreso de la República no es solo el pleno de diputados a convencer y sensibilizar en esta iniciativa, que lleva implícita la reforma al régimen

⁴¹ Ibid.



especial del trabajo doméstico, sino a la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales en el Ministerio de Trabajo, que convoca la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.-, para el cambio reformas al Código de Trabajo en cada país.

La situación actual de la iniciativa 4075 se encuentra en la Comisión de la Mujer en el Congreso de la República, la Comisión de Trabajo quien no ha emitido dictamen, ni la ha enviado a la Comisión Tripartita.

Las organizaciones de mujeres que han entrado a conocer la iniciativa para su apoyo son: SEPREM, ATRAHDOM y Casa San Benito, con la presencia del Fondo de Desarrollo de la Naciones Unidas para la Mujer –UNIFEM-.

“Por su parte, la alianza de SEPREM con las organizaciones sociales de mujeres, espacio recién creado, retomó el tema de las trabajadoras del hogar, en dos temas específicos: 1. Las reformas al Código de Trabajo. 2. La protección del Seguro Social actual, Programa Especial de protección para Trabajadora de Casa Particular – PRECAPI-”⁴²

Después de lo expuesto anteriormente, se puede constatar, que la mujer trabajadora ha conseguido muchos logros y muchas metas, es por ello que gracias a ese grupo social de trabajadoras emprendedoras y luchadoras ya hay más conciencia social pero aún queda un largo camino que recorrer.

Por otro parte, es evidente que la situación de las mujeres en el ámbito laboral en la actualidad es el reflejo de una desigualdad estructural que permanece en otros ámbitos

⁴² Ibid.



de la sociedad, cuya manifestación más grave es violación al principio de igualdad y discriminación establecido en las leyes guatemaltecas. La precariedad que caracteriza el empleo de las mujeres exige como objetivo garantizar una inserción y permanencia igualitaria en el ámbito laboral, con especial atención a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, entre ellas las trabajadoras domésticas.

Las trabajadoras domésticas son desvalorizadas por la sociedad, porque son discriminadas al llamarlas “sirvientas” dentro del clasificador de ocupaciones y se les considera de bajo nivel educacional, causa por la cual, éstas experimentan la violación a sus derechos laborales; y aún existiendo normas que otorga derechos laborales a esta población económica, la interpretación y aplicación de las mismas deben ser mejoradas. Se concluye que en la actualidad el trabajo doméstico se caracteriza por exceso de trabajo, bajos salarios, insuficiente protección social y una desprotección legislativa, totalmente discriminado.

1.3. Trabajo doméstico en la legislación laboral

El tema del trabajo doméstico ha sido históricamente muy poco tratado por estudiosos del derecho. “El Decreto Legislativo 330, Código de Trabajo, fue emitido por el Congreso de la República durante el gobierno del Dr. Juan José Arévalo, el 8 de febrero de 1947, publicado el día 20 del mismo mes y cobró vigencia el 1º de mayo de ese mismo año”.⁴³

⁴³ Escobar, Carlos. **Derecho de Guatemala**, <http://derechoguatemala.blogspot.com/2008/09/el-decreto-legislativo-330-cdigo-de.html>. Consultada 20 de noviembre 2010.



“Juan José Arévalo expreso en la fecha antes citada, un discurso leído en tribuna pública, en el parque central, que el “Código de trabajo es una Biblia de los tiempos nuevos que es un instrumento de la revolución que significa sobre todo salud para las mujeres y pan para los hijos”.⁴⁴ Este hecho constituyó indiscutiblemente el precedente más importante en el derecho laboral guatemalteco.

A través de los años, muchas han sido las reformas que ha sufrido el Código de Trabajo, siendo las más amplias las contenidas en el “Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos. Adicionalmente, la reforma contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que constituyó prácticamente una sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual identifica a este cuerpo normativo con ese número de Decreto”.⁴⁵ El Código de Trabajo actual, que regula el Régimen Especial del Trabajo Doméstico, es sumamente discriminatorio y obsoleto, que data desde más de 60 años y que en las reformas que ha llevado dicho Código, este régimen nunca ha sido reformado.

En la legislación laboral guatemalteca, la definición legal de trabajo doméstico se encuentra regulado en El Código de Trabajo en su Artículo 161 el cual estipula lo siguiente: “Trabajadores domésticos son lo que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias del hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

⁴⁴ Alvarado, Miguel Antonio. Gaceta de Trabajo, Histórico discurso del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, pág. 6.

⁴⁵ *Ibid.*



Para los laboristas Italianos Luigi de Litala y Barassi, citados por Mario de la Cueva, este artículo señala una controvertida naturaleza jurídica, ya que "no están de acuerdo que el servicio doméstico quede incluido dentro de la protección del derecho de trabajo, porque no persigue espíritu de lucro, no existe en él una relación de dependencia, su carácter esencial reside en el elemento que se suele llamar benevolencia, se traduce en la cordialidad que se deriva de la convivencia con la familia, existen siempre en mayor o menor grado, a diferencia de otros trabajos en que el obrero se mantiene absolutamente extraño a la familia del patrono, consecuentemente, la actividad del doméstico está destinada, directamente a la colaboración y al bienestar del patrono, en tanto la actividad del trabajador se destina al bienestar de la empresa, contribuyendo a la cooperación de la producción y del cambio" ⁴⁶ Comentario que a mi criterio parece discriminatorio, en virtud de que a las trabajadoras domésticas se les está aislando y restringiendo de derechos que deben gozar como cualquier trabajador, en virtud de que estas trabajadoras, llenan todas las expectativas o características esenciales como cualquier trabajador, la principal es laboral para recibir una remuneración a cambio, pero como patronos, esto no les conviene y prefieren cambiar a su criterio las normas establecidas en la ley para su beneficio.

La definición que establece el Código de Trabajo en cuanto al trabajo doméstico se determinaría entonces como difusa, puesto que se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta.

⁴⁶ De la Cueva, *Ob Cit.*; pág. 853



Además del Código de Trabajo, existen otras leyes protectoras del trabajo, por ejemplo:

“La Organización Internacional de Trabajo –OIT- se ha preocupado del trabajo doméstico desde los años de 1948 y 1965, cuando la organización adoptó resoluciones específicas, en primer lugar, sobre las condiciones laborales de los trabajadores/as del hogar y en segundo lugar, sobre la necesidad de adoptar medidas legislativas para este grupo de trabajadores/as. A raíz de estas preocupaciones, la organización divulgó su primer estudio sobre el trabajo doméstico en el mundo en el año de 1970”.⁴⁷

Desde esa fecha se han llevado a cabo conferencias relativas a mejorar las condiciones del trabajo doméstico, por la necesidad de prestar una atención particular a estas trabajadoras, debido a su especial vulnerabilidad a los abusos de los derechos humanos básicos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, merecen una consideración aparte y normas adaptadas a sus circunstancias.

1.3.1. Definición de trabajo doméstico

“El trabajo doméstico, también recibe el nombre genérico de servicio doméstico o empleado del hogar, tradicionalmente denominado criado o sirviente, que es la persona asalariada que trabaja en tareas domésticas”.⁴⁸

Según el autor Bermúdez, “la palabra doméstico produce del latín *domus*, que quiere decir casa, y el servicio doméstico, es el relativo al cuidado, atención, limpieza,

⁴⁷ Trabajo decente para la trabajadoras domésticas, Ginebra, 1º. Al 17 de junio 2011. http://www.reluita.org/mujer/trabajadoras_del_hogar/Nota_Informativa_trabajadoras_domesticas.pdf. Consultada 15 de enero 2011.

⁴⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_doméstico Consultada 25 de noviembre 2010.



seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa".⁴⁹

Para Paoli, "el servidor doméstico cumple en realidad las faenas caseras que podría efectuar por sí mismo el dueño de la casa en que prestan, el ama de casa misma, sus hijos u otros parientes que vivan allí, pero que ellos por sus sobrados recursos y para su comodidad descargan en otras personas ajenas dispuestas a cumplirlas, para obtener el pago de un salario".⁵⁰

María de los Ángeles Durán, citada por Mario de la Cueva, propone una clasificación de las tareas que incluye el trabajo doméstico: " de reproducción: gestión, alumbramiento, lactancia materna o artificial, planificación de la natalidad, etc.; de ejecución: que están dirigidas a la manipulación de objetos para aumentar su utilidad (limpieza, alimentación, vestido, etc.) de gestión: genera financiamiento, delegación de funciones de ejecución y otras; y de socialización y atención afectiva: dirigidas al cuidado no material de quienes integran una familia. La misma autora determina tres grandes grupos de personas que aportan trabajo al sector doméstico, relacionada de distinta manera con él: las amas de casa, las empleadas y empleados domésticos y los/las familiares (o allegados) que viven en los hogares, además de las amas de casa y aportan trabajo para la producción doméstica".⁵¹

⁴⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho de Trabajo**, pág. 124

⁵⁰ Paoli, Chantal. **El trabajo doméstico y la maternidad**, pág. 127

⁵¹ De la Cueva, pág. 436.



Derivado de lo expuesto, personalmente considero que el trabajador doméstico, es aquella persona que presta los servicios personales en una casa particular para la asistencia de la misma a cambio de un sueldo o salario que le está obligado a pagar el dueño o encargado de la casa, por lo cual el trabajador esta bajo su dependencia y jerarquía. Pero desde una perspectiva amplia, este tipo de trabajo lleva a cabo muchas tareas del hogar las cuales son interminables de mencionar, como por ejemplo, el mantenimiento de la casa u hogar y de sus miembros, comprendiendo esto, fregar, limpiar, comprar, cocinar, arreglar desperfectos, coser, planchas, lavar, la economía, etc., además se extiende al cuidado de personas ancianas, personas enfermas y al cuidado y muchas veces la educación de los hijas e hijos de los patronos.

1.3.2. Características del trabajo doméstico.

"Se señalan como características del trabajo doméstico las siguientes:

- a. La convivencia. En este tipo de trabajo la relación que existe.
- b. La continuidad carente de horario, ya que desde la mañana hasta la noche el trabajador doméstico está a las órdenes del dueño de la casa.
- c. Predominio de la prestación del servicio por mano de obra femenina y dentro de ellas, las solteras y las jóvenes.
- d. En lugares donde existen razas diferentes, el desempeño del trabajo doméstico desempeño por la raza menos apreciada.



- e. Variación e indeterminación a las tareas, ya que los domésticos realizan toda clase de servicios.
- f. La no persecución de lucro por el dueño de la casa”.⁵²

A continuación se describen de una forma breve cada una de estas características:

a) La convivencia:

En trabajo doméstico la relación que existe entre empleado y empleador es, en la mayoría de veces de aprecio, debido a que los empleados domésticos, van formando parte de la familia por convivir y relacionarse la mayor parte del tiempo con la misma.

b) La continuidad:

Las trabajadoras domésticas carecen de jornadas de trabajo, por lo que muchos empleadores abusan de las ellas, por el hecho de que estas empleadas vivan en su casa y poder así solicitar sus servicios a cualquier hora en el día e incluso de la noche, ya que en este régimen está regulado el horario de trabajo, inhumano.

c) Prestación del servicio por mano de obra femenina:

El trabajo doméstico es realizado casi invariablemente por las mujeres, de las cuales la mayor parte son jóvenes y solteras y la minoría aquellas mujeres de mayor edad, mujeres que han trabajado toda su vida en este tipo de empleo y lo hacen generalmente en una misma casa.

⁵² Franco, Ob. Cit.; págs. 622, 623.

d) Desempeño del trabajo doméstico por la raza menos apreciada:

Actualmente, la mayoría de las trabajadoras domésticas trabajan en el mismo país de origen. Muchos de éstas son personas pobres de las áreas rurales que se mudan a las ciudades en busca de un trabajo para un mejor futuro, el trabajo esta fuertemente asociado con un grupo étnico particular. En la mayoría de los casos, los trabajadores domésticos pueden vivir en la casa donde trabajan y reciben comida, como parte de sus salarios. Con la diferencia de los ingresos entre las personas que viven en áreas urbanas y rurales, ha provocado que inclusive una familia de clase media pueda emplear trabajadores domésticos.

e) Invisibilidad:

Para el Comité Económico y Social Europeo, la característica principal del trabajo doméstico es la invisibilidad. "Muy rara vez se especifican y enumeran las tareas y sobre todo las responsabilidades de los trabajadores domésticos. Los empleadores confían su hogar y sus hijos a personas cuyas competencias no pueden verificar. Los estudios sobre el valor del trabajo realizado en los hogares para garantizar la vida cotidiana de las familias subrayan que la sociedad no puede funcionar sin ese trabajo. Es preciso reconocer este valor".⁵³

⁵³ Dictamen del comité Económico y Social Europeo sobre el tema "La profesionalización del trabajo doméstico". Bruselas, 26 de mayo 2010
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:021:0039:0043:ES:PDF>. Consultada 25 de noviembre 2010.

a) No lucrativo:

Característica esencial del trabajo doméstico, ya que contrario a todas las relaciones de trabajo que conlleva implícito un lucro o ganancia para el empleador, el trabajo doméstico no genera lucro alguno, sino más bien una subordinación de índole familiar.



1.3.3. La jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas

El único Artículo que determinaba en forma específica la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos es el Artículo 164 del Código de Trabajo el que estipula lo siguiente: " El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127. Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos : a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas; y b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas".

Es claro que este Artículo vulneraba los derechos de las trabajadoras domésticas, ya que no existe igualdad ante los demás trabajadores imponiéndoles horarios extensos e inhumanos, no obstante la sentencia emitida por la Corte de Constitucional mediante el expediente 549-2006 publicado el 30 de octubre del 2007, determina todo lo contrario ya que declaró sin lugar la suspensión provisional, que tenía dicho Artículo, argumentado que se encuentra ajustado al principio de legalidad, en virtud de que dichas disposiciones son específicas, ya que el mismo Código lo establece como un régimen



especial de trabajo en su naturaleza y en la prestación del mismo, diferenciándolo así de las demás formas o tipos de trabajo. Ahora bien ¿como es posible, que sea legal una norma que discrimina a las trabajadoras domésticas, estando esta discriminación plasmada en ley?.

Si bien es cierto es un régimen especial que regula normas específicas a este tipo de trabajo, no significa que se discrimine a estas trabajadoras, puesto que no mejoran sus condiciones de trabajo como la gozan todos los demás trabajadores sino por el contrario se vulneran y disminuyen sus derechos.

La mayoría de las mujeres que se dedican a este tipo de trabajo lo hacen en tiempo completo debido a que vienen del área rural, a buscar a la ciudad mejores condiciones de vida, es por ello que tienen la necesidad de buscar no solo un empleo sino un lugar donde vivir y que mejor que trabajar como empleada doméstica, es por eso que los empleadores se aprovechan de la situación así como la necesidad que tienen éstas, brindándoles en muchas ocasiones un lugar para vivir no adecuado, la explotación con un horario de trabajo ilimitado, así mismo por el hecho de vivir en la casa, la empleada doméstica está a las órdenes del patrono todo el día, también parte de la noche, haciendo de este trabajo una labor perecedera y desgastante, ya que las energías se terminan y el estado de salud de estas trabajadoras se deteriora día a día. Por lo que éstas además de no gozar de una jornada de trabajo digna, están limitadas también a gozar de los descansos y feriados que determina la ley, quedando a criterio del empleador otorgarlos o no.



1.3.4. Salario mínimo de las trabajadoras domésticas

Mucho se ha dicho y cuestionado en relación al salario de la trabajadoras domésticas, es una discusión que se ha centrado en cuanto si éste tiene derecho a que su salario parta del salario mínimo establecido en la ley para todos los trabajadores, pues en la ley no existe un apartado especial del salario mínimo para este tipo de trabajo.

La mayoría de las veces el empleador aduce que la trabajadora vive en la casa, come más que los empleadores, que gastan más que ellos de la energía y el agua, es por ello que él no está obligado a pagar un salario mínimo, pero lo que se debe tomar en cuenta es que la trabajadoras doméstica en la mayoría de los casos no goza de una jornada laboral ordinaria, o fija, sobre pasa las 16 horas diarias de trabajo, no se le pagan horas extras, además no goza de días de descanso, asueto considerando también el pago de prestaciones entre otros, al igual que el resto de los trabajadores y trabajadoras.

En Guatemala el salario mínimo para las trabajadoras domésticas, se fija tradicionalmente entre el empleador y la trabajadora, en más del 90% de los casos, no así, el 10% restante se respeta la asignación del salario mínimo, para las actividades no agrícolas, que en la actualidad sería la cantidad de Q. 2,161.00 a la que por derecho en la rama laboral le correspondería a la empleada doméstica.

En base a lo anterior y por la plena igualdad que establece la Constitución Política de la República, "las mujeres que laboran en el servicio doméstico tiene derecho a devengar un salario mínimo a cambio de la prestación de sus servicios, independientemente de



las otras prestaciones que también integran el salario y que se den al trabajador en forma igualmente periódica”.⁵⁴

Es importante también, hacer énfasis a los Tratados Internacionales aplicables en nuestro país, puesto que según el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales, reconoce como parte del derecho las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el derecho a una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias. Cabe mencionar también a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra a mujer el cual establece en el Artículo 11.1 inc. b. “que es obligación de los Estados parte la adopción de todas las medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en particular, garantizando el derecho a igual remuneración inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de calidad del trabajo”. Por lo tanto la trabajadora doméstica tiene derecho igualitario a una remuneración mínima, para poder gozar así como los demás trabajadores sin discriminación alguna.

El Código de Trabajo en el Artículo 162 estipula “ Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprenden, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”, de lo cual se desprende que el empleador tendrían que pagar a su trabajadora un salario mínimo y otorgarle habitación en un lugar salubre así como también alimentación, pero todo lo contrario el empleador se aprovecha de la

⁵⁴ Franco, Ob. Cit.; pág. 624.

ignorancia de su empleada al no conocer esta sus derechos y garantías mínimas establecidas en la ley, reduciéndole el salario ya que le dará donde vivir y sus tres tiempos de comida.



1.3.5. Contrato individual del trabajo, en el régimen especial del trabajo doméstico.

La libertad contractual entre quien busca trabajo y quien ofrece empleo es una de las bases de la regulación legal del derecho fundamental al trabajo. Esta libertad se expresa mediante la manifestación libre de la voluntad de las partes.

Cuando se habla de trabajo doméstico se refiere a una categoría especial, pues en él influyen muchos factores que lo alejan de las normas generales que rigen los contratos. Este tipo de trabajo, se presta en una casa, no en un centro de trabajo, con lo cual se establecen relaciones de trato entre el trabajador y los que habitan en dicho domicilio con sus naturales convenientes e inconvenientes. Otro punto distintivo es que el trabajo por realizar, bien puede ser el de servicios de aseo o de asistencia, pero también las labores inherentes al manejo de una casa. Acerca de las relaciones, éstas crean el efecto de convivencia que sería una forma de integración parcial del trabajador al grupo familiar, algunas veces hasta en las tomas de alimentos o en algunos otros casos de una relación parecida a la familiar. Para el autor Bermúdez Cisneros un "Contrato de Trabajo Doméstico, consiste en aquel mediante el cual una persona se compromete a



cambio de un salario a realizar tareas inherentes al hogar, en un ambiente de convivencia, benevolencia y ausencia de lucro de parte del patrón".⁵⁵

La definición de Bermúdez es una definición precisa y fáctica, pero a mi criterio las características que resultan de la misma, es más bien para la definición de un trabajo doméstico no así, para un contrato de trabajo, puesto que en la legislación laboral guatemalteca, un contrato de trabajo tiene ciertas características, que no se aplican al trabajo doméstico.

El contrato para el trabajo doméstico está regulado en el Artículo 27 del Código de Trabajo el cual en su parte conducente estipula: " El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) a las labores agrícolas o ganaderas; b) al servicio doméstico... En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas."

Por lo anterior expuesto, el contrato de trabajo para aquellas mujeres que laboran en el servicio doméstico es un contrato individual verbal, el cual si es aplicado en Guatemala, pero la mayoría de veces, bajo las condiciones impuestas por los patronos, no obstante no se extiende ninguna tarjeta o constancia que determina la ley, por lo tanto no hay ningún documento que ampare el contrato del trabajador doméstico, pero para ello se

⁵⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho de Trabajo**, pág. 258.



debe de tomar en cuenta la doctrina, porque según el principio de la Inversión de la Carga de la Prueba establecido en el Artículo 30 del Código de Trabajo, al no existir documento escrito se debe presumir, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

“Se hace notar que la falta de una expresa obligación de contratar por escrito y de registrar los contratos contribuye a dificultar el acceso a la justicia de la trabajadora doméstica y a obstruir un control más efectivo por parte de la Inspección General de Trabajo”.⁵⁶ Por lo tanto, la falta de un documento que pruebe la existencia del acuerdo documental y que establezca las condiciones de trabajo, complica más la exigibilidad de los derechos laborales, al tener que probar, por otros medios de prueba, la existencia del contrato de trabajo.

1.3.6. Acceso a la atención sanitaria

Si se compara a las trabajadoras domésticas con otros trabajadores asalariados, es de suma evidencia la desventaja con respecto al acceso a la atención sanitaria. El Código de Trabajo de Guatemala en el segundo párrafo del Artículo 102, estipula: “Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.” Determinando así, la obligación que todos los empleadores con más de tres empleados los registren en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-

⁵⁶ Pereira Milena y Hugo Valiente. **Documento de Régimen jurídicos sobre el trabajo doméstico, remunerado en los estados del MERCOSUR.** pág. 15. http://www.mujeresdelsur-afm.org.uy/antecedentes/trab_domestico.pdf. Consultada 15 de septiembre 2010.

Pero, debido al requisito de los tres empleados, la mayoría de las trabajadoras de casa particular no tienen derecho a la seguridad social puesto que solo existe una trabajadora por casa.



Sin embargo, el Artículo 165 del Código de Trabajo describe los derechos y las obligaciones de los empleadores en caso de enfermedad del trabajador doméstico. En estas disposiciones se combina el paternalismo con el grave incumplimiento de los derechos de estas trabajadoras. Cuando una trabajadora doméstica contrae una enfermedad contagiosa dentro de la casa particular, su empleador debe asumir todos los costos médicos para su recuperación y pagar el salario íntegro a la trabajadora hasta su restablecimiento. El empleador, asimismo tiene la obligación de suministrar asistencia médica y medicamentos para tratar problemas de salud que incapaciten al trabajador durante una semana o menos.

Si, la trabajadora doméstica tiene una enfermedad infecciosa contraída fuera de la casa particular, el empleador puede dar por terminado su contrato. En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo, éste en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos. Si la trabajadora doméstica fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En la práctica, los empleadores aceptan muy poca o ninguna responsabilidad por la salud de sus empleadas domésticas. Los únicos y pocos derechos que se les otorga a



este sector laboral con respecto a la atención sanitaria son vedados por lo empleadores, estando estos regulados en la ley los empleadores hacen caso omiso de los mismos.

1.3.7. Derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 100 establece: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria". Según la ley antes citada el seguro social es un régimen nacional, unitario y obligatorio. Esto significa que es nacional, porque debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

El objetivo principal de la seguridad social es la de ofrecer protección a las personas que están en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus principales necesidades, proporcionados por beneficios del mismo.

Las trabajadoras domésticas no contaban con seguro social debido a que no llenaba el requisito establecido en la ley para el mismo, mencionado en el subtítulo anterior, pero en la actualidad el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS- desarrolló un Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular – PRECAPI-, con el propósito de otorgar cobertura del régimen de seguridad social a las trabajadoras



domésticas, por el momento éste se ha establecido como un plan piloto, que beneficiará únicamente a las trabajadoras de la ciudad capital de Guatemala. Los servicios que se brinda son: prestaciones en servicios médicos y en dinero por accidente común o de trabajo; embarazo y parto y cobertura a los hijos hasta los cinco años con el programa niño sano; solamente para aquellas trabajadoras de casa particular que se hayan inscrito en dicho programa.

Es importante mencionar, que este programa beneficiará específicamente a las mujeres guatemaltecas que se dedican a las tareas del servicio doméstico, otorgándoles derechos que a través de la historia le fueron negados y es hasta el presente siglo que mejorarán sus condiciones laborales respecto al tema de la salud.

Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular.

-PRECAPI-

Con la visión de brindar protección al sector laboral del país, especialmente a las trabajadoras domésticas, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en coordinación con la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente -SOSEP-, impulsan el Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular -PRECAPI-. Mediante el Acuerdo 1235 emitido por la Junta Directiva del IGSS y respaldado por el Acuerdo Gubernativo, aprobado mediante Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo No. 236-2009 del Presidente de la República de fecha siete de septiembre del año dos mil nueve, el Programa PRECAPI cobra vigencia, a partir del 10 de septiembre del mismo año, los servicios de maternidad, accidentes y niño sano a las empleadas de casa particular,



siempre y cuando estén debidamente inscritas en el mismo, el cual se puede apreciar en el anexo correspondiente.

El proceso de inscripción para dicho beneficio, se realiza en el Departamento de Patrono y Trabajadores, primer nivel oficinas centrales del IGSS, donde se proporciona un formulario diseñado de forma sencilla y práctica, el cual requiere del nombre, fotocopia de documento de identificación, fotocopia del recibo de agua o luz y firma tanto de la empleadora como de la trabajadora de casa particular. (Si es menor de edad carta de autorización de los padres o del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

Para que este programa saliera a luz hubo de producirse acercamientos y acuerdos políticos entre el gobierno institucional y el gobierno central, mismos que derivaran en la firma de un convenio entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente -SOSEP-. Dicho acuerdo incluyó la precisión del apoyo económico tripartito. Esto quiere decir cuota del Estado, del empleador y de la trabajadora de casa particular, para la sostenibilidad del programa. Por ello, según lo establece el Acuerdo 1235 en el Artículo 71, para el funcionamiento del mismo se contempla una cuota de cuarenta quetzales (Q.40.00) por parte del Estado, cuarenta quetzales (Q.40.00) por la parte la empleadora y veinte quetzales (Q.20.00) por parte de la empleada monto que se cancela de forma trimestral y anticipada ante el IGSS, lo que hace una suma de ciento ochenta quetzales (Q.180.00) anualmente. Este monto se cancela en ventanillas, banca virtual y por servicio de pago en línea en un banco del sistema.



El Acuerdo Número 1235, determina que los beneficios de salud que cubre dicho programa son: Maternidad: Atención en el cuidado del embarazo durante y después del parto y salud reproductiva; Accidentes: Cobertura en atención médica así como acceso a los diferentes tratamientos quirúrgicos, según lo amerite el tipo de lesión; Control Niño Sano: Esquema de vacunación que conlleva la promoción de la salud y prevención de enfermedades.

Para que este programa se lleve a cabo con éxito depende mucho de aquellos empleadores con más conciencia sobre la necesidad de promover la inscripción de sus trabajadoras domésticas así como también la estrategia de comunicación por parte del IGSS para que éste llegue a la mayor cantidad posible de personas en este país.

El diseño de este sistema desempeña un papel fundamental en el fortalecimiento de la institución, en su crecimiento y en la ampliación a futuro de su cobertura, así como en el mejoramiento de la calidad de los servicios, pero también contribuye al fortalecimiento de un concepto ciudadano, el de responsabilidad.

Ahora bien, para Floridalma Contreras, integrante de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila -ATRAHDOM-, reconoció que el PRECAPI no ha sido atractivo para las laborantes, pues éste sólo cubre accidentes, embarazo y atención a la niñez, no teniendo este programa una cobertura completa para las trabajadoras, pues no incluye la atención a enfermedades comunes y no cubre la Inválidez, Vejez y Sobrevivencia -IVS-, una de las mayores necesidades para este sector poblacional.



Alejandro Aguirre, integrante de la entidad y representante de la Coordinación de ONG y Cooperativas (CONGCOOP), determina que según estudios recientes elaborados por el IGSS, en el país existen más de 186 mil trabajadoras de casa particular y representa a uno de los sectores laborales más vulnerables, ya que es una actividad mal pagada, en la que se violentan diversos derechos. PRECAPI continúa hasta el momento como un plan piloto, en el cual solamente llevan inscritas 227 trabajadoras afiliadas y de éstas únicamente 12 han hecho uso del IGSS.

El IGSS tiene un presupuesto de 1.5 millones de quetzales para la función de este programa y únicamente se ha ejecutado un tres por ciento, los otros 1.3 millones pasarán al fondo común. Esto evidencia la falta de divulgación a dicho programa en virtud que la mayoría de las trabajadoras domésticas desconocen acerca del mismo.

A mi criterio el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, a pesar de haber dado un gran paso, para el mejoramiento de las condiciones de salud de las trabajadoras domésticas, este programa todavía no se encuentra completo en su totalidad. Muestra de ello es que la mayoría de éstas trabajadoras, laboran en una misma casa por muchos años y cuando ya no se encuentran en disponibilidad de realizar estas tareas domésticas, por estar ancianas o por no gozar de buena salud debido al deterioro en este tipo de empleo, quisieran jubilarse, pero este es un derecho que todavía se les niega, ya que no está establecido en la ley y cuando el IGSS tenía la oportunidad de hacerlo, no lo consideró como parte esencial para el beneficio de las trabajadoras, suprimiendo así uno de los beneficios más determinantes y concluyentes que es el de Invalidez, Vejez y Subvivencia -IVS-.



Otro aspecto importante que se omitió es el beneficio de enfermedad común, puesto que toda persona que labora en el régimen especial del trabajo doméstico, cuenta con un presupuesto fijo y limitado, específicamente para las necesidades básicas, que en este caso son únicamente la alimentación de su familia y algunas veces la educación de sus hijos, puesto que no tienen en su presupuesto adicional para cubrir los servicios profesionales de un doctor, cuando padecen quebrantos de salud, mucho menos comprar las medicinas necesarias para su mejoramiento. Es por ello este beneficio es un derecho esencial y necesario del que se les está privando.

CAPÍTULO II



2. Igualdad y discriminación en el trabajo doméstico

Para garantizar la igualdad en el trabajo es fundamental promulgar leyes contra la discriminación. Es difícil cuantificar, demostrar y hacer frente a la discriminación y desigualdad contra las mujeres que se dedican al trabajo doméstico, porque generalmente está profundamente arraigada en la tradición y en los valores sociales.

El trabajo doméstico conforma un segmento importante y creciente de la fuerza laboral; proporciona millones de empleos en todo el mundo, especialmente a las mujeres. La falta de educación, el exceso de desempleo y la necesidad que hoy en día las mujeres tienen de trabajar, ha impulsado la demanda de trabajadoras domésticas. Sin embargo, al estimarse que esta actividad es una extensión de las obligaciones domésticas y de las responsabilidades familiares tradicionales no remuneradas de la mujer, se restringen derechos fundamentales y básicos, vulnerando así el principio de igualdad y discriminación.

Existen muchos desafíos por enfrentar, para asegurar el cumplimiento efectivo de las leyes de igualdad y de no discriminación. No es fácil conseguir asistencia jurídica o los elementos de prueba suficientes que permitan comprobar casos individuales, dado que gran parte de los elementos de prueba están en manos de las partes que discriminan. Para eliminar la discriminación y promover la igualdad es necesario contar con instituciones sólidas y mecanismos legales eficaces. Los jueces y los profesionales del



derecho desempeñan un papel muy importante en la búsqueda de justicia en los casos de discriminación. Las instituciones nacionales que se especializan en cuestiones de igualdad de género son muy valiosas para proteger la igualdad de derechos en el trabajo.

2.1. Principio de Igualdad

La igualdad como principio ha tenido en el devenir histórico distintas interpretaciones y alcances, lo que sí puede afirmarse de manera uniforme es su permanencia en el pensamiento de la humanidad. La idea de igualdad frecuentemente va impregnada de una importante carga emotiva propia de los valores e ideales; sin embargo, implica demandas muy específicas que paulatinamente se ha ido reconociendo y positivando en los distintos ordenamientos jurídicos.

El principio de igualdad constituye la base de todo régimen democrático, privilegio al derecho que consiste precisamente en el reconocimiento de la igualdad básica de todos los ciudadanos, de forma que las rupturas de las desigualdades formales y la supresión de los privilegios sería el punto de partida de la construcción de los regímenes políticos e incluso sistemas jurídicos modernos.

La igualdad aparece como una prerrogativa esencial de la naturaleza humana, puesta en conexión con la libertad del hombre ya que todos los hombres son libres, y por ello, gozan de los mismos derechos.



La igualdad se configura como valor superior que impregna todo el orden constitucional y el orden jurídico, con una función reguladora omni-compresiva que va mucho más allá de las tipificaciones específicas que de la propia igualdad.

La igualdad se refiere a todos los ámbitos de la actividad humana, esto implica, igualdad política, igualdad social, igualdad económica y por supuesto igualdad ante la ley. Para el caso de las mujeres que se dedican a las tareas del servicio doméstico, el principio de igualdad para ellas es un tema no conocido, debido a que éstas sufren día a día la violación de a este derecho. Las mujeres guatemaltecas que se dedican a este tipo de empleo no gozan de los pocos derechos establecidos en ley, puesto que son discriminadas y no gozan de plena igualdad, al igual de otros trabajadores.

2.1.1. La igualdad desde el punto de vista jurídico.

“La igualdad es un elemento consustancial de la dignidad de la persona que con base en los derechos humanos le es inherente desde el momento en que nace, hasta que muere. La igualdad se clasifica en natural, real y jurídica:

- a) Igualdad natural: Es la que poseemos todos los seres humanos por el hecho que nacemos igual, libres de toda determinación.
- b) Igualdad real: Es la que adquirimos de acuerdo con las circunstancias que nos rodean, de carácter político, religioso, económico, etcétera.



c) Igualdad jurídica: Establece la posibilidad de que varias personas en un momento determinado sean sujetos de derechos y obligaciones".⁵⁷

Para Martha Izquierdo la igualdad desde el punto de vista jurídico "es la posibilidad y capacidad de que varias personas, numeralmente indeterminadas, adquieran los mismos derechos y contraigan las mismas obligaciones, derivados de una condición determinada. Esta autora menciona también a José R. Padilla, quién determina que la igualdad existe cuando las leyes que rigen a los hombres son generales sin excepción".⁵⁸ Determinar desde el punto de vista jurídico la igualdad, no es simplemente un valor o un ideal que se pretende alcanzar sino que por el contrario supone la vinculación de los poderes públicos con la imposición de obligaciones muy específicas. Esto significa que no conceden privilegios ni colocan a nadie en una posición de inferioridad.

Es decir que ésta, se traduce en el hecho de que varias personas que se encuentran en una determinada situación tengan la capacidad de poseer los mismos derechos y obligaciones que emanan de dicha situación. Señala Izquierdo que el Estado y sus autoridades tienen la obligación de considerar a los gobernados desde la óptica de la igualdad jurídica o bien, el punto de vista de una situación negativa, que consiste en eliminar cualquier diferencia proveniente de circunstancias y atributos emanados de la personalidad humana (raza, religión, sexo, etc.). Aquí se ubica el fundamento de la igualdad jurídica.

⁵⁷ Izquierdo Muciño, Martha Elba, **Garantías Individuales**, pág. 29

⁵⁸ *Ibid.*



Desde la perspectiva del trabajo doméstico, la igualdad desde el punto de vista jurídico, es la posibilidad y capacidad que tiene todos los trabajadores domésticos sin discriminación alguna de adquirir los mismos derechos y contraer la mismas obligaciones, en cuanto al trabajo que estos prestan y en las condiciones que se les otorga. Pero este tipo de sector no goza plenamente de esta igualdad, ejemplo claro es el seguro social que brinda el IGSS ya que éste especifica que tienen acceso únicamente las trabajadoras domésticas, (tomando en cuenta también, que este beneficio está incompleto) discriminando así al sexo masculino no otorgando igualdad para adquirir este derecho, entre los ambos sexos.

2.1.2. El derecho de ser tratado por igual.

El principio de igualdad consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión, condición social, opinión política, etc. Este no desconoce las desigualdades naturales, sociales y culturales que existen entre los seres humanos diferencias físicas, intelectuales, económicas, creencias, etc. Por el contrario, parte de su reconocimiento para luego afirmar, consagrar y promover la igualdad en el ejercicio de los derechos, en materia de oportunidades.

El principio de igualdad se expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias operando como límite frente a la arbitrariedad.



Según Katz, "el contenido y los límites de este principio son más visibles cuando es definido negativamente: es la prohibición de la arbitrariedad o de la discriminación injustificada".⁵⁹ Se viola el principio de igual tratamiento, cuando no existe motivo razonable y atendible para un tratamiento desigual; igual conducta no debe ser valorada de manera diferente.

Las distinciones o beneficios que tengan una causa razonable no son violatorios del principio de igualdad. "Por ello, es necesario en cada caso concreto remitirse al criterio de razonabilidad, afirmando que son constitucionalmente válidas aquellas discriminaciones que respondan a causas razonables".⁶⁰

"La igualdad de tratamiento, no consiste en una igualdad mecánica, ni fotográfica, ni aritmética; y muchas otras diferencias que indudablemente existen entre los seres humanos no interesan para el caso en cuestión. Hablamos solamente de la igualdad relativa, proporcional, relevante para el caso concreto".⁶¹

Será esa igualdad relevante de circunstancias la que determine la obligación de tratamiento igual. En otras palabras, el principio de igualdad no se consagra absoluta entre todos los seres humanos, sino relativa, relevante, proporcional a las circunstancias. No impide las distinciones razonables o justificables, sino la arbitrariedad. El tratamiento desigual de iguales en iguales circunstancias, es arbitrario.

⁵⁹ Katz, Ernesto. "La obligación de tratar de un modo igual a los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo", pág. 694

⁶⁰ Ekmekdjian, Miguel Ángel. "Tratado de Derecho Constitucional", pág. 140

⁶¹ Katz, **Ob. Cit.**; pág. 694



El derecho de ser tratado por igual, es uno de los derechos más vulnerados para aquellas mujeres que se laboran en el trabajo doméstico, debido a que estas sufren discriminación por distintas formas, ya sea por su raza, su cultura, su condición social, su falta de nivel educativo, entre otros. El ser tratado por igual, implica iguales oportunidades e iguales condiciones de trabajo, de lo cual carece este tipo de sector, porque a pesar de los avances que a tenido en cuanto a las reformas de leyes, para el mejoramiento de sus derechos, estos no se cumplen a cabalidad, puesto que los patronos hacen lo que les conviene y las empleadas por su falta de conocimiento y necesidad económica aceptan cualquier tipo de condiciones.

2.1.3. El principio de la igualdad en la Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, estipula en el Artículo 4 lo siguiente: "Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí."

La igualdad legal constituye el requisito más importante de una Estado de Derecho en el que todas las personas tienen garantía para gozar de los mismos derechos y obligaciones y de protección contra cualquier arbitrariedad o discriminación. El Artículo cuarto constitucional constituye la base para la construcción de una sociedad



guatemalteca justa, no excluyente por razones de sexo, lo que implica vivir en igualdad accediendo a condiciones equitativas al desarrollo del país, implica construir con medidas de acción afirmativa la equidad entre hombres y mujeres siendo la equidad el camino para llegar a la igualdad.

Hasta el momento la igualdad legal entre mujeres y hombres proclamada en la Constitución no se traduce en igualdad real, en ningún Estado del mundo se han eliminado totalmente las discriminaciones contra las mujeres y ello impide el pleno ejercicio de los derechos públicos y privados inherentes a la persona humana, manteniendo a las mujeres en una situación de opresión y exclusión inadmisibles por constituir flagrantes violaciones a los derechos humanos de más de la mitad de la humanidad.

Las mujeres guatemaltecas, son las más afectadas en cuanto a no gozar de igualdad, especialmente las que se dedican al servicio doméstico, debido a que las mismas no se les dignifica su trabajo mucho menos se les otorga los pocos derechos que tienen estando éstos, plasmados en la ley.

El principio de igualdad en los Tratados Internacionales de rango

Constitucional

El Principio de Igualdad es una de las normas declaradas con mayor frecuencia en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Aunque la igualdad es un tema dominante y recurrente en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la norma



no está contemplada en la totalidad de las diversas fuentes del derecho internacional de manera única. Entre los tratados internacionales de rango constitucional tenemos:

A) La Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual en su Artículo primero expresa que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos..." y esclarece en el Artículo 2 que "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición..." afirmando luego en el Artículo 7 que "Todos son iguales ante la ley, y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley..."

B) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en la que en su Artículo 2 establece que "Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos", establece que "todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración, sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna..."

C) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en la que en su Artículo 1 preceptúa " Los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella "sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición



económica, nacimiento o cualquier otra condición social". Consagrando luego en el Artículo 24 que "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

D) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el que en su Artículo 2 inciso 1 compromete a los Estados Parte "...a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, o cualquier otra condición social". Complementando con el Artículo 3, el que establece: " Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales...". Además, reconoce en el Artículo 7 inciso a) y c), el derecho a "un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor", el derecho de la mujer a "condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres", e "igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad".

E) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, otra ley internacional que al igual que en la anterior, en el Artículo 2, inciso 1, compromete a los Estados Partes a "respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole,

origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social". Declarando luego en su Artículo 14, que "todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia" y concluyendo en el Artículo 26, que "todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".



F) La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en la que en el Artículo 5, luego de reafirmar que "la discriminación entre seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico constituye un obstáculo a las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y puede perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos", compromete a los Estados Parte a "prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico", particularmente la igualdad de tratamiento en los tribunales, igual salario por trabajo igual, entre otros."

G) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en la que en el artículo 7, luego de recordar que "la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicios a su



país y a la humanidad", compromete a los Estados Partes a tomar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país" y a garantizarles, "en igualdad de condiciones con los hombres" el derecho a votar y ser elegidas, en el Artículo 10 el derecho a las mismas oportunidades en materia de educación , en el Artículo 11, establece la igualdad en el empleo, en el Artículo 12, estipula la igual al acceso a los servicios de atención médica." Etc.

Después de hacer una breve recopilación de Artículos de los tratados internacionales referentes al principio de igualdad, es importante analizarlos en conjunto, en virtud, que legalmente, se reconocen en el derecho interno de numerosos Estados. Para muchos, los derechos humanos se extiende más allá del derecho y conforma una base ética y moral que debe fundamentar la regulación del orden geopolítico contemporáneo. La Declaración Universal de los Derechos Humanos se ha convertido en una referencia clave en el debate ético-político actual y el lenguaje de los derechos se ha incorporado a la conciencia colectiva de muchas sociedades. La igualdad constituye un principio fundante, básico, general y fundamental relativo a la protección internacional de los derechos humanos. La garantía de igualdad ha sido reconocida como una clave para el desarrollo y la erradicación de la pobreza a nivel global. Frente a este cuadro se deben buscar soluciones jurídicas creativas para responder a estos desafíos. Tal es la magnitud de este principio fundamental que no sorprende que los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos –OEA-, finalmente hayan consensuado avanzar de manera decidida en la adopción de un instrumento integral que les facilite el combate a este flagelo que aún afecta a nuestras sociedades. Se concluye, que el



derecho humano es universal (para todos los seres humanos) e igualitario, así como incompatible con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo, grupo o clase social determinados. Cuando un determinado derecho social es reconocido a determinadas personas o categorías o grupos de personas, incumbe a los Estados, en virtud de estas obligaciones, justificar la legalidad de la diferenciación entre los beneficiarios y quienes aún no lo son, la proporcionalidad de la medida y la razonabilidad del factor utilizado por el Estado para reconocer, promover o garantizar selectivamente los derechos que, por regla debería ser de alcance universal.

2.1.3. La consagración del principio de igualdad en el ordenamiento laboral

En el Derecho Laboral, el principio de igualdad va estrechamente vinculado con el principio de libertad, ya que en el aspecto de la vida social, la igualdad opera como límite frente a la libertad de las personas, debido a que la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla; significando que ambos principios fundamentales se complementan, constituyendo la razón de ser del derecho laboral.

Dávalos cita al tratadista brasileño, Mozart Víctor Russomano, el que señala con todo acierto y brillantez: "El principio fundamental en la legislación y en la doctrina...es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada mas injusto



que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo..."⁶²

El derecho a ser tratado igual en las relaciones laborales encuentra aquí su punto de partida, en la necesidad de preservar la dignidad de las personas, fin último del derecho del trabajo. No obstante para las trabajadoras domésticas la relación laboral se caracteriza por la desigualdad existente entre las partes, desigualdad que se vislumbra no solo en las instancias de negociación en las que el empleador se encuentra en condiciones de imponer su voluntad por sobre la de la trabajadora, sino además en el ejercicio de las facultades que componen el poder de dirección de la trabajadora que se encuentra sujeta a las órdenes, directivas, controles y facultad disciplinaria del empleador.

En el derecho del trabajo, existen principios utilizados como medios por la doctrina para librarse de los textos legales que no responde ya a la opinión jurídica dominante, después de analizar varios Artículos de distintas leyes, respecto a la igualdad, es loable analizar un principio emanado del ordenamiento laboral, que tiene su importancia debido a la desigualdad que existe entre las partes, tanto empleador como empleado.

Es importante conocer el principio de Tutelaridad de los Trabajadores, que se encuentra en el Cuarto Considerando inciso a) del Código de Trabajo, el que estipula: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de

⁶² Dávalos José, *Derecho de Trabajo I*, pág. 23



compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” Dicho principio es aplicable a las trabajadoras domésticas en virtud de que estas son desiguales ante la relación laboral, ya que por la necesidad de trabajar y cubrir sus necesidades básicas y mínimas, aceptan las condiciones impuestas por el patrono, condiciones que no llenan los requisitos establecidos en la ley y aquí es precisamente donde existe una discriminación y desigualdad, en virtud de que a las trabajadoras domésticas se le limita la autonomía de la voluntad de las partes, la libre disposición para determinar las condiciones de trabajo y preservar su dignidad.

2.2. Discriminación

Existen paradigmas que gobernaron las culturas de los diferentes tiempos de la humanidad persistiendo en mayor o en menor medida hasta la finalización de este milenio. Otros, en cambio, pertenecen exclusivamente a nuestro tiempo y a la cultura globalizada. Sin embargo, estos últimos bien podrían considerarse reciclado de los anteriores, por alguna razón, aún habiéndose modificado los prototipos de la belleza, del buen gusto, de la perfección, de las virtudes, de la pobreza, de la riqueza y casi los de la inteligencia, habiendo fluctuado en un sentido caótico, esto no ha modificado el paradigma de la discriminación.

La discriminación va concatenada con la igualdad, en virtud de que a las personas que no se les respeta su igualdad de derechos, se le puede estar discriminando en cualquier



aspecto. Para tener un mejor conocimiento acerca de este tema, es necesario determinar un concepto básico del mismo.

Discriminación. " Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros" ⁶³ Es decir, que la discriminación es separar o formar grupos de personas a partir de un criterio o criterios determinados, se podría decir ampliamente que es ordenar y clasificar. Puede referirse a cualquier ámbito, y puede utilizar cualquier criterio. Si hablamos de seres humanos, por ejemplo, podemos discriminarlos entre otros criterios, por edad, color de piel, nivel de estudios, conocimientos, nivel económico, color de ojos, etc.

Por otra parte, el término discriminación se refiere hacer una distinción que atenta contra la igualdad de oportunidades. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de género.

2.2.1. Discriminación en el ámbito laboral

La discriminación laboral es una práctica desleal basada en prejuicios, no atendiendo a los méritos individuales de las personas y su condición de igualdad como seres humanos.

⁶³ Cabanellas de Torres, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, pág. 131.



La Constitución Política de la República de Guatemala proclama el principio de igualdad, ya sea de manera general, o aludiendo específicamente a la no discriminación por razones de sexo. De esas fórmulas amplias de igualdad formal se deriva el derecho a la no discriminación en el terreno laboral.

La discriminación laboral puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace a favor o en contra de una persona o cosas en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase categoría sin considerar el mérito individual. La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad a las personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

La definición más idónea, correcta, completa y universal por entender la discriminación laboral, emana de la entidad más facultada para dar este tipo de consideraciones, es la que brinda la Organización Internacional del Trabajo –OIT- consignado en el Artículo 1 del Convenio 111 relativo a la discriminación materia de empleo y ocupación: y para los efectos de este Convenio, “el término discriminación comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en, motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de



empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

Este Convenio también determina que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para el empleo determinado no serán consideradas como discriminación. Determinando para los efectos de dicho Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Ciertamente, la discriminación supone una diferencia de trato entre personas y una alteración a su igualdad. En materia de empleo y ocupación, constituye discriminación la alteración o modificación en las condiciones de igualdad en el trabajo, sea por distinción, exclusión o preferencia, basada en razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad, sea poco o nada relevante para la calificación profesional de los trabajadores, carente, no solo de justificación técnica, sino legal. Las normas existentes contra los actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción, alguna tengan la oportunidad de obtener el bienestar mediante el trabajo remunerado.

La discriminación laboral, puede tener lugar en dos momentos: cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las labores. La consecuencia de la discriminación en el empleo es el impedimento al trabajador a desarrollar su

potencial y sus habilidades, lo cual le significa una condena a la pobreza. La discriminación en materia de empleo y ocupación restringe e incluso coarta la libertad de los trabajadores de aplicar y obtener el trabajo que ellos desean generando desigualdades, colocando a los trabajadores en una situación de desventaja.

En una acepción amplia el término discriminación equivale a una diferencia, diferenciación o desigualdad que supone, por tanto, un trato diferenciado, desigual, inequitativo, menos favorable a un sujeto y objeto respecto de otro. Para el caso del empleo y la ocupación, la discriminación implica, efectivamente, una diferenciación, pero entre personas, la cual ocurre, principalmente, en desmedro de miembros de determinados colectivos socialmente marginados.

En el ámbito laboral la discriminación para las mujeres que trabajan en el servicio doméstico es notorio, debido a que al momento que estas buscan empleo, el patrono exige ciertos lineamientos y requisitos para obtener el puesto, discriminándolas por su cultura, su forma de vestir, su pobreza y muchas veces por ser analfabetas, pero cuando ya consiguen el empleo también son discriminadas debido a que no obtienen los beneficios y derechos a los cuales tienen acceso igual que cualquier otro trabajador.

Clases de discriminación laboral:

En el mundo del trabajo hay dos clases de discriminación:

- a) Directa.
- b) Indirecta.



a) "La discriminación directa se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos, tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como el sexo, la opinión política, la edad o el estado civil."⁶⁴ Por ejemplo, los anuncios de ofertas de trabajo en que se establece una determinada edad, sexo o estado civil para ocupar un puesto de trabajo, excluyen a muchos individuos de aquellas oportunidades constituyendo así discriminación directa. Otro ejemplo sobre el tema a tratar es cuando los patronos contratan a trabajadoras domésticas, exigen que estas sean solteras, sin hijos y de ciertas edades.

b) "La discriminación Indirecta es más sutil pero produce iguales efectos perniciosos que la discriminación directa, ya que ésta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno."⁶⁵ Por ejemplo, podría tratarse una práctica de discriminación indirecta el someter la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma determinado cuando tal cualidad no sea estrictamente indispensable para desempeñar las actividades que aquel puesto de trabajo demanda; en este caso hipotético, se estaría excluyendo de la oportunidad a todas aquellas personas que no dominan el idioma requerido. Por otro lado, también podría constituir una discriminación indirecta, dispensar un trato diferenciado a determinadas categorías de trabajadores, como es el caso de ~~los~~ trabajadores a tiempo



parcial respecto de aquellos que sean de tiempo completo, o también un ejemplo angular para este tema sería el trato desigual que se le da a las trabajadoras de casa particular, en comparación con los demás trabajadores, cuando el empleador exige como requisito que la empleada tenga un título a nivel diversificado, excluyendo aquellas que tienen un estudio primario o ninguno, que para el puesto que desempeñarán no es básicamente necesario tener un nivel de educación superior.

“Resulta un poco difícil determinar claramente cuando existe una discriminación indirecta y si efectivamente sucede. No obstante, la Oficina Internacional del Trabajo considera esta dificultad como una ventaja, en tanto que el concepto de la discriminación indirecta en materia de empleo y ocupación resulta sumamente útil para trazar líneas de acción dentro del lugar de trabajo. En efecto siendo que la discriminación indirecta es susceptible de asumir gran variedad de formas, su identificación contribuye a descubrir los prejuicios existentes entre los patronos y permite revisar aquellas prácticas y normas que funcionan dentro del lugar de trabajo y que tras su aplicación, provocan tratamientos desiguales dentro de los colectivos a que se aplican.”⁶⁶

Así, se ha identificado que la mayoría de trabajadoras domésticas no cuentan con un seguro social, lo que constituye una forma de discriminación indirecta, identificado el foco de discriminación el patrono puede mejorar esta condición, dando la oportunidad a su empleada doméstica de inscribirse en el IGSS, para contar con un seguro social.

⁶⁶ Ibid.

2.2.2. Regulación legal de la discriminación.



La Constitución Política de la República de Guatemala no contempla una definición de discriminación y tampoco la regula como tal; proclamando la igualdad jurídica como uno de los derechos individuales, hace suponer la prohibición de la discriminación. Ahora bien, la protección constitucional de la igualdad y la prohibición es trasladada al plano laboral cuando, en el capítulo concerniente a los derechos sociales la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce la igualdad en el trabajo.

Con relación al libre acceso a las fuentes de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su Artículo 102 literal a) que todas las personas, sin expresar parámetros de distinción son libre de elegir el trabajo que van a desempeñar; esto implica, necesariamente que nadie puede restringir a otra persona el acceso a determinado trabajo u obligarle a desempeñar otro.

En cuanto a la permanencia en el trabajo en igualdad de condiciones la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo antes mencionado que todo trabajo será equitativamente remunerado, igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, estas disposiciones constituyen las bases de la protección constitucional a la igualdad en el trabajo, libre acceso y permanencia equitativa en el trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho Internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a los Derechos Humanos. Los Acuerdos Internacionales del Trabajo establecen los derechos mínimos de los que



disfrutarán los trabajadores en Guatemala. El gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al Derecho Internacional de Derechos Humanos de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción pueden disfrutar y ejercer sus derechos humanos. Como parte de Tratados Internacionales de Derechos Humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de *jure*, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquéllos que padecen los abusos. Para cumplir estos compromisos, Guatemala tiene el deber, entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales sean compatibles con el Derecho Internacional de Derechos Humanos.

Todos los instrumentos internacionales de derechos humanos destacan una disposición contra la discriminación que declara el disfrute de todos los derechos. La Declaración Universal de Derechos Humanos –DUDH–, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos –PIDCP– y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –PIDESC –denominados en conjunto los derechos fundamentales internacionales y mencionados ciertos Artículos anteriormente de ellos, comparten la prohibición general de distinciones por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Cabe mencionar también, que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer busca asegurar las condiciones de igualdad entre hombre y mujeres como son: mismas oportunidades de empleo, mismos criterio de selección en cuestión de empleo, derecho del ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así



como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de calidad del trabajo, derecho a la seguridad social, derecho de vacaciones pagadas, derecho de protección de la salud y a la seguridad en las condiciones del trabajo.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- regulan más puntualmente la discriminación en materia de empleo y ocupación, desarrollando el derecho de igualdad jurídica en el ámbito social del trabajo. En primer lugar debe mencionarse "la Declaración de Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo, de la OIT acordada en 1992, a cuya observancia, está obligado el Estado de Guatemala por el solo hecho de ser uno de los miembros de la OIT y que hoy por hoy integra la cláusula social del Tratado de Libre Comercio celebrado entre República Dominicana, Dentro América y Estados Unidos. La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo reúne aquellas normas Internacionales calificadas de fundamentales, que son de obligatorio cumplimiento. Para el caso específico de la discriminación en materia de empleo y ocupación pueden mencionarse las siguientes normas fundamentales: el Convenio No. 100 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951. Ratificado el 28 de junio de 1961 y el Convenio No. 111 sobre la discriminación de empleo y ocupación, 1958. Ratificación el 20 de septiembre de 1960. Convenio que establece los principios generales sobre la no discriminación en materia de trabajo".⁶⁷

Fuera de los convenios fundamentales, los siguientes instrumentos que han sido también ratificados por Guatemala y que buscan, con su aplicación, la igualdad en el trabajo entre ellos: "el Convenio No. 19 sobre la igualdad de trato entre extranjeros y

⁶⁷ Ibid, pág. 14.



nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, 1925. Ratificado el 22 de junio de 1961; el Convenio 50, sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1636. Ratificado el 7 de febrero de 1989; Convenio No. 64 sobre los contratos de trabajo de trabajadores indígenas, 1939. Ratificado el 7 de febrero de 1989; Convenio No. 156 relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, Trabajadoras con responsabilidad familiar, 1981, en el cual se abordan los problemas con que estos trabajadores, especialmente las mujeres trabajadoras, tropiezan en el mercado de trabajo. Ratificado el 6 de enero de 1994 y el Convenio 183 relativo a la protección de la maternidad”.⁶⁸

En el ámbito de la normativa ordinaria se menciona el Código de Trabajo en el que en su Artículo 14 bis, estipula: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimiento de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”.

Este Artículo, determina como los trabajadores sin distinción alguna, tienen acceso a beneficios otorgados por diferentes instituciones de cualquier índole, pero lastimosamente las trabajadoras domésticas punto específico de esta investigación, tienen una gran desventaja, en virtud de que las mismas no gozan de todos estos beneficios y si los tienen no se cumplen a cabalidad, ejemplo claro de ello, cabe mencionar al seguro social que gozan éstas trabajadoras en la actualidad, pero a pesar

⁶⁸ Ibid.



de la existencia no llena los requisitos indispensables de un programa de seguridad social, porque es decisión de los patronos inscribir o no a la empleada doméstica, demostrando así la vulnerabilidad de los derechos de las trabajadoras domésticas, ya que la seguridad social es un derecho para los trabajadores y no una decisión de los empleadores. Efectivamente con esto es relevante afirmar que las trabajadoras domésticas sufren de discriminación laboral.

2.2.3. ¿Qué sucede en la práctica en el ámbito laboral con la discriminación?

Habitualmente en la práctica los derechos de las mujeres que trabajan en los sectores del servicio doméstico son vulnerados, ya que sufren constante discriminación de cualquier naturaleza, por su nivel social se abstienen de educación, eso conlleva a la falta de conocimiento acerca de la misma. El clima de impunidad referente a este tema no se resuelve con reformas a las leyes, tendientes a eliminar todo tipo de discriminación sino que el verdadero problema está en que este sector laboral conozca sus más mínimos derechos laborales, los haga valer y que los mismos órganos de justicia apoyen tal exigencia.

Un elemento importante que es necesario mencionar, es la escasa información existente sobre el tema, debido que la mayoría de la población trabajadora desconoce en qué consiste dichas discriminaciones, no pueden reconocer las manifestaciones de discriminación que sufren y si lo llegan a identificar lo pasan desapercibido por la misma

necesidad de mantener el trabajo debido a la crisis económica que esta pasando el país en la actualidad, pero ello dificulta aún más su denuncia a las autoridades de trabajo.



La sociedad guatemalteca a pesar de que actualmente ha tomado conciencia de la discriminación que sufre la trabajadora doméstica, ha intentado eliminarla a través de la modificación y creación de nuevas leyes, la equiparación económica y laboral, además de existir varias instituciones que asesoran y ayudan a dichas empleadas, esto no es suficiente, ya que se eliminará en su totalidad la discriminación si las leyes en el país fueran lo suficientemente respaldadas por las personas que las hacen cumplir, porque estas leyes existen, pero las personas no están capacitadas para luchar y defenderlas y por lo tanto no las hacen valer.



CAPÍTULO III



3. Instituciones dedicadas al apoyo de las trabajadoras domésticas.

Como se pudo observar en los capítulos anteriores, el abuso al principio de igualdad y la discriminación legal son el mayor problema que enfrentan las trabajadoras domésticas, estos abusos empieza desde el Código de Trabajo, porque a pesar de tener una sección específica para esta labor, es excluyente de los derechos laborales básicos como lo es la jornada de ocho horas, puesto que la mayoría de trabajadoras viven con los empleadores, estos se exceden del horario establecido, lo que permite que en la realidad se extienda mucho más el tiempo laboral, en cuanto a los días de descanso o asueto la empleadas domésticas no tienen la oportunidad de gozarlos en su totalidad, referente al seguro social, si bien es cierto, ha sido un alcance significativo para este tipo de sector, pero le falta mejorar sus beneficios. Otro problema que enfrentan estas trabajadoras es la falta de registro laboral, una de las causa por las que ellas son objeto de abusos, ya que los empleadores no son obligados a inscribirlas en el Ministerio de Trabajo y consecuentemente, establecer un contrato legal que las ampare.

En definitiva, las mujeres que se dedican al servicio doméstico merecen protección como cualquier persona, para que no sean violados sus derechos y para ello se tiene el apoyo de diferentes instituciones que se crearon para la orientación de las mismas trabajadoras, entre ellas se mencionan: Asociación de trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquilas. -ATRAHDOM-, Casa San Benito y Secretaría de la Presidencia de la Mujer -SEPREM -.



3.1. Asociación de trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquilas –ATRAHDOM-

En miles de hogares de Guatemala, hay mujeres empleadas que se dedican, en jornadas casi interminables, a hacer las tareas de la casa. Dentro de esas cuatro paredes, en ocasiones, se ocultan historias y vivencias que rozan e incluso traspasan la barrera de lo inhumano.

Romper el silencio y exigir los derechos que toda persona tiene es parte de la labor de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquilas-ATRAHDOM-. En esta asociación, se dan cita decenas de mujeres para compartir sus experiencias, crear redes de apoyo, brindar asesoría jurídica a problemas laborales e impulsar normativas legales para mejorar sus condiciones de trabajo o recibir capacitaciones.

3.1.1. Antecedentes

“La mayoría de las trabajadoras en la época eran provenientes de los departamentos y municipios que viajaban a la capital, donde se conformó la Nueva Ciudad, Guatemala de la Asunción, el flujo migratorio era del Municipio del Chol, Baja Verapaz, por ello les llamaban choleras, nombre que hoy es considerado discriminatorio para querer humillarlas o humillar a alguna persona”.⁶⁹

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

⁶⁹ Asociación de trabajadoras del Hogar a Domicilio y de maquilas. –ATRAHDOM-. <http://atrahdom.wordpress.com/> Consultada 23 de marzo del 2011



Pero para finales de la década de los años 80 del siglo pasado, el Fondo de Naciones Unidas para Infancia –UNICEF–, se sintió preocupado por la situación de las trabajadoras, y decide en medio del conflicto armado interno que vivía Guatemala, desarrollar una investigación que evidenciara la situación social y económica de este sector laboral, la investigación la desarrollaron tres mujeres, de las cuales dos eran extranjeras y una guatemalteca, los resultados nunca fueron editado, “actualmente se puede encontrar una copia en el Centro de documentación de la Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales –FLACSO–”.⁷⁰ Las tres investigadoras quedaron motivadas y conmovidas por los resultados encontrados, por lo que decidieron con sus propias trabajadoras iniciar una organización, que ellas misma dirigieran, brindándoles el apoyo, logístico y económico de sus propias casas, empezaron las trabajadoras a organizarse con el asesoramiento de estas mujeres.

Maritza Velásquez, Coordinadora de ATRAHDOM, manifiesta que cuando existió la guerra en Guatemala, no se podía tener reuniones en casa, las mujeres fueron amenazadas y fueron desistiendo del apoyo hacia las trabajadoras, por lo que de manera lejana y aislada mantuvieron la relación y las incipientes trabajadoras del hogar, siguieron adelante con la semilla que sembraron en ellas, hasta conforma una organización de manera de hecho, reuniéndose en las calles, cafeterías, con el amparo de otras organizaciones sociales, que les prestaron sede para sus reuniones y talleres, nació el Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular-CENTRACAP-, organización pionera, la cual se desintegró no quedando ninguna de las fundadoras a excepción de Margarita Castro quién se integra a Asociación de trabajadoras del Hogar

⁷⁰ Ibid.

a Domicilio y de Maquilas –ATRAHDOM-, asociación que surgió como un espacio necesario en una rama organizativa laboral, ante la escasa existencia de las mismas en el país, sus acciones giran inicialmente en la capital, teniendo como visión a mediano plazo su presencia activa en las cuatro regiones del país, occidente, sur, norte y oriente.

Es por ello que el 27 de enero del año 2008, se organizó un grupo de mujeres, ex trabajadoras del hogar, maquila, economía independiente, investigadoras y profesionales, que tenían la sensibilización sobre la necesidad de abordar el tema de promoción y defensa de los Derechos Humanos y Laborales de las Mujeres trabajadoras en Guatemala, con más de tres años de funcionamiento, se da a conocer que las ramas laborales que se abordan no deben ser las que se remiten para no apoyar a otras mujeres de otros sectores o ramas laborales de la economía guatemalteca, que de igual son víctimas de la falta de funcionalidad de las instituciones que deben prestarles el apoyo en el país. Actualmente ATRAHDOM se encuentra ubicado en la 10ª. Avenida 4-18 zona 1, ciudad, Guatemala.

El principio fundamental de ATRAHDOM es, la solidaridad, la búsqueda de los espacios de interlocución, la incidencia y la investigación, para promocionar los derechos y obligaciones laborales de las mujeres, establecidos en las normas nacionales e internacionales. Cada día se encuentran en fases nuevas, de luchas, de reivindicaciones, de retos, desafíos y compromisos por las mujeres, las vulnerables, las desplazadas, las jóvenes, las indígenas, las adultas.

La Licenciada Maritza Velásquez coordinadora de esta institución determina que los ejes principales de trabajo de ATRAHDOM son: La Promoción de los Derechos Humanos y



Laborales, por medio de la Formación y Capacitación, dando a las trabajadoras, talleres mujeres, de varios espacios, sindicatos y otros siempre y cuando sea solicitado.

Para esta asociación la Incidencia Política, por medio de las propuestas de reformas a la legislatura, coordinaciones y alianzas y la Investigación del mercado laboral es de suma importancia, ya que se mantiene un proceso de investigación para actualizar los datos en las ramas laborales de las mujeres.

Los ejes transversales son: Indígenas, jóvenes, adultas y adulta mayor. No es una organización de afiliación, sino de coordinación y apoyo. No obstante en todo el tiempo se aceptan a mujeres u hombres que quieran sumarse a esfuerzos y luchas que enfrenta este tipo de sector laboral.

La estructura organizativa de ATRAHDOM esta conformada por: Asamblea, Junta Directiva, Representación Legal, semillero: que lo forman grupo de jóvenes mujeres trabajadoras y desempleadas, Coordinadora General de Programas y Proyectos: la Trabajadora Social, Maritza Velásquez Estrada, quien fue parte fundamental de esta investigación y por último un equipo de Técnicas facilitadoras.

3.1.2. Visión

Que las mujeres trabajadoras del hogar, a domicilio y de Maquila conozcan sus derechos humanos y laborales para ponerlo en práctica con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida.



3.1.3. Misión

Brindar apoyo, acompañamiento, formación, capacitación y asesoría a trabajadoras del hogar, a domicilio y de maquila. Lograr cambios en la legislatura actual nacional, que permita, erradicar la discriminación, económica, laboral y humana de las mujeres trabajadoras.

3.1.4. Objetivo

Accionar en la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras, sin sesgo social, étnico, religioso o político para la participación de las mujeres.

3.2. Casa San Benito.

Institución no gubernamental que trabaja en beneficio de las trabajadoras de casa particular, ayudándoles en la búsqueda de empleo, asesorándoles para que tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones como trabajadoras domésticas, brindándoles para ello apoyo laboral. Cuenta con ciertos programas como: talleres, educación primaria fundamental, formación cristiana y humana, capacitación, arte y recreación, corte y confección de tejido, todos ellos avalados por la Universidad Popular quien brinda servicio educación académica artística e industrial.



3.2.1. Antecedentes

Casa San Benito fue fundada en el año de 1981, en la 7ª. Calle 1-56 zona 1, y actualmente situada en la misma dirección, con el propósito de ayudar a las mujeres de escasos recursos económicos, que vienen del interior de la República en busca de mejores condiciones de vida a emplearse como trabajadoras de casa particular.

La ayuda que ofrece esta institución, consiste en dar albergue por no más de tres días, mientras se les ubican en alguna casa para trabajar, o bien al ser despedidas, las trabajadoras pueden pagar cuotas módicas de acuerdo a sus posibilidades para poder permanecer en dicha casa.

3.2.2. Objetivos

- a) Ayudar a las trabajadoras de casa particular que emigran de su lugar de origen en busca de mejores expectativas de vida y que no tienen en la capital un lugar donde residir.
- b) Capacitar técnicamente a las trabajadoras de casa particular en sus días libres.
- c) Dar asesoramiento sobre el conocimiento de sus derechos y obligaciones como trabajadoras de casa particular.



3.2.3. Misión

Casa San Benito es un espacio facilitador de convivencia fraterna que inspirada en los valores del evangelio, promueve la autogestión y autorrealización individual y colectiva de la comunidad y señoritas o señoras que se dedican al trabajo doméstico.

3.2.4. Visión

"Es una institución religiosa, apolítica y no lucrativa que forma educa y capacita a mujeres que vienen del interior de la República en condiciones de pobreza y pobreza extrema, a trabajar en casa particulares cuyo propósito principal es que regresen a sus comunidades y se conviertan en agentes de cambio y desarrollo para la sociedad guatemalteca".⁷¹

3.3. Secretaría de la Presidencia de la Mujer – SEPREM-

Según lo establece el Artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 130-2001 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Acuerdo Gubernativo 471-2007, las funciones como Secretaría Presidencial de la Mujer-SEPREM- son las siguientes:

- a) Informar y asesorar al Presidente de la República en materia de políticas públicas;
- b) Coordinar todas las acciones y tareas administrativas que le sean asignadas;
- c) Promover la coordinación de las instituciones del sector público y privado que

⁷¹ Lahmann Directora de Casa San Benito, Entrevista, 22 de marzo del 2011. Guatemala, 7ª. Calle 1-56 zona 1.



impulsen políticas públicas a favor de las mujeres adoptando mecanismos de interlocución y diálogo;

d) Promover la negociación de tratados y convenios internacionales ad referendum en materia de la mujer, para ser considerados por el Presidente de la Republica, y ejercer sus buenos oficios para la suscripción, aceptación y ratificación correspondientes;

e) Tomar la iniciativa para alcanzar el cumplimiento de los Acuerdos Internacionales ya ratificados por Guatemala en materia de la mujer;

f) Coordinar la planificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos, planes, programas, acciones y tareas que faciliten que los beneficios de las políticas públicas alcancen a la mayoría de mujeres guatemaltecas;

g) Formar parte de todas aquellas instancias gubernamentales que se deriven de la institucionalidad de la descentralización y modernización del Estado;

h) Promover el diálogo entre autoridades gubernamentales con las ciudadanas o con organizaciones de mujeres, o entre organizaciones de mujeres a efecto de fortalecer el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas en los ámbitos económicos, políticos y sociales;

i) Promover la mediación y/o cualquiera otra forma alternativa de resolución de conflictos entre las partes interesadas, en los asuntos en los que se vean involucradas autoridades gubernamentales y las mujeres en su calidad de habitantes o ciudadanas o con organizaciones de mujeres.



j) Impulsar dentro de los planes de educación y capacitación la creación de centros de documentación, bibliotecas y centros de investigación, para facilitar a las mujeres el acceso a la información y bibliografía necesaria para su desarrollo intelectual;

k) Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de los fines y objetivos de la Secretaría y las otras que le fijen las leyes de la República.

l) Proponer, formular, monitorear, evaluar y actualizar la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer. (Adicionada la literal I, del Acuerdo Gubernativo 471-2007 del 18-10-2007).

Con relación a la sociedad civil la Secretaría Presidencial de la Mujer tiene relación directa con las organizaciones de la sociedad civil:

a) Como interlocutor entre el Estado y los grupos de mujeres de la sociedad civil;

b) En la interrelación a todo nivel del Estado con los grupos de las mujeres de la Sociedad Civil;

c) En la canalización de las demandas y propuestas que los grupos de las mujeres guatemaltecas presenten como alternativas de solución a problemas;

d) Como institución garante de la existencia de mecanismos para promover y fortalecer la organización de las mujeres guatemaltecas;

e) El Procedimiento de la elección de mujeres para optar a cargos de representación.



“En cuanto a lo laboral SEPREM en el marco de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer –CEDAW- (por sus siglas en inglés), asesora el proceso de la agenda legislativa de las mujeres en Reformas al Código de Trabajo y brinda asesoría jurídica en materia de Derechos Humanos de las Mujeres”.⁷²

La SEPREM, ha elaborado tres propuestas, dos de ellas son propuestas puntuales de reformas al Código de Trabajo para ser tomadas en cuenta en el proceso de la agenda legislativa; a) Reforma de los artículos 147 (trabajo realizado por mujeres), 161, 162 (relativos al trabajo de casa particular), la reforma está orientada a garantizar a las mujeres y personas trabajadoras de casa particular el goce del salario mínimo, prestaciones, y jornadas mínimas de trabajo; b) Trabajo agrícola y ganadero artículos 138, 139. La reforma está orientada a eliminar el papel de las mujeres como coadyuvantes y complementarias del trabajo realizado por hombres campesinos, así como garantizar el goce de las prestaciones mínimas. Las dos propuestas llevan como fin el dar una obligatoriedad al patrono de suscribir contrato escrito de trabajo.

La tercera propuesta elaborada es sobre un punto resolutivo para que el Congreso de la República inste a las instituciones públicas y privadas a que promuevan el respeto de los Derechos Humanos de las Mujeres y recomiende a reformar los reglamentos orgánicos internos a fin de incorporar sanciones administrativas contra cualquier persona que de manera directa o indirecta atente contra la libertad y seguridad sexual

⁷² Secretaría de la Presidencia de la Mujer – SEPREM-. <http://www.seprem.gob.gt> Consultada 24 de marzo del 2011



con el objeto de violar y limitar el libre ejercicio de los Derechos Humanos de las Mujeres.

3.3.1. Visión

“Se reconoce el aporte efectivo de la Secretaría Presidencial de la Mujer, en el desarrollo integral, la plena participación y ciudadanía de las mujeres, por la construcción de un nuevo pensamiento que sustenta relaciones democráticas, igualitarias e incluyentes y por su contribución en la generación y puesta en práctica de políticas públicas que ayudan a poner fin a la desigualdad, la exclusión, el racismo y la violencia contra las mujer”.⁷³

3.3.2. Misión

“SEPREM es una institución gubernamental que posiciona los derechos de las mujeres en las políticas públicas, a través de la asesoría y la coordinación para el cumplimiento de los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres”.⁷⁴

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Ibid.

CAPÍTULO IV



4. Modificación del artículo 165, del Código de Trabajo, en su último párrafo, referente al seguro social de las trabajadoras domésticas

Como se pudo observar en los capítulos anteriores el trabajo doméstico, es un trabajo como cualquier otro, la diferencia es que las mujeres que se dedican al servicio doméstico laboran más de ocho horas diarias, ganan un sueldo menor al salario mínimo, no cuentan con seguro social completo y son discriminadas vulnerando así la igualdad de las personas ante la ley. En el Código de Trabajo guatemalteco, el Régimen Especial del Trabajo Doméstico, es deficiente e incompleto, en virtud que se le han negado muchos derechos a los trabajadores domésticos, siendo ellos como cualquier otro trabajador, una persona más con derecho a iguales oportunidades y condiciones de trabajo.

En el Artículo 165 del Código de Trabajo se estipula a cerca de los casos de enfermedad que rigen específicamente a los trabajadores domésticos, y en el último párrafo establece: "En todos los casos que enumera el presente Artículo queda a salvo de lo que disponga los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo".

Para analizar la modificación del último párrafo del Artículo 165 del Código de Trabajo, es necesario hacer énfasis en la obligación que tiene todo trabajador de optar a un



Seguro Social el que es un derecho constitucional, pero lamentablemente el Código de Trabajo disminuye este derecho al estipular en el Artículo 102 segundo párrafo lo siguiente: "Todo patrono que ocupe permanente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social."

Determinando de esta manera que los patronos deben inscribir a sus trabajadores en el IGSS, cuando estos sean más de tres, negando este derecho a las mujeres que laboran en el servicio doméstico, puesto que la mayoría de empleadores son de condición económica media, teniendo únicamente a una trabajadora en su casa y permitiéndose además, no pagarle a ésta lo que en derecho le corresponde.

Tomando en cuenta entonces que no existe ninguna normativa específica en la cual constatará que toda trabajadora doméstica tiene derecho a un seguro social y en la mayoría de casas particulares solo labora una empleada doméstica, no es obligación del patrono inscribirla en el IGSS. No obstante, en la actualidad el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- después de 32 años de ejercicio lanza un nuevo plan piloto denominado Programa Especial para las Trabajadoras de Casa Particular-PRECAPI- esta dirigido a ese segmento vulnerable y desprotegido de la población, del cual se hizo una reseña en el capítulo III.

Cabe mencionar que las mujeres que se dedican al servicio doméstico en su mayoría jóvenes en edad reproductiva entre 14 y 30 años no contaban con servicios de salud, principalmente en la etapa del embarazo, aunado a ello la ocurrencia de accidentes a

los que están expuestas las empleadas de casa particular dentro del hogar y cuya atención medica corría por su cuenta o muy pocas veces por cuenta de la empleadora, pero ahora gracias a los beneficios que otorga dicho programa a algunas trabajadoras goza de los derechos que les fueron vedados por años.

Se debe tomar en cuenta, que aunque PRECAPI vino a ayudar a muchas empeladas domésticas es necesario también aceptar que este beneficio no llena todas las expectativas que se requiere, debido a que como lo he expuesto anteriormente no cuenta con el servicio de Enfermedad Común ni Invalidez, Vejez y Sobrevivencia -IVS- tampoco es aplicable este Reglamento a todo el país de Guatemala, únicamente este abarca el departamento de Guatemala y sus municipios.

Para que todas las mujeres que laboren en el servicio doméstico sin discriminación alguna, cuenten con dicho servicio es necesario que el Acuerdo Número 1235 emitido por Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual contiene el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, sea vigente para todo el país y no se le denomine más un plan piloto, como lo determina el Artículo 77 del presente Reglamento, sino todo lo contrario que sea un Reglamento de carácter obligatorio, debido que han transcurrido ya dos años, demostrando que si es satisfactorio y beneficioso para el aprovechamiento de las trabajadoras domésticas, las cuales, lamentablemente, no es su mayoría, pero ya están inscritas algunas gozando de dicho servicio, el cual puede ser de utilidad también para aquellas que viven no solo en el departamento de Guatemala y sus municipios, sino también en los departamentos de Guatemala.



Para que se lleve a cabo esto, es obligación del IGSS emitir otro Acuerdo, donde determine la vigencia del mismo, así como también, éste iniciar los trámites respectivos para que, junto con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, todos, absolutamente todos los patrones y trabajadores domésticos sin distinción de sexo, tributen ante el Seguro Social para hacer cumplir el Derecho a la Salud al que tienen todos los guatemaltecos, aunado a esto también se debe exigir al Seguro Social que incluya el Programa de Enfermedad Común, porque es un derecho que se desprende del mismo Código de Trabajo y de la misma Constitución Política de la República de Guatemala.

Creo que lo que debe buscarse, también, es que el Congreso de la República, en su calidad de Organismo Legislativo, obligue al Ministerio Trabajo Previsión Social a formalizar, primero los Contratos de Trabajo Doméstico, inspecciones para corroborar y controlar que toda la papelería se esté llevando en orden y si llena los requisitos establecidos en ley y luego a tributar al Seguro Social lo que en derecho corresponde.

En virtud de lo anteriormente expuesto el Artículo 165, último párrafo, debería de ser modificado de la siguiente manera: "En todos los casos que enumera el presente Artículo queda a salvo de lo que disponga el Reglamento del Programa Especial para Trabajadoras de Casa Particular y demás reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para poder gozar de un seguro social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo, cumpliendo con los requisitos establecidos en dicho Reglamento."



Por lo anteriormente expuesto considero que reformar el último párrafo del Artículo 165 del Código de Trabajo, es de beneficio directo para este tipo de sector laboral, debido que el mismo, tiene un régimen especial, poco definido e incluso una norma legal restringida que afecta a las trabajadoras domésticas, y con esto se pretende otorgarles oportunidades de igualdades laborales y no discriminación.





CONCLUSIONES



1. La mujer guatemalteca, siempre ha tenido participación en el trabajo doméstico y en consecuencia del desarrollo industrial y de las necesidades económicas, éstas son parte importante y fundamental del mismo, debido a que han ido abriendo brechas, reconociéndose como mujeres luchadoras, emprendedoras, e indispensables para el desarrollo económico de Guatemala.
2. El trabajo doméstico es desempeñado por su mayoría por mujeres, solteras, adultas, de extrema pobreza y sin educación, es por ello que ignoran sus derechos como personas y como trabajadoras domésticas, lo cual propicia que los patronos abusen de ellas.
3. Los legisladores, al trabajo doméstico no le han dado la importancia que amerita el mismo, prueba de ello que no existe una regulación normativa que proteja a las mujeres que trabajan en el servicio doméstico y como consecuencia, le son vulnerados sus derechos laborales sufriendo desigualdad y discriminación, por no existir una ley específica completa que regule sus derechos y obligaciones.
4. Existen Instituciones para el apoyo, asesoramiento, capacitación y orientación laboral, específicamente para mujeres que laboran como trabajador doméstico, pero, éstas no cuentan con la publicidad para darse a conocer, lo que repercute en que las trabajadoras desconocen su existencia y funcionamiento.

5. Las violaciones laborales que sufren las mujeres que se dedican al servicio doméstico son las siguientes: a) no se les paga un salario mínimo; b) existe una jornada de trabajo excesiva e inhumana; c) no tienen cobertura de un seguro social completo; d) no gozan de vacaciones y algunas veces carecen de días de descanso; y e) no se les paga aguinaldo, bono 14, bonificación incentivo, mucho menos horas extras.



RECOMENDACIONES



1. La sociedad guatemalteca no debe menospreciar, discriminar e ignorar a las mujeres que laboran en el trabajo doméstico y para ello estas trabajadoras deben conocer y hacer valer sus derechos frente a la misma, puesto que es un trabajo digno y respetable como cualquier otro.
2. El Organismo Legislativo, tiene que realizar una reforma al régimen especial para las trabajadoras domésticas, en el artículo 165, del Código de Trabajo en el sentido que se incluya el Acuerdo 1,235 para que todas las trabajadoras domésticas gocen de los mismos derechos laborales que tienen todos los demás trabajadores.
3. El Estado de Guatemala tiene que fortalecer o crear procesos de sensibilización y difusión con relación a los derechos y obligaciones del trabajo doméstico dirigidos a patronos y empleados domésticos, para evitar la violación de éstos y así disminuir la discriminación y desigualdad.
4. Es necesario que las instituciones sociales que sirven de apoyo y asesoramiento a las trabajadoras domésticas se den a conocer, a través de información visual y auditiva, con la implementación de nuevos programas así como proyectos de educación y capacitación, para el conocimiento de los derechos laborales de éstas trabajadoras obtengan así mayores oportunidades de desarrollo.

5. Para que las trabajadoras domésticas tengan el derecho a un seguro social completo, el IGSS debe incluir en los servicios que presta a este régimen, la enfermedad común así como Inválidez, Vejez y Supervivencia, y que el Acuerdo Número 1,235, sea positivo y de carácter obligatorio para todo el territorio de la República de Guatemala, para mejorar así las condiciones de las trabajadoras.





ANEXO



ANEXO



Aprobado mediante Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo No. 236-2009 del Presidente de la República de Guatemala, de fecha 07-09-2009.

ACUERDO NÚMERO 1235

LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

CONSIDERANDO:

Que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene como objetivo el otorgamiento de beneficios a la clase trabajadora, para lo cual goza de una amplia libertad de acción a fin de ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen, a la población de Guatemala, así como para decidir el orden y época en que deba asumir, total o parcialmente, cada uno de los diferentes riesgos y para fijar la mayor o menor extensión que en cada caso proceda dar a los respectivos beneficios o a las diversas clases de éstos, de acuerdo con el nivel de vida, necesidades, posibilidades económicas y demás características de los distintos grupos de la población.

Que actualmente el Régimen de Seguridad Social se encuentra en una etapa intermedia, ya que no cubre a todas las clases de trabajadores, por lo que el financiamiento de este Programa se determina de conformidad con las necesidades financieras y de facilidad administrativa, así como las características y posibilidades contributivas de las capas de la población trabajadora, que por medio del presente Reglamento se protegerán.

Que dentro de la legislación laboral, el trabajo doméstico se encuentra considerado como un Régimen especial, por las particularidades que se aplican al mismo, existiendo la necesidad de ampliar, de manera progresiva, la cobertura del Régimen de Seguridad Social, para la población femenina que desarrolla dichas labores, da las características de vulnerabilidad de este grupo poblacional.

POR TANTO,

Es uso de las facultades legales que le confiere el Artículo 19, inciso a) de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,



ACUERDA:

Dictar el siguiente,

REGLAMENTO DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR -PRECAPI-

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.

El presente Reglamento establece y norma la protección relativa a los riesgos siguientes:

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

Esta protección la otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como un programa de cobertura especial con carácter progresivo y obligatorio, para trabajadoras domésticas.

ARTÍCULO 2.

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

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

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

ARTÍCULO 3.

La protección relativa a maternidad, control del niño sano y accidentes, que se prestará a las trabajadoras domésticas, será proporcionada exclusivamente conforme lo dispuesto en el presente Reglamento, utilizando los recursos destinados específicamente para este Programa.



CAPÍTULO II PRESTACIONES RELATIVAS AL RIESGO DE MATERNIDAD

Prestaciones en servicio

ARTÍCULO 4.

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

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

Esta cobertura, incluye además, la atención por enfermedades inducidas o provocadas por el embarazo, no así la atención a enfermedades que surjan previa, simultánea o posteriormente al embarazo que no deriven de dicho estado, salvo aquellas que afecten el embarazo y únicamente durante el tiempo que dure el mismo, sin que esto implique pago de subsidio alguno por este tipo de enfermedades.

ARTÍCULO 5.

La trabajadora doméstica afiliada, tiene derecho a las prestaciones en servicio señaladas en el artículo que precede, siempre que cumpla con los requisitos siguientes:

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



ARTÍCULO 6.

Se otorga la asistencia médica prenatal, natal y postnatal necesaria para proteger la salud de las madres y del niño; con el objeto de garantizar que le parto se realice en las condiciones más favorables.

ARTÍCULO 7.

La asistencia del parto la prestará el Instituto exclusivamente en el Departamento de Guatemala y posteriormente podrá ampliarse la cobertura a otros departamento del país si las estimaciones actuariales lo permiten.

La asistencia indicada en el párrafo que precede y la que corresponda al niño recién nacido se prestará en el Departamento de Guatemala, de la siguiente forma:

- a) En los centros o servicios de maternidad del Instituto o en los que se encuentren a disposición del mismo con ese objeto y que el Instituto determine ;
- b) Al niño prematuro se le dará asistencia médica especializada en servicios apropiados por el tiempo que sea necesario.

ARTÍCULO 8.

La asistencia postnatal se presta a la madre y al niño recién nacido por un tiempo máximo de cincuenta y cuatro días calendario, salvo complicaciones secundarias al embarazo o al parto, pudiendo ampliarse hasta por treinta y seis días calendario adicionales.

ARTICULO 9.

Las madres que por su mal estado de nutrición no puedan amamantar a sus hijos, recibirán complemento nutricional, cuando el médico lo recomiende para garantizar el buen crecimiento del niño. Si en esta fase se comprueba a juicio del médico del Instituto, que a pesar del complemento nutricional a la madre, la lactancia natural no es posible o satisfactoria por problemas nutricionales o de enfermedades específicas maternas, e referirá el caso a la clínica de nutrición de la unidad respectiva, para su estudio y determinar la necesidad del ayuda nutricional durante el período indicado en el artículo que precede, dándose además todas las indicaciones sobre la preparación y administración de la misma.

Prestaciones en dinero



ARTÍCULO 10.

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

ARTÍCULO 11.

Tiene derecho al subsidio de maternidad, la trabajadora doméstica afiliada, siempre que cumpla con los requisitos siguientes:

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

Para efectos del presente Artículo, el Instituto verificará en sus registros que la afiliada acredita la vigencia de sus derechos.

Cuando el Instituto no pueda otorgar el subsidio de maternidad a una trabajadora doméstica afiliada, por no haber cumplido con los requisitos respectivos, el subsidio corre a cargo del empleador, de acuerdo con los Artículos 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 152 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 12.

El subsidio de maternidad se paga durante los treinta días anteriores al día de la fecha probable del parto, incluida ésta, debidamente certificada por médico del Instituto y durante os cincuenta y cuatro días posteriores al parto. El derecho a gozar del subsidio está supeditado al reposo efectivo de la trabajadora doméstica afiliada, quien debe abstenerse de todo trabajo remunerado mientras reciba subsidio por maternidad.

En los casos en que no se pueda determinar el descanso prenatal con exactitud y la prestación correspondiente se vea afectada, debido a que la fecha efectiva del parto sea anterior a la fecha suministrada en el certificado médico, la trabajadora doméstica será compensada con una prolongación del período de descanso postnatal, con derecho a subsidio, por los días que no gozó de los treinta días de descanso prenatal.

ARTÍCULO 13.

En caso de aborto, hay derecho a subsidio, siempre que la trabajadora doméstica afiliada, haya cotizado en los seis meses anteriores a la fecha en que ocurra el riesgo y se encuentre al día en los pagos. Se concede este subsidio hasta por un periodo



máximo de veintisiete días, contados a partir de la fecha del aborto, en proporción equivalente al ciento por ciento del salario diario base, fijado para la actividad no agrícola. En caso de aborto criminal comprobado, la trabajadora doméstica afiliada pierde el derecho al subsidio.

ARTÍCULO 14.

Si vencidos los períodos de subsidio correspondientes a las etapas pre y postnatal, persistiere el estado de incapacidad para el trabajo, el derecho a la atención médica y al subsidio, se extinguirá, salvo lo estipulado en el Artículo 8 de este Reglamento.

ARTÍCULO 15.

El Instituto otorga cuota mortuoria en caso de muerte de la trabajadora doméstica afiliada, siempre que el fallecimiento haya derivado de la maternidad.

ARTÍCULO 16.

La cuota mortuoria es una prestación que contribuye a cubrir los gastos de entierro de la fallecida y es pagadera mediante una cantidad global. El monto de la cuota mortuoria, es igual a dos y media unidades de beneficios pecuniarios, en caso de ser pagadera a un miembro de la familia de la fallecida. Cuando se le deba pagar a otra persona, es igual al monto de los gastos que demuestre haber efectuado, sin exceder de dos y media unidades de beneficios pecuniarios.

CAPÍTULO III PROTECCIÓN RELATIVA A LA COBERTURA DEL CONTROL DE NIÑO SANO

ARTÍCULO 17.

La protección relativa al Control de niño sano, la otorga al Instituto a los hijos de las trabajadoras domésticas afiliadas hasta las cinco años, y para el efecto es necesario que se proceda a la inscripción de los mismos en el registro del Instituto.

Esta cobertura comprende:

- a) A los hijos menores de cinco años de edad nacidos durante la vigencia del presente Programa ; y,
- b) A los hijos menores de cinco años de edad, nacidos antes del inicio del presente Programa.



El Instituto otorga las prestaciones en servicio siguientes:

- a) Exámenes médicos de crecimiento y desarrollo;
- b) Vacunación contra enfermedades transmisibles; según el esquema institucional vigente; y,
- c) Ayuda nutricional, en caso de ser necesaria, según Acuerdo que regula la complementación Nutricional que se da a los niños hasta los cinco años de edad.

ARTÍCULO 18.

La asistencia pediátrica la prestará el Instituto exclusivamente en el Departamento de Guatemala y posteriormente podrá ampliarse la cobertura a otros departamento del país, si las estimaciones actuariales lo permiten.

La asistencia pediátrica se prestará en los centros y servicios que determine el Instituto.

ARTÍCULO 19.

El Instituto ejercerá la vigilancia del niño sano, con el objeto de controlar su desarrollo y crecimiento normal y practicar las medidas médico preventivas pertinentes. En los servicios pediátricos de consulta Externa del Instituto, se practicarán exámenes de salud mensualmente, durante los primeros ocho meses de edad y luego cada cuatro meses, hasta que el niño cumpla cinco años de edad.

ARTÍCULO 20.

Cuando el niño cumpla cinco años de edad, terminará su derecho a las prestaciones, salvo que se encuentre en estado de emergencia, en cuyo caso se continuará tratando hasta que termine dicho estado.

ARTÍCULO 21.

El Instituto aplicará en sus servicios pediátricos, vacunación contra enfermedades transmisible según programas establecidos o que se establezcan. Estos programas se desarrollarán en general, aprovechando los exámenes de control de la salud.

ARTÍCULO 22.

Cuando las circunstancias económico-sociales de la familia del menor lo justifiquen y a juicio del médico se compruebe que la lactancia natural no es posible o satisfactoria, el Instituto dará al niño bajo su protección la ayuda nutricional necesaria, durante los primero ocho meses de vida.



ARTÍCULO 23.

La Gerencia queda facultada para fijar, de acuerdo con las posibilidades económicas del Instituto, la forma en que se otorgará la ayuda nutricional necesaria.

ARTÍCULO 24.

El Instituto impartirá a las madres, los conocimientos de educación higiénica indispensables para mantener y fomentar la salud física y psíquica del niño. Estos conocimientos se impartirán por acción individual y colectivamente por medio de las Escuelas de la Salud.

CAPITULO IV PRESTACIONES RELATIVAS AL RIESGO DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 25.

En caso de accidente, el Instituto otorga protección a las trabajadoras domésticas afiliadas, de conformidad con las disposiciones del presente Reglamento. Se entiende por accidente, toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra un persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa.

ARTÍCULO 26.

En caso de accidente, el Instituto otorga:

- a) Prestaciones en servicio: y,
- b) Prestaciones en dinero.

ARTÍCULO 27.

Los empleadores están obligados a proporcionar la información que el Instituto les solicite para establecer los derechos de sus trabajadoras doméstica afiliadas. Si una trabajadora doméstica no recibe prestaciones por causas imputables al empleador, será este último quien deberá cubrir las prestaciones respectivas.



Primeros auxilios

ARTÍCULO 28.

Los empleadores deben suministrar los medios para que se presten los primeros auxilios a la víctima de un accidente, que sea su trabajadora doméstica afiliada y quedan obligados a mantener un botiquín de emergencia.

Asistencia médica

ARTÍCULO 29.

La protección relativa a accidentes, comprende los beneficios en servicio siguientes:

- a) Asistencia médico-quirúrgica general y especializada, dentro de las posibilidades técnicas y financieras del Instituto;
- b) Asistencia odontológica,
- c) Asistencia farmacéutica;
- d) Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos;
- e) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios;
- f) Trabajo social;
- g) Transporte de ambulancia en caso de emergencia; y,
- h) Hospitalización.

La asistencia médica, en caso de accidente, se concede a la trabajadora doméstica afiliada, siempre que a la fecha del accidente, haya realizado el pago de los tres meses durante los cuales ocurrió el riesgo y hasta por un máximo de seis meses contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.

Rehabilitación

ARTÍCULO 30.

Por ser la rehabilitación parte del tratamiento médico, toda trabajadora doméstica afiliada, debe someterse a los servicios de rehabilitación que indique su médico tratante.

El Instituto otorgará el tratamiento de rehabilitación hasta por un máximo de seis meses, contados a partir de la fecha en que ocurrió el accidente.

ARTÍCULO 31.

La trabajadora doméstica afiliada que esté en tratamiento médico o de rehabilitación por accidente, debe ser autorizada por el médico tratante para trabajar, en el único caso en que el trabajo contribuya al proceso de rehabilitación.

Prestaciones en dinero Subsidio por incapacidad temporal



ARTÍCULO 32.

Subsidio por incapacidad temporal, es la suma de dinero que el Instituto otorga a la trabajadora doméstica afiliada, por la incapacidad temporal para el trabajo, producida por accidente. Dicho subsidio es igual a dos tercios del salario mínimo diario fijado para la actividad no agrícola.

ARTÍCULO 33.

El subsidio en caso de accidente, se concede a la trabajadora doméstica afiliada, siempre que a la fecha del accidente se encuentre inscrita en el registro correspondiente a este Programa Especial y haya realizado el pago de los tres meses durante los cuales ocurra el riesgo y se encuentre al día en sus pagos.

ARTÍCULO 34.

El subsidio se reconoce a partir del segundo día de ocurrido el accidente y hasta por dos trimestres contados a partir de la fecha del accidente. El salario correspondiente al día del accidente debe pagarlo completo el empleador.

Cuando la afiliada se presente a la unidad médica del Instituto, con posterioridad al día del accidente, para la aplicación del párrafo anterior, se considera sustituido el día del accidente, por aquél en que la afiliada se presente a la unidad médica del Instituto, salvo casos especiales, plenamente justificados a juicio del mismo.

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

ARTÍCULO 35.

También tiene derecho a subsidio, la afiliada a quien el médico tratante Institucional, le declare en incapacidad temporal y que deba someterse a exámenes médicos, tratamiento o rehabilitación.

ARTÍCULO 36.

Cuando existan indicios racionales de que se pretende cobrar o que se cobran subsidios por un accidente que ha sido provocado de manera intencional, el Instituto suspenderá

de inmediato el trámite o el pago de subsidio en tanto realiza la investigación sobre tales hechos.



Prestación ulterior

ARTÍCULO 37.

En caso de mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional debido a accidente, debidamente calificado por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de incapacidades, el Instituto concederá a las trabajadoras domésticas afiliadas, que cumplan el requisito de haber pagado la contribución trimestral establecida en el último párrafo del Artículo 29 del presente Reglamento, las siguientes unidades de beneficios pecuniarios, por concepto de prestación ulterior, que serán pagadas de una sola vez, así:

- a) Tres unidades por:
 - 1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de una falange de cualquier dedo, se exceptúa el pulgar y el índice.
 - 2. Pérdida en cualquiera de los dos pies, de un o dos dedos. Se exceptúa el primer dedo.

- b) Seis unidades por:
 - 1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de una o dos falanges del dedo índice.
 - 2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos falanges de cualquier dedo, con excepción del pulgar.
 - 3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal de dos dedos, con excepción del pulgar.
 - 4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de un dedo completo, con excepción del pulgar o del índice.
 - 5. Pérdida en cualquiera de los dos pies, de tres o cuatro dedos, con excepción del primer dedo.

- c) Nueve unidades por:
 - 1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del dedo índice completo.
 - 2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del dedo índice y cualquier otro dedo completo, con excepción del pulgar.
 - 3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos dedos completos, con excepción del pulgar.
 - 4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de un dedo completo y una o dos falanges de otro dedo, con excepción del pulgar.
 - 5. Pérdida de una oreja completa.
 - 6. Hernia irreparable.



d) Doce unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal del pulgar, o de la falange distal del pulgar y una, dos o tres falanges de otro dedo de la misma mano.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos dedos completos, más una o dos falanges de otro dedo, con excepción del pulgar.
3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal de tres dedos, con excepción del pulgar.
4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de dos dedos completos y sus correspondientes metacarpianos, con excepción del pulgar.
5. Pérdida de cualquiera de los dos pies, del primer dedo completo.

e) Quince unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del dedo pulgar o de éste y otro dedo.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, del pulgar y su correspondiente metacarpiano.
3. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de la falange distal del pulgar y además una, dos, o tres falanges de dos dedos de la misma mano.
4. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de tres dedos, o de tres dedos y sus correspondientes metacarpianos.
5. Pérdida en cualquiera de los pies, del primer dedo y su correspondiente metatarsiano.
6. Pérdida en cualquiera de los pies, de los cinco dedos completos.
7. Pérdida en cualquiera de los pies, de la parte delantera (empeine).
8. Sordera de un oído.

f) Dieciocho unidades por:

1. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de una o dos falanges de cuatro o cinco dedos.
2. Pérdida en cualquiera de las dos manos, de cuatro o cinco dedos completos.
3. Pérdida material o del uso de cualquiera de las dos manos hasta la muñeca, inclusive.
4. Pérdida del pie, inclusive el tobillo.
5. Desfiguración notable de la cara.

g) Veintiuna unidades por:

1. Pérdida del antebrazo, hasta el codo, inclusive.
2. Pérdida de cualquier pierna, por debajo de la rodilla.
3. Sordera bilateral
4. Pérdida completa de la visión de un ojo.

h) Veinticuatro unidades por:



1. Pérdida de cualquier brazo, hasta el hombro, inclusive
 2. Pérdida de cualquier miembro inferior, desde la rodilla hasta la cadera, inclusive.
- i) Treinta unidades por:
- a. Pérdida de los dos ojos, o de un ojo, con disminución de más del 50% del uso del otro.
 - b. Pérdida funcional del aparato locomotor.
 - c. Pérdida de los dos brazos, hasta el hombro, inclusive.
 - d. Síndrome cerebral orgánico.

ARTICULO 38.

Unidad de beneficios pecuniarios, es la medida que sirve para establecer las prestaciones en dinero que se deben pagar, en los casos previstos en el artículo anterior y de cuota mortuoria.

El monto de la unidad de beneficios pecuniarios, se determina de acuerdo con el costo promedio del mínimo mensual de subsistencia y su fijación no tiene relación alguna con el monto del salario devengado por las trabajadora doméstica afiliada, ni con el monto que sirve de base para la fijación de las contribuciones, sino con factores cambiantes de orden social, tales como el nivel general de salarios, los correspondientes índices de precios y las demás condiciones propias de cada zona o región económica en que se divide el país.

La unidad de beneficios pecuniarios, se fija en CIENTO SESENTA Y CINCO QUETZALES (Q. 165.00), para todo el país.

ARTÍCULO 39.

Si una mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional no está comprendido en el Artículo 37 del presente Reglamento, se clasificará con el numeral que tenga mayor analogía y beneficio.

ARTÍCULO 40.

Si una mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional sea parcial, debidamente calificado por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, se debe aplicar el numeral correspondiente del Artículo 37 del presente Reglamento, reduciendo la prestación en dinero en proporción al grado de la incapacidad, la cual deberá calificarse en una gradación decimal entre un 20 y 90%.



ARTÍCULO 41.

En caso se presenten dos o más situaciones de las indicadas en el Artículo 37 del presente Reglamento, como consecuencia de un mismo accidente, se clasificará cada mutilación, daño físico irreparable o trastorno funcional, según los incisos del citado artículo, sin que la prestación total exceda de treinta unidades de beneficios pecuniarios.

ARTÍCULO 42.

Si como consecuencia de un nuevo accidente una trabajadora doméstica afiliada sufre otra incapacidad en el mismo miembro, esta última deberá evaluarse, incluyendo la incapacidad del conjunto de accidentes, sin deducir prestaciones en dinero pagadas por la incapacidad anterior.

ARTÍCULO 43.

El Instituto no otorgará la prestación en dinero por las situaciones indicadas en el artículo 37 del presente Reglamento, cuando la afiliada se haya provocado intencionalmente el accidente.

ARTICULO 44.

La prestación ulterior a que se refiere el Artículo 37 del presente Reglamento, será otorgada por la Gerencia, a través del Departamento de Prestaciones en Dinero.

Cuota mortuoria

ARTÍCULO 45.

El Instituto otorga en caso de muerte por accidente de una trabajadora doméstica afiliada, que tenga derecho a prestaciones de conformidad con el presente Reglamento, una cuota mortuoria para gastos de entierro, equivalente a dos y media unidades de beneficios pecuniarios, en caso de ser pagada un familiar de la fallecida. Cuando deba pagar esta prestación a otra persona individual o jurídica, será igual al monto de los gastos que demuestre haber efectuado, sin exceder de dos y media unidades de beneficios pecuniarios establecida en el Artículo 38 del presente Reglamento.

CAPÍTULO V CONDICIONES GENERALES PARA EL DERECHO A LAS PRESTACIONES



Acreditación de derechos

ARTÍCULO 46.

Para tener derecho a la cobertura por los riesgos establecidos en el presente Reglamento, es necesario presentar:

- a) Documento Personal de identificación o la cédula de vecindad, según corresponda, o certificación de la partida de nacimiento de la trabajadora doméstica afiliada, si fuera menor de edad y para la cobertura del control de niño sano, certificación de la partida de nacimiento del mismo.
- b) Carné de afiliación al Programa Especial; y,
- c) Constancia de pago extendida por el Instituto o recibo de pago, según la atención requerida, de la manera siguiente:
 1. En el caso de maternidad, constancia de pago o los recibos correspondientes al pago de los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al requerimiento servicio.
 2. Para la atención y control del desarrollo del niño sano, se requerirá por una sola vez la constancia de pago o el recibo del pago correspondiente.
 3. En el caso de accidente de la empleada doméstica la constancia de pago o el recibo correspondiente al pago de los últimos tres meses durante los cuales ocurrió el mismo.

Casos de emergencia

ARTÍCULO 47.

Los casos de emergencia serán atendidos sin los requisitos y comprobación de derechos, que determinan los artículos precedentes. Una vez terminado el estado de emergencia, si el caso requiere atenciones médicas posteriores cubiertas dentro del presente Programa, el Instituto verificará inmediatamente que la afiliada se encuentre al día en el pago de sus contribuciones al momento en que acaeció el accidente.

Con excepción de los casos de emergencia de que trata el párrafo anterior, el Instituto no otorgará prestaciones a una persona que no tenga derecho a las mismas, de conformidad con el presente reglamento. En caso de contravención a esta norma el funcionario o empleado responsable debe reembolsar al Instituto el costo estimado de la prestación indebidamente otorgada.

CAPÍTULO VI
OTRAS DISPOSICIONES SOBRE PRESTACIONES EN DINERO



ARTÍCULO 48.

Para los casos en los que la trabajadora doméstica afiliada labore para más de un empleador obligado a inscribirse, únicamente se reconocerá el subsidio por uno de ellos.

ARTÍCULO 49.

Cuando proceda, las prestaciones en dinero que contempla el presente Reglamento deben pagarse directamente a la trabajadora doméstica afiliada o a la persona que ella designe. La designación indicada podrá hacerse constar: por escrito, en acta autorizada por un Trabajador Social del Instituto o por medio de mandato.

Cuando la afiliada no sepa o no pueda firmar por cualquier causa, pondrá la impresión digital de su dedo pulgar derecho u otro que se especificará en el documento, firmando un testigo por la afiliada. Si no puede poner ninguna impresión digital, el documento en el que conste la designación, se deberá emitir ante un funcionario del Instituto y requerirá de dos testigos.

ARTÍCULO 50.

La Gerencia queda facultada para autorizar la entrega, hasta de la mitad de las prestaciones en dinero, a los alimentistas o dependientes económicos de la trabajadora doméstica afiliada, cuando ésta se encuentre en estado de inconsciencia y, no pueda, recibirlas directamente, ni designar a la persona que deba recibirlas. En este caso se dará participación al Departamento de Trabajo Social, para la determinación de beneficios.

ARTÍCULO 51.

Si a la muerte de una trabajadora doméstica afiliada quedan prestaciones en dinero a las que tuviere derecho, éstas se entregarán a la persona que hubiere dejado autorizada para cobrarlas, según el Artículo 49 del presente Reglamento; si no hay persona autorizada para cobrarlas, se hará el pacto a quien determine el Departamento de Trabajo Social.



ARTÍCULO 52.

Las prestaciones en dinero otorgadas conforme a este Reglamento serán revisadas por el Instituto, en cualquier tiempo. Si como consecuencia de esta revisión, se comprueba que por error en el cálculo, inexactitud en los datos suministrados o por circunstancias de cualquier otra naturaleza, se ha otorgado prestaciones en dinero de más o de menos, o cuando por cualquier causa se paguen indebidamente, el Instituto deberá hacer los ajustes necesarios; y si se hubiere pagado de más o indebidamente, exigir a la persona que recibió esas sumas, la devolución de las mismas. Si existen prestaciones futuras o pendientes de pago, se hará la deducción de las sumas pagadas de más o indebidamente, sin perjuicio de la acción legal contra las personas a quienes les sean imputables tales errores o pagos indebidos.

ARTÍCULO 53.

Cuando la incapacidad por maternidad o accidentes se inicie estando la trabajadora doméstica afiliada en el goce de sus vacaciones, el Instituto no pagará el subsidio, por el tiempo que aquellas duran; sin embargo, si se comprueba que el empleador suspende el disfrute de esas vacaciones, el Instituto si pagará el subsidio correspondiente. Es entendido que el empleador otorgará posteriormente a la trabajadora doméstica, los días que le hubieren quedado pendientes de vacaciones.

ARTICULO 54.

Los subsidios en concepto de incapacidad temporal por maternidad o accidente, se pagan en principio periodos vencidos cada dos semanas de conformidad con las fechas del calendario establecido, salvo casos de excepción.

ARTÍCULO 55.

También tendrá derecho a subsidio por maternidad o accidente, la trabajadora doméstica afiliada, que no haga uso de los servicios médicos del Instituto y se procure por su cuenta, beneficios de igual naturaleza a aquellos, siempre que de aviso al Instituto a través del Departamento de Auditoria de Servicios de Salud, dentro de los diez días calendario posteriores a la contingencia en caso de accidente o dentro de los primeros seis meses del embarazo, y llene los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

La predeterminación del día en que se deba comenzar el descanso prenatal, se hará en el curso de los seis primeros meses del embarazo. Esta predeterminación se hará de acuerdo con la fecha probable del parto fijada por el médico tratante, quien en exámenes ulteriores rectificará o ratificará dicha fecha para los efectos de aviso al

Departamento de Prestaciones en Dinero, y poder comunicar a los patrones e interesadas el inicio del descanso prenatal.



ARTÍCULO 56.

Las prestaciones en dinero establecidas en el presente Reglamento no pueden cederse, compensarse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en la proporción que permitan las leyes en concepto de alimento.

ARTÍCULO 57.

La percepción de los subsidios de maternidad y accidentes, es incompatible, pero en todo caso, la trabajadora doméstica afiliada tendrá derecho al subsidio que más le favorezca.

ARTÍCULO 58.

El Instituto no reembolsa, salvo casos justificados de extrema emergencia, los gastos ocasionados por atenciones médicas prestadas fuera de sus propios servicios o de los contratados, cualquiera que sea la naturaleza de las atenciones.

Los gastos por asistencia médica recibida en servicios ajenos al Instituto, debidamente comprobados, se reembolsan a la trabajadora doméstica afiliada, bajo la condición de que se demuestre que, por razón de distancia y otras calificadas a juicio de la Gerencia, no haya sido posible recurrir a los servicios médicos regulares o de emergencia del Instituto, propios o contratados. El reembolso se hará conforme al arancel y tarifas que se adopten, elaborados con base en el costo promedio del Instituto.

ARTÍCULO 59.

Si con posterioridad al otorgamiento de una prestación, resulta que los datos suministrados por el empleador son inexactos o falsos, dicho empleador y/o la trabajadora doméstica, debe reintegrar al Instituto el valor de las prestaciones que haya otorgado en servicio, en especie y en dinero, sin perjuicio de las sanciones legales que procedan, para lo cual la Gerencia debe ordenar que se formule la liquidación y cobro correspondiente.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES CUMUNES

Obligaciones patronatos



ARTÍCULO 60.

Todo empleador domiciliado en el Departamento de Guatemala, que ocupe una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días a la semana, está obligado a inscribirlas al presente Programa Especial, en la División de Registro de Patronos y Trabajadores de las Oficinas Centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La inscripción y el pago de las contribuciones podrán realizarlos indistintamente el empleador o la trabajadora, conforme al formulario e Instructivo que la Gerencia emita para las gestiones de inscripción.

Simultáneamente con la inscripción, se deberá efectuar el pago correspondiente a los primeros tres meses y los subsiguientes pagos deberán efectuarse cada tres meses, dentro de los últimos cinco días del trimestre en vencimiento.

Los pagos se harán efectivos en las cajas receptoras del Instituto y en bancos del sistema debidamente autorizado; podrán efectuarse en efectivo con moneda de curso legal, con cheque de caja o de gerencia, a nombre del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y otros medios que la Gerencia autorice.

ARTÍCULO 61.

El empleador o la trabajadora deberán informar al Instituto, sobre la terminación de la relación laboral, dentro del plazo de quince días de ocurrida la misma, para efecto que se tenga por extinguida la obligación de pago con el empleador que se trate. En este caso, el derecho de la afiliad se extinguirá una vez concluido el trimestre durante el cual ocurrió la finalización de la relación laboral.

La omisión en el aviso anteriormente indicado, tendrá como consecuencia el cobro de las contribuciones hasta la fecha en que se presente el informe respectivo.

ARTÍCULO 62.

Los empleadores están obligados a conceder permiso con goce de salario, a sus trabajadoras domésticas para que puedan asistir a los centros de atención médica en caso de maternidad o accidente, para la práctica de cualquier examen en el Instituto ordenare o cobrar las prestaciones en dinero que les correspondan. Este permiso se debe concretar al tiempo estrictamente necesario y el Instituto extenderá a la

trabajadora, constancia de asistencia. Asimismo, deben respetar la suspensión de labores ordenada por el Instituto.



ARTÍCULO 63.

Los empleadores no deben permitir, que las trabajadoras domésticas afiliadas suspensas en sus labores por el Instituto, vuelvan a laborar sin autorización escrita de éste.

ARTÍCULO 64.

Los empleadores no pueden terminar la relación de trabajo, mientras las trabajadoras domésticas afiliadas, estén recibiendo un subsidio por maternidad o accidente. Cuando la recuperación de la capacidad remanente de trabajo.

Si el empleador no pudiere reocupar a una trabajadora doméstica incapacitada, o si ésta hubiere quedado con una incapacidad total, deberá concederle la indemnización que contempla el inciso c) del Artículo 165 del Código de Trabajo.

Durante la suspensión del trabajo, por una de las causales indicadas en el primer párrafo del presente artículo, el empleador puede, de conformidad con el último párrafo del Artículo 67 del Código de Trabajo, colocar, interinamente a otra trabajadora doméstica y despedida sin responsabilidad de su parte cuando regresare la titular del puesto.

Sanciones

ARTÍCULO 65.

La infracción de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, por parte del empleador, será sancionada en cada caso con un multa de Q. 100.00 a Q. 500.00.

Toda reincidencia por parte del empleador, da lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo establecido para la pena. Habrá reincidencia cuando se infrinja por segunda vez el presente Reglamento, aunque la disposición anteriormente violada sea distinta a la que de origen a la nueva sanción.

ARTÍCULO 66.

Los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones, se tramitarán ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. En dichos juicios el Instituto debe ser siempre tenido como parte.

Certificados médicos



ARTÍCULO 67.

Todo certificado médico que establezca el derecho a subsidio por maternidad o accidente, así como los certificados que demuestran la terminación de una incapacidad o el fallecimiento de la paciente o del niño, deben ser emitidos por médicos del Instituto, conforme a las instrucciones internas de los servicios médicos.

Denegación y suspensión de prestaciones

ARTICULO 68.

El Instituto denegará el otorgamiento del subsidio diario de maternidad o accidente, cuando la trabajadora doméstica afiliada hubiere pretendido fraudulentamente obtener la prestación, o cuando el accidente que dio origen a la incapacidad haya sido provocado intencionalmente.

ARTÍCULO 69.

El Instituto puede suspender el pago del subsidio de maternidad o accidente y también las prestaciones en servicio a la trabajadora doméstica afiliada, en los siguientes casos:

- a) Si rehúsa someterse a los exámenes y tratamientos médicos, incluyendo los de rehabilitación, que el Instituto le ordene y en general, si no cumple las instrucciones médicas que reciba del Instituto;
- b) Por inasistencia injustificada a las citas médicas en caso de accidente;
- c) Si rehúsa la hospitalización, salvo lo establecido en el Artículo 55 del presente Reglamento;
- d) Si observa marcada conducta antisocial con el personal del Instituto o con los demás afiliados;
- e) Si no facilita los datos necesarios para su identificación; y,
- f) Si ejecuta trabajo remunerado durante la suspensión de labores.

En casos antes previstos, el subsidio se paga hasta el día anterior, inclusive, en que se produzca la causal y se reanuda cuando cese la causa de suspensión, a juicio del Instituto.

Las prestaciones comenzarán a otorgarse de nuevo, a partir del momento en que hayan cesado las causas de suspensión.



ARTÍCULO 70.

El Instituto está obligado a informar al respectivo empleador, sobre el inicio y la terminación del estado de incapacidad de una trabajadora doméstica, dentro de los dos días hábiles siguientes a aquél en que se extendió el respectivo certificado médico. Si una trabajadora doméstica declarada incapacitada para el trabajo, reingresare a sus labores antes de que el empleador hubiere recibido el aviso de terminación de la incapacidad, dicho empleador está obligado a notificarlo al Instituto, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha del reingreso al trabajo. A falta de la notificación oportuna, los empleadores deben reembolsar al Instituto, los gastos ocasionados por el pago indebido de subsidios en dinero.

La obligación anterior del empleador, no exime a las trabajadoras domésticas afiliadas que estén percibiendo subsidio de maternidad o accidente, de la obligación de informar a su vez al Instituto, dentro de los tres días hábiles de haber iniciado el ejercicio de cualquier trabajo remunerado.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINANCIERAS

ARTÍCULO 71.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 38, literal c) de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la contribución mensual para cubrir el costo del presente Programa será de 6.3225% del salario mínimo mensual para la actividad no agrícola, que se distribuirá en las siguientes proporciones:

- a) Empleadores 2.5290%.
- b) Trabajadoras domésticas afiliadas 1.2645%.
- c) Estado 2.5290%.

La fórmula de cálculo para determinar el monto del salario mínimo mensual, será el resultado de la multiplicación el salario mínimo diario fijado para la actividad no agrícola por trescientos sesenta y cinco, dividido entre doce (salario mínimo diarioX365/12).

No obstante que la contribución se calcula en forma mensual, se ingresará al Instituto cada tres meses y de forma anticipada.

ARTICULO 72.

Los ingresos percibidos conforme al artículo anterior, se destinarán al pago de las prestaciones previstas en el presente Reglamento, a cubrir los respectivos gastos de inversión y funcionamiento, y a constituir la reserva de previsión del Programa.



ARTÍCULO 73.

Los excedentes de los ingresos sobre los egresos, cuando los haya, constituirán la reserva de previsión del Programa. Los fondos que respaldan la reserva de previsión, se invertirán de conformidad con las normas contenidas en el Capítulo VI de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTÍCULO 74.

La reserva de previsión del Programa servirá:

- a) Para cubrir contingencias financieras temporales del Programa; y
- b) Para construcción de unidades médicas y administrativas o para realizar otros proyectos análogos, que se relacionen de modo inmediato y directo con la creación, mantenimiento o desarrollo de los servicios que en aplicación de este Reglamento, se deban prestar a las afiliadas.

CAPITULO IX PRESCRIPCIÓN

ARTÍCULO 75.

El derecho a reclamar el otorgamiento de cualquier prestación en dinero prescribe en un año, contado desde la fecha en que se originó el derecho a la misma.

El derecho a cobrar sumar globales prescribe en seis meses, a contar de la fecha en que el Instituto notifique a las interesadas su derecho a tales prestaciones.

El derecho a cobrar subsidios por maternidad o accidente, prescribe, en seis meses contados a partir de la fecha en que se notifique a las interesadas, la emisión de las órdenes de pago o los recibos, según las normas administrativas de la Institución.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 76.

La Gerencia del Instituto queda facultada para dictar todas las disposiciones que considere necesarias, para la mejor aplicación de este Reglamento.



ARTÍCULO 77.

El presente Reglamento se aplicará únicamente el Departamento de Guatemala, con carácter de Plan Piloto, durante un plazo de un año, que se tendrá por prorrogado automáticamente por períodos iguales, mientras no se emita otro acuerdo que lo deje sin efecto y para su vigencia es condición que la Gerencia del Instituto haya comprobado que empleadores, trabajadoras domésticas afiliadas y el Estado de Guatemala, cumplan con la contribución que les corresponde, conforme lo establece el presente Reglamento; lo anterior, a fin de encontrar parámetros reales y objetivos que permitan definir la temporalidad y permanencia del Programa Especial de Protección para las Trabajadoras de Casa Particular, afiliadas, debiendo ser evaluado mediante los estudios actuariales correspondientes.

La Junta Directiva del Instituto, por medio de acuerdos separados, determinará la pertinencia de ampliar la cobertura a otros departamentos del país, si las estimaciones actuariales lo permiten.

ARTÍCULO 78.

El presente Acuerdo deberá elevarse al Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Revisión Social, para los efectos del Artículo 19, inciso a), párrafo segundo, de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Emitido en el Salón de Sesiones de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad social, en la Ciudad de Guatemala, el siete de julio de dos mil nueve.

**LUIS ALBERTO REYES MAYEN
PRESIDENTE**

**JULIO ROBERTO SUAREZ GUERRA
PRIMER VICEPRESIDENTE**

**ERWIN RAÚL CASTAÑEDA PINEDA
SEGUNDO VICEPRESIDENTE**

**JOSÉ RÓMULO SÁNCHEZ LÓPEZ
VOCAL**

**VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ SAMAYOA
VOCAL**

**MIGUEL ANGEL LUCAS GÓMEZ
VOCAL**



Acuerdo 1235 de Junta Directiva

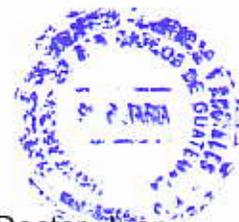
GERENCIA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL:
Guatemala, ocho de septiembre de dos mil nueve.

Se ordena la publicación en el Diario Oficial, para los efectos del Artículo 19, inciso a), párrafo Tercero de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**LIC. ALFREDO ROLANDO DEL CID PINILLOS
GERENTE**



BIBLIOGRAFÍA



- ALVARADO, Miguel Antonio. **Gaceta de trabajo**. "Histórico discurso del Doctor Juan José Arévalo Bermejo". Con motivo de la promulgación del Código de Trabajo, el 1º. de mayo de 1947. 2ª. Época. 2 vols.; Guatemala. 1953.
- Asociación de trabajadoras del Hogar a Domicilio y de maquilas. -ATRAHDOM-. <http://atrahdom.wordpress.com/> Consultada el 23 de marzo del 2011. 10ª. Avenida 4-18 zona 1, Ciudad, Guatemala
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho de trabajo**. Oxford University Press Mexico S.A. Ed. Mexicana. 2000.
- BLOM, Frans. **La vida de los mayas**. 2vols.; Guatemala: Ed. José Pineda Ibarra. 1967.
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo**. 1t. ; Parte General, Buenos Aires, Argentina.: Ed. Libreros, 1963.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico**. 18ª. ed.; actualizada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 2006.
- Casa San Benito. Entrevista dirigida a Lahmann, directora de Casa San Benito, Guatemala, 7ª. Calle 1-56 zona 1,
- CASTAÑEDA P., Mario V. **Derecho agrario, reforma agraria**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e), 1971
- CHAVARRÍA ARGUETA, Carmen Yolanda. **La mujer frente al derecho guatemalteco de trabajo**, Guatemala: Ed. San Antonio, 1959.
- DÁVALOS, José. **Derecho de trabajo I**. México. Ed. Porrúa, S.A., 1988
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. 6ª. ed.; México: Editorial Porrúa S.A., 1980
- DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**, 2t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Impresora la Ley, S.A., 1972.
- Dictamen del comité Económico y Social Europeo sobre el tema "**La profesionalización del trabajo doméstico**". Bruselas, 26 de mayo 2010. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:021:0039:0043:ES:PDF>. Consultada 25 de noviembre 2010.

EKMEKDIJAN, Miguel Ángel. **Tratado de derecho constitucional**. 2t.; Buenos Aires Argentina: Ed. De Palma. 1994.

ESCOBAR, Carlos. **Derecho de Guatemala**, <http://derechoguatemala.blogspot.com/2008/09/el-decreto-legislativo-330-cdigode.html>. Consultada 20 de noviembre 2010.

FALCÓN O'NELLY, Lidia. **Los derechos laborales de la mujer**. Monografías. Colección de Estudios Jurídicos. Madrid: Ed. Montevorvo, 1965

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

Ginebra, 1º. Al 17 de junio 2011. **Trabajo decente para la trabajadoras domésticas**, http://www.reluita.org/mujer/trabajadoras_del_hogar/Nota_Informativa_trabajadoras_domesticas.pdf. Consultada 15 de enero 2011.

GUZMÁN BOCKLER, Carlos –Jean Loup Herbert. **Guatemala una interpretación histórico social**. 3ª. ed.; México, Ed. Siglo XXI, 1972.

http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_doméstico. Consultada 25 de noviembre 2010.

IZQUIERDO MUCIÑO, Martha Elba. **Garantías individuales**. Oxford, University Press Mexico. (s.e.) 2001.

KATZ, Ernesto. **La obligación de tratar de un modo igual a los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho de trabajo**. Derecho de Trabajo. (s.l.i.), (s.e.) 1958

LAHMANN. Directora de Casa San Benito, **Entrevista**. 22 de marzo del 2011. Guatemala, 7ª. Calle 1-56 zona 1,

MARTÍNEZ PELAEZ, Severo. **Algo sobre repartimientos**. Investigación para la docencia. No. 2. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1979.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. **El Problema agrario de México**. 5ª. ed.; México, Ed. Porrúa, S.A., 1946

MORLEY, Sylvanus G. **La civilización maya**. 4ª. ed., México. Distrito Federal., Ed. México. 1961

PAOLI, Chantal. **El trabajo doméstico y la maternidad**. Bolognia, Italia. Ed. Rit. 1989.



PARIAS LOUIS, Henry. **Historia general del trabajo prehistoria y antigüedad**, traducida al español, por Joaquín Romero Maura. México, Barcelona: Ed. Grijalbo, 1965.

PEREIRA, Milena, Hugo Valiente. Documento: **Regímenes jurídicos sobre el trabajo doméstico, remunerado en los estados del MERCOSUR**. http://www.mujeresdelsur-afm.org.uy/antiores/trab_domestico.pdf. Consultada 15 de septiembre 2010.

SARTÍN, Pierrete. **La mujer liberada**, España: Ed. Hispano Europea Barcelona, 1971.

Secretaría de la Presidencia de la Mujer – SEPREM- . <http://www.seprem.gob.gt>
Consultada el 24 de marzo 2011. 6ta calle 10-36 Zona 2, Guatemala.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Discriminación laboral**, Revista para abogado y Notarios., Ratio Legis, "Por la razón de la ley" Vol. No. 2 (15 noviembre 2010).

VELÁSQUEZ, Maritza. **Situación de las trabajadoras del hogar, desde la investigación de ATRAHDOM**, <http://atrahdom.wordpress.com/> (15 de febrero del 2011).

VON HAGEN, Víctor W. **El mundo de los mayas**. 11ª. ed.; México, Distrito Federal: Ed. Diana S.A., 1974

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho de trabajo**. 4ª. ed.; Santiago de Chile, Ed. Nacimiento. (s.f.).

Legislación:

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 6-78, 1978.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General de la ONU. 1976.

Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Asamblea General de la ONU. 1976.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de la ONU. Decreto 54-86, 1978.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Asamblea General de la ONU. 1979.



La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. Asamblea General de la ONU. 1969.

Código de Trabajo. Congreso de la Republica de Guatemala. Decreto 1441, 1961.

Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular. -PRECAPI-. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo Número 1,235, 2009.