

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas, y Justicia

Programa de Actualización de Competencias y Cierre Académico



**Análisis e implementación del acuerdo 1235 del
programa especial de protección para trabajadoras de
casa particular PRECAPI en el municipio de San
Marcos**

-Tesis de Licenciatura-

Miriam Elizabeth Rodas Marroquín

San Marcos, septiembre 2016

**Análisis e implementación del acuerdo 1235 del
programa especial de protección para trabajadoras de
casa particular PRECAPI en el municipio de San
Marcos**
-Tesis de Licenciatura-

Miriam Elizabeth Rodas Marroquín

San Marcos, septiembre 2016

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cobar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Programa ACCA	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador de Postgrados	M. A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinador de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Tutor de Tesis	Lic. Arturo Recinos Sosa
Revisor Metodológico	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

- Lic. Adolfo Quiñones Furlán
- Lic. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez
- Dra. Vitalma Orellana y Orellana
- Lic. Arnoldo Pinto Morales

Segunda Fase

- Lic. Mario Jo Chang
- Lic. Carlos Guillermo Guerra Jordán
- Licda. María Cristina Cáceres López
- Lic. Víctor Manuel Morán Ramírez

Tercera Fase

- Lic. Mildred Nohelia Palacios Robles
- Lic. José Luis de Jesús Samayoa Palacios
- Lic. Roberto Samayoa
- Lic. Erick Estuardo Wong Castañeda
- Lic. Pablo Esteban López Rodríguez

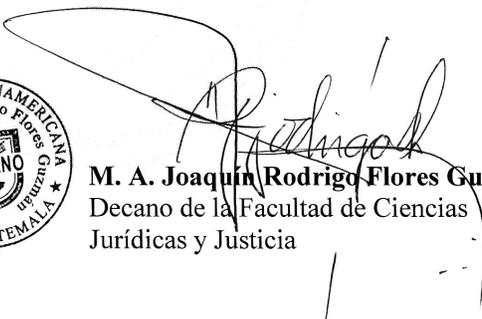


UPANA
Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, uno de marzo de dos mil diez y seis.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO 1235 DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR PRECAPI EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS**, presentado por **MIRIAM ELIZABETH RODAS MARROQUÍN**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **ARTURO RECINOS SOSA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.




M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MIRIAM ELIZABETH RODAS MARROQUÍN**

Título de la tesis: **ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO 1235 DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR PRECAPI EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

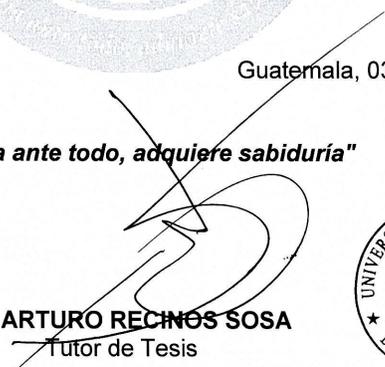
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de mayo de 2016

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

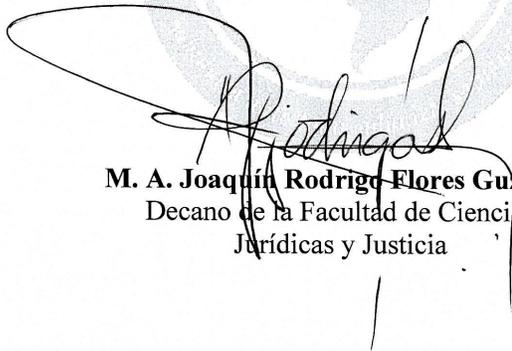

LIC. ARTURO RECINOS SOSA
Tutor de Tesis





UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de mayo de dos mil dieciséis.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO 1235 DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR PRECAPI EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS**, presentado por **MIRIAM ELIZABETH RODAS MARROQUÍN**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **Dr. ERICK ALFONSO ALVAREZ MANCILLA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia





DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: MIRIAM ELIZABETH RODAS MARROQUÍN

Título de la tesis: ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO 1235 DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR PRECAPI EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 13 de junio de 2016

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DR. ERICK ALFONSO ALVAREZ MANCILLA
Revisor Metodológico de Tesis





DICTAMEN DEL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TESIS

Nombre del Estudiante: **MIRIAM ELIZABETH RODAS MARROQUÍN**

Título de la tesis: **ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO 1235 DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR PRECAPI EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS**

El Coordinador del departamento de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Coordinador del departamento de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 25 de agosto de 2016

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Departamento de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MIRIAM ELIZABETH RODAS MARROQUÍN**

Título de la tesis: **ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO 1235 DEL PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR PRECAPI EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador de del Departamento de Tesis, en tales dictámenes consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

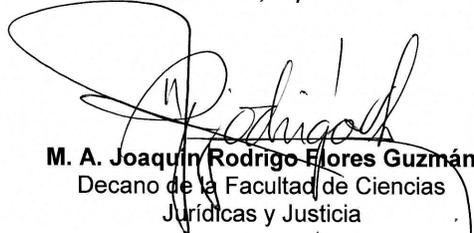
Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 29 de agosto de 2016

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

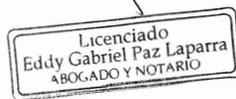
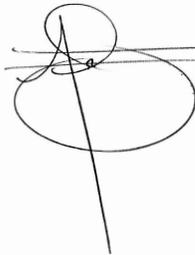


Sara Aguilar
c.c. Archivo

trescientos treinta y nueve mil ciento ochenta y dos. Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-) *Eddy Gabriel Paz*

ANTE MÍ:



Licenciado
Eddy Gabriel Paz Laparra
ABOGADO Y NOTARIO

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A mi Dios: Y Señor Jesucristo que me has dado la fuerza, la sabiduría y fe para creer en lo que me parecía imposible.

A mis Padres: Juan de Dios Rodas y Amanda Marroquín de Rodas porque espiritualmente ven cumplido su sueño de verme convertida en una profesional, que mi triunfo llegue como olor fragante hasta ellos al cielo, gracias por amarme.

A mis Hermanas: María Cristina, Georgina, y en Especial a Aura Marina por impulsarme a cumplir mi sueño de seguir sus pasos de ser una profesional.

A mi Esposo: Mario Antonio Soto del Cid, que ha sido el impulso en toda mi carrera y el pilar

principal para la culminación de la misma.

A mis Hijos: Mis grandes amores herencia de Jehová Eddie Alberth, Luz de María, Pablo Rodolfo, Hernán Arturo, Mario Antonio y Juan Diego.

A mis Nietos: Ricardo Antonio, Sofía Rebeca, Juan Daniel, Zoe Abigail, Marcos David, Cristofer Milan y Pedro Pablo cimiente bendita que el señor me regalo.

A mis Hijos Políticos: Ricardo Esteban, Rebeca, Alejandra y Caroli. Gracias por su apoyo.

A mis Sobrinos: Jimmy, Ana Vilma, Juan Ignacio, Vanesa, Paola, Humberto, Amandita, Estefany y Lupita

A mis Suegros: Mariano Soto Calito y Lilian Elizabeth del Cid Pérez; por su cariño

A mis cuñados: Luis Ignacio, Fernando, Luis Mariano, Claudia Irina y Lilian Lorena gracias por su cariño

A mis tíos y tías Todo mi cariño y respeto

A mis primos y primas: con especial afecto

A mis amigas: Rosy, Eloísa, Greis, Melvy, Julia, Edy, Zoily, Mirian, Ethel Barbarita, Wendylu Gracias por estar conmigo en todo momento

A mis compañeras: Esmeralda, Astrid y Sor Mariana por apoyarme e incentivarme en mis momentos de flaqueza

A mis Asesores: Licenciados Arturo Recinos Sosa y Alfonso Alvarez del Cid.

A los docentes:

Licenciados Elifas Godínez, Rubén Miranda y Jorge Domingo Sosa, por promover el Programa de actualización y cierre académico facilitándome el acceso al mismo.

A la Universidad:

Panamericana en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y de la Justicia por promover el programa de actualización y cierre académico

Contenido

Resumen	i
Palabras Claves	i
Introducción	ii
El derecho al trabajo	1
Principios del derecho de trabajo	7
Los trabajos especiales	8
Regímenes especiales del trabajo	11
El trabajo doméstico y sus antecedentes	25
Obligaciones y derechos que se originan del trabajo doméstico	37
El contrato de servicio doméstico	40
Programa de protección especial para las trabajadoras de casa particular	41
Implementación	64
Conclusiones	69
Referencias	71

Resumen

El programa especial de protección para trabajadoras de casa particular implementado al trabajo doméstico a través del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, constituye un avance significativo en cuanto al beneficio relativo que se brinda a este sector de la población trabajadora del departamento de Guatemala, la investigación da como resultado que el mismo, no llena las expectativas deseadas para la población femenina que desarrolla dichas labores ya que el mismo no cubre todos los programas aplicados a otros sectores laborales sino que únicamente cubre los riesgos relativos a maternidad, niño sano y accidentes, servicios que se brindan únicamente en el departamento de Guatemala, siendo que la mayoría de trabajadoras domésticas son del interior de la república las que al emigrar dejan a sus hijos al cuidado de sus familiares, pero es necesario aun con sus limitaciones implementarlo en el departamento de San Marcos por constituir el mismo una fuente muy importante de trabajo dentro de la población femenina.

Palabras Clave: Asistencia. Seguridad. Beneficio. Igualdad. Implementación. Trabajo doméstico.

Introducción

En el año 2009 la Junta Directiva del Instituto guatemalteco de seguridad Social emitió el Acuerdo 1235 que entró en vigencia en septiembre de ese mismo año, dicho Acuerdo contiene el Reglamento de protección especial para trabajadoras de casa particular. Dicho programa tiene carácter obligatorio y se aplica a empleadores que tengan una o más trabajadoras domésticas y que estas laboren por lo menos tres días a la semana con el cual se pretende brindar protección a la trabajadora de casa particular contra determinados riesgos. El cual se aplicara únicamente en el departamento de Guatemala con carácter de plan piloto.

Se hace necesaria la implementación del programa en el departamento de San Marcos debido a que el porcentaje de trabajadoras domésticas que viven en el interior de la república es más alto que el de las trabajadoras que viven en la ciudad capital y en específico que en el referido departamento es el trabajo al que más se dedica la población femenina.

Dentro de esta perspectiva, se plantearon en su oportunidad los objetivos siguientes: determinar los beneficios del trabajo doméstico en la ley guatemalteca y si es conveniente ampliar la cobertura del acuerdo número 1235 en el municipio y departamento de San Marcos; determinar cuántas personas serían beneficiadas al implementar el Acuerdo número 1235 a las trabajadoras de casa en el municipio y departamento de San Marcos.

Se realizaron entrevistas a la Inspección de Trabajo, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a empleadas domésticas del departamento de San Marcos. Se desarrollan los temas relacionados al programa especial de protección para trabajadoras de casa particular (PRECAPI), siendo estos: el derecho al trabajo, principios del derecho del trabajo, los trabajos especiales, regímenes especiales del trabajo, obligaciones de los patronos, derechos de los patronos, obligaciones de los trabajadores, derechos de los trabajadores, el control del servicio doméstico, programa de protección especial para las trabajadoras de casa particular.

Análisis e implementación del acuerdo 1235 del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI en el municipio de San Marcos

El derecho al trabajo

Resulta dificultoso señalar, la génesis de Derecho del Trabajo. Desde el instante en que la humanidad, por crecimiento de pobladores y delimitación del vínculo, dejó de ser exclusivamente familiar para constituir la sociedad, ha existido el trabajo como actividad del hombre.

En la evolución histórica de los pueblos para Carlos Bino “ha habido patronos y trabajadores, siendo diferentes las relaciones jurídicas entre unos y otros, tanto es así, que antiguamente la autoridad personal asociaba tolerancia, paternalismo con rigores tiránicos, de modo que, es cuestionable hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad”. (1999 Pág. 1)

Con el curso del tiempo la evolución de los conceptos sociales, las relaciones laborales fueron sometidas a cauces jurídicos. En ese entonces predominio la artesanía, que provenía de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en forma amplia siendo modelos del

derecho civil: Puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano: el de arrendamiento o locación de servicios.

Al respecto manifiesta Carlos Bino, que el despectivo o desconocedor del trascendente significado del trabajo, se incrusta en la codificación civil del Código de Napoleón de 1804. El Código Civil español de 1889 ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones a toda Europa. (1999 pág. 1)

Según apreciación de Carlos Bino en el mundo de la técnica

La revolución industrial, y en el mundo de las ideas de la colonia revolución social y otras tendencias obreristas, condujeron al intervencionismo estatal, que representa, con las primeras leyes de auténtico sentido social, algo así, como el acta de nacimiento del Derecho Laboral Positivo. (1999 Pág. 2)

El Trabajo: es una serie de derechos y obligaciones de las partes, que son las que precisamente motivan la regulación legal.

La generalidad de la doctrina existente, en este caso nacional y extranjera, así como la legislación vigente, coinciden en que el campo de la disciplina del derecho del trabajo engloba derechos de la parte más débil, que es el trabajador.

Se sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo en esencia reivindicatorio, se constituye en el derecho de todo aquél que presta un

servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se supone en otros lugares y aquí mismo sin razón jurídica.

El Derecho del Trabajo es considerado como una garantía social, es una necesidad de la comunidad o la sociedad, no es garantía individual, la primera se da como fuente para que pueda nacer la segunda, en este caso la garantía social se dió por la necesidad del ser humano y la garantía individual se da por la necesidad de adquirir un trabajo digno. Es importante que la idea del tema principal es determinar que se entiende por trabajo, para posteriormente comprender con mayor facilidad su tratamiento, en cada institución regulada en la ley.

En este sentido Carlos Sacalxot dice:

que se necesita saber la aparición del trabajo, en que momento histórico de la humanidad es necesario ejercer una actividad y sea concebida como trabajo, al respecto hay dos puntos de vista: el primero partiendo de la concepción religiosa establece que el trabajo es un castigo, que DIOS impone al hombre por haber violado las reglas del Edén, es decir, desde ese momento el estigma bíblico ganaras el pan con el sudor de tu frente, ante lo cual, en algunas interpretaciones al respecto, se considera incluso al trabajo como una maldición, hecha a la humanidad por haber cometido el pecado que provocara que fueran echados del Edén Adán y Eva. (2007 pág. 13)

La denominación de esta rama de derecho para Carlos Sacalxot “ha sido causa de muchas polémicas entre diversos doctrinarios que han tratado de denominarlo adecuadamente, pero siempre les ha sido difícil

darle el nombre correcto. Sin embargo las diferentes denominaciones que ha adquirido a través del tiempo, se han dado de acuerdo a las necesidades que surgen de poder adquirir un trabajo digno y justo”. (2007 pág. 13)

El derecho del trabajo es una realidad cuyas normas, conceptos e instituciones surgen a raíz de la primera revolución industrial, durante la época conocida como edad contemporánea. A partir de la formalización de su existencia, diversos Estados soberanos consideraron la importancia de regular principios e instituciones que hoy día se califican como laborales, para poder garantizar al trabajador de este régimen especial, garantías que protejan su mano de obra tan indispensable.

La evolución del derecho del trabajo contiene rastros de modernización y cambio en sus instituciones. De modo que es necesario destacar elementos vinculados con la actualidad o con la historia de ayer para referirse a las normas básicas reguladoras hasta la época actual.

Por tal motivo, el elemento identificador de la concepción trabajo parte de la especie humana, la cual, a diferencia de los animales, satisface

sus necesidades mediante la intervención consciente y planeada, es decir, a través del trabajo como medio de subsistencia.

En la determinación conceptual de trabajo, la acepción del vocablo guarda relaciones y parentescos entre resultados y consecuencias.

Al referirse al Derecho de Trabajo Juan Ríos, expone: “así es relativamente usual hablar del trabajo como actividad productiva; o bien, como ejercicio o actividad humana para la consecución de medios, con el fin de condicionar su existencia.” (2002 pag. 4)

Se habla otras veces de trabajo como resultado de actividad productiva, como materialización o concreción de un esfuerzo laboral. A este respecto el autor antes citado expone: “hay ocasiones en que el término se utiliza como sinónimo de ocupación o empleo.” (2002 pág. 4)

En una acepción frecuente en el análisis económico, trabajo equivale a veces a producción o actividad productiva agregada o globalizada.

Sin embargo, la actividad humana en el ámbito del trabajo se debe entender en su sentido más amplio, no sólo el dinamismo o movimiento sino también la pasividad o inmovilidad.

Al respecto dice Juan Rios, “que esta expresión de comportamiento equivale a una conducta o a una manera de actuar, activa o pasiva, en la que generalmente se habla de actividad o despliegue de energías. Se puede significar cualquier comportamiento en virtud de la infinidad de posibles actitudes, tareas o formas de comportamiento que pueden servir para incorporarse en la conceptualización genérica de trabajo”. (2002 pág. 5)

También manifiesta Juan Rios, “que el trabajo siempre lleva inmerso un costo para el que lo realiza como compensación. Desde luego, en cuanto supone una inversión de tiempo el que debe ser remunerado, ya que mientras lo ejecuta renuncia a cualquier otro empleo de su posible actividad. Pero, además, porque requiere un esfuerzo físico en la gran mayoría de los casos, mental y psicológico debido a la atención que es preciso poner en las tareas y de la voluntad porque normalmente requiere un cierto tiempo dedicado a esto, o sea, cierta perseverancia”. (2002 pág. 4)

Con relación al Derecho de Trabajo Claudia González dice: “que es una rama perteneciente al derecho público debido a que al ocurrir su aplicación, el interés de orden privado tiene que ceder frente al interés colectivo o social. El derecho de trabajo es público debido a que el

cumplimiento de las normas del mismo no dependen de la voluntad de los particulares, ya que las mismas se imponen inclusive de forma coactiva”. (2012 pág. 36)

Principios del derecho de trabajo

En relación al Derecho de Trabajo Carlos Bino dice: “que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores se considera casi universal, que el espíritu del derecho del trabajo es brindar una protección especial, en este caso al trabajador. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales todos los seres humanos, por el hecho de serlos, tenemos derecho a un mínimo de garantías sociales que nos permitan vivir en condiciones por lo menos humanas”. (1999 pág. 4)

El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, el carácter necesario deviene de la importancia que para los trabajadores significa contar con una normativa que garantice sus derechos derivados de la relación laboral.

El Derecho del Trabajo, según Carlos Bino

Es un derecho realista y objetivo al comentar el presente principio, interpretamos que al ser la relación de trabajo de dos vías, es decir, con disposiciones que determinan derechos y obligaciones para las partes, el aspecto realista surge sobre la necesidad que la legislación laboral debe de

responder a la realidad en la que vive el sector laboral, al ser una rama de derecho público, es indudable que cuando se está protegiendo los derechos de las mayorías, en donde el interés social prevalece sobre el interés particular, en donde se trata de regular derechos inherentes a la persona humana como el derecho a la vida, al trabajo por ejemplo siempre estaremos dentro del derecho público. (1999 pág. 4)

Continúa manifestando Carlos Bino, “que el derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático, al desarrollar este principio, se manifiesta que desde que el trabajo realizado por el hombre sea considerado la realización del mismo, también ha constituido en la tecnificación económica y social. En este sentido se considera que a la par de una democracia económica en donde la riqueza sea repartida en forma más equitativa, también ha de existir una democracia social, más que todo para que los trabajadores gocen de las garantías y derechos que tienen como tales”. (1999 pág. 5)

Principios complementarios: adicionalmente a los principios del derecho del trabajo ya comentados, debemos hacer alusión también al principio de sencillez, economía y celeridad procesales así como el principio de conciliación del que está revestido el derecho laboral.

Los trabajos especiales

Concepto

Para el efecto Carlos Sacalxot expone: “que con el nombre de régimen especial o trabajadores especiales, se conocen diversas actividades que

si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presenta, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues ésta, es idéntica a la de la relación de trabajo tipo, quiere decir, que corresponde íntegramente a la relación del trabajo del artículo 18 del Código de Trabajo, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos”. (2002 pág. 16)

Aun cuando se puede considerar que todas las relaciones de trabajo que se dan entre dichos sujetos pueden guardar ámbitos de generalidad o similitud, la realidad es que existen algunas relaciones laborales que no se marcan bajo tales pautas de generalidad, y es cuando se habla de trabajos especiales, o bien de aquellas actividades que por sus peculiaridades es necesario regularlas por un estatuto especial, porque en realidad son trabajadores o trabajos especiales.

Continua exponiendo Juan Ríos, “más que de relaciones de trabajos especiales se debe hablar de relaciones de trabajo con régimen jurídico

especial. Lo que sucede es que, planteadas las cosas en esta forma, la variedad de esas relaciones alcanza dimensiones realmente inagotables.” (2002 pág. 5)

En el trabajo de casa o trabajo doméstico, nos encontramos en presencia de una verdadera relación jurídica de trabajo, de naturaleza contractual, y cuyo contenido se traduce en la prestación de servicios de carácter doméstico, puesto que son prestados en una casa de habitación.

En este sentido, en el trabajo doméstico lo esencial no es la actividad, sino la naturaleza del lugar en que se realiza la actividad laboral y la finalidad que se persigue.

De esta manera, se considera que trabajador doméstico es aquel que realiza una labor de aseo, asistencia, y en general, los trabajos propios o inherentes al hogar de una persona o familia a la cual se tiene que atender, con el fin de percibir una remuneración.

En cuanto a diferenciar el trabajo doméstico Claudia González dice: “que es necesario diferenciar que si la misma actividad sirve a los fines de una pensión familiar, y ese trabajo ayuda a generar un lucro, de inmediato el doméstico dejará de serlo para convertirse en un trabajador sujeto al régimen ordinario, esta disposición no aplica en Guatemala, pues a diferencia del Estado de México, el régimen especial es remunerado, pero no con el salario mínimo ni mucho

menos puede cambiarse de régimen ordinario a especial, el trabajo doméstico en el Estado de Guatemala es especial”. (2012 pág. 16)

Regímenes especiales del trabajo

Dentro de este rubro se enmarcan aquellos tipos de trabajo que por naturaleza, condiciones en que se presta, jornadas, salarios y personas que lo realizan, requieren de un régimen especial a efecto de que estén debidamente protegidos.

A continuación se desarrollan estas instituciones.

El Código de Trabajo, en el título cuarto y capítulo primero, establece en el artículo 138 al 190 todo lo relativo al trabajo sujeto a regímenes especiales y son los siguientes:

Trabajo Agrícola y Ganadero

Este tipo de trabajo representa más de la mitad de la masa trabajadora del país. Y aun así no comparte los mismos beneficios laborales de los trabajadores de la industria y del comercio, o les llegan tardíamente y con regateos.

La multiplicidad con que las tareas de campo se cumplen, su falta de continuidad, por ser muchas de ellas de temporada (siembra y cosecha); por constituir muchos de los trabajadores agrícolas pequeños propietarios, apareceros o arrendatarios a su vez; las relaciones más

sugeridas referidas en las aldeas y en los pueblos, con el encadenamiento de los parentescos, ofrecen un panorama distinto en las faenas del campo, apremiantes en ocasiones para no perder las cosechas de imposible realización en otras oportunidades por las inclemencias del tiempo.

En Guatemala se regula el sistema de trabajo mediante un régimen especial de trabajo, que en suma se encuentra regulado en el Código de Trabajo contenido en los artículos del 138 al 145.

El régimen de trabajo agrícola y ganadero se encuentra regulado en el Código de Trabajo vigente en los artículos 138 al 145. En el primer artículo anotado se define quienes son las personas que quedan comprendidas como ganaderos o agrícolas intelectuales que laboren en dicho tipo de empresas. En el artículo número 139 se nota claramente la importancia del campesino y del patrono. Del artículo número 140 al 143 se encuentran una serie de regulaciones relacionadas con representantes e intermediarios del patrono.

Trabajo de mujeres y menores de edad

El trabajo de las mujeres se encuentra regulado en primera instancia por el artículo 102 literal “k” de la Constitución Política de la República de Guatemala; y en segunda instancia por los artículos 147

y 148 inciso a, y b, 151, 152, 153, 154 y 155 del Código de Trabajo, así mismo deben tomarse en consideración los reglamentos siguientes: Reglamento Sobre Protección Materno Infantil, en acuerdo número 211 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

Reglamento para el goce del período de Lactancia, emitido por el Organismo Ejecutivo el 15 de enero de 1973;

Convenio Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria, que fuera aprobado por el Decreto 843 del Congreso de la República de Guatemala, el 7 de Noviembre de 1951 y que entrara en vigencia el 11 de Febrero de 1952.

Menciona José Galdámez, “que originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta. En la actualidad el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente, creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajos de menores de edad y para mujeres, conservándose dentro de los regímenes especiales el servicio doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo a domicilio, el trabajo de

aprendizaje, el trabajo marítimo y el régimen de los dependientes del Estado”. (2008 pág. 46)

La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto.

En primer término debido a que la salud del género femenino se encuentra ligado al porvenir de las poblaciones de manera más estrecha en comparación a como ocurre con el género masculino. En segundo término ya que la maternidad debe contar con un especial trato, antes y después del parto; lo cual o bien impide totalmente o dificulta el desempeño del trabajo.

En tercer término en atención a lo fundamental que es la educación que la mujer le brinda a sus hijos en casa, lo cual hace necesaria la protección y resguardo de principios morales.

En el caso de menores de edad, existe una serie de disposiciones relacionadas al aseguramiento de la educación, la salud; el desarrollo físico y la moralidad de los trabajadores.

También dice Yenny Tomas, “que las mujeres embarazadas gozan de un descanso pre y post natal, el cual es consistente en gozar de un descanso remunerado de treinta días anteriores al parto y cuarenta cinco posteriores. Dichos descansos tienen que regirse por las normas que se encuentran contenidas en la Legislación Laboral vigente en Guatemala, la cual determina la forma establecida de determinar el embarazo, así como la remuneración por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los casos de abortos, los asuetos; descansos semanales y las vacaciones”. (2014 pág. 52)

Trabajo de menores de edad

El código de trabajo en el artículo 148 establece: se prohíbe:

El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.

El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato. El trabajo de los menores de catorce años.

Trabajo a domicilio

Es aquel que realiza un trabajador en su propio hogar, por orden y cuenta de un patrono, sin relación directa o continua de dependencia con éste, en cuanto a la ejecución del trabajo, y con normal preparación de un salario a razón de un precio por pieza pagado contra entrega del trabajo realizado, como por ejemplo la confección de ropa y zapatos. Este régimen de trabajo se encuentra regulado en la legislación laboral guatemalteca en los artículos 156 al 160.

Trabajo doméstico

Definición

La Organización Internacional del Trabajo OIT en el Convenio 189, define el trabajo doméstico como: “el realizado dentro de un hogar o varios hogares. Esta organización afirma que este tipo de trabajo abarca e incluye tareas como: limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardín, vigilancia de casa, chofer e incluso cuidado de animales domésticos”.

El Código de Trabajo en cuanto al trabajo domestico en su artículo 161 establece: “que trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua, a labores de aseos, asistencia y demás

propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

Es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar. El servidor doméstico ejerce las faenas caseras que podría efectuar por sí mismo el dueño del hogar en que se prestan, el ama de casa, sus hijos u otros parientes que en ella habitan; pero que ellos, por sus sobrados recursos y para su comodidad descargan en otros dispuestos a cumplirla para obtener un salario.

Los trabajadores domésticos comprenden las modalidades siguientes: servidores, sirvientes, criados, cocineros y cocineras, doncellas, mandaderos, choferes, cocheros, lacayos, porteros, asistentes, ayudas de cámaras, ama, niñeras. El trabajo doméstico se encuentra regulado en los artículos del 161 al 166 del Código de Trabajo.

Para que el trabajo doméstico sea considerado como tal según Claudia González debe cumplir con las características siguientes:

Actividades propias de un hogar, vinculadas con la vida ordinaria de los integrantes.

La convivencia en el hogar.

Que no haya presunción de lucro por parte del patrono o dueño del hogar.

Variación e indeterminación de las tareas, ya que las labores del hogar son variables.

Subordinación de índole familiar.

Jornada de trabajo especiales ni estar sujeto a horario. (2012 pág. 7)

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. b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

El Código de Trabajo en el artículo 165 establece:

Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y

hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos de la literal d)

b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;

d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer.

e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico 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.

f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan 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.

El Código de Trabajo en el artículo 166 establece:

Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.

Trabajo de transporte

El Código de Trabajo en el artículo 167 establece: que trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

Trabajo en el mar y en las vías navegables

Con relación al tema Carlos Bino indica:

Es aquel, en el cual una de las partes se obliga a realizar con la otra, que debe ser necesariamente un armador o naviero, a formar parte de la dotación o tripulación de una nave y prestar sus servicios a cambio de una retribución, en la cual se incluye gratuito alojamiento y comida. Esta figura se encuentra regulada en los artículos 175 al 190 del Código de trabajo. (1999 pág. 42)

El Código de Trabajo en el artículo 168 establece que:

no pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y Psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, literal c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros.

El Código de Trabajo, en el artículo 169 establece que:

Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

Trabajo de aprendizaje

Una definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje nos otorga Carlos Sacalxot diciendo:” que es aquel en que el patrono se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro, un oficio o industria a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución, por tiempo determinado.” (2002 pág. 16)

De acuerdo a la apreciación de José Galdámez, “el trabajo de aprendizaje tuvo su apogeo en el régimen corporativo, ello debido posiblemente a que entonces en camino, para lograr la defensa de un oficio para ingresar a las corporaciones.” (2008 pág. 78)

Definición legal del trabajo de aprendizaje

El Código de Trabajo en el artículo 170 establece: son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

El Código de Trabajo en el artículo 171 establece: el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la

duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

El Código de Trabajo en el artículo 172 establece: al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado. Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

El Código de Trabajo en el artículo 173 establece: que el patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

El código de trabajo en el artículo 174 establece: el trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones

El Código de Trabajo en el artículo 191 establece: “las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código” .

El Código de Trabajo en el artículo 192 establece: “el Estatuto de los trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección,

promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda”.

El Código de Trabajo en el artículo 193 establece: “los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos”.

El trabajo doméstico y sus antecedentes

Según Claudia González “en diferentes países y durante diferentes épocas, con el pasar de los años, el trabajo doméstico fue evolucionando hasta lo que hoy conocemos. En la antigüedad, era conocido como un servicio y los sujetos que se encargaban de realizar las labores domésticas eran los esclavos. Los antecedentes se remontan a los tiempos de la esclavitud, ya que el servicio doméstico, como profesión libre, no aparece sino hasta la desaparición de la esclavitud”. (2012 pág. 9)

Así también en relación a los antecedentes del trabajo doméstico Claudia González menciona:

que en los albores de la edad media la emancipación de una masa enorme producida por la influencia del servicio de terruño dedicado a las labores y los edificios agrupándose en sociedades, pero poco a poco desde los primeros, los albañiles hasta comprender todas las artes y todos los oficios domésticos, el hilado y el tejido a domicilio o para sus necesidades. (2012 pág. 10)

De acuerdo a Yenny Tomas “estudios históricos indican que el trabajo doméstico en particular recién empezó a ser objeto de análisis como ámbito específico a finales de los años sesenta.”

(2014 pág. 7)

En relación a las épocas del trabajo doméstico, Yenny Tomas dice:

que a partir de esa época, aspectos referidos a la definición del trabajo doméstico, al peso de este tipo de trabajo en la economía, a los elementos conceptuales subyacentes a la inexistencia de esta actividad laboral en el vocabulario economicista de la producción, fueron objeto de reflexión y debate. En períodos anteriores, temas colaterales como el matrimonio, las estructuras familiares, la maternidad, la infancia o la vida cotidiana han constituido una base fundamental para contextualizar su dinámica histórica.

(2014 pág. 7)

En cuanto a la valoración, la caracterización del trabajo doméstico como productivo o no, generó extensos debates, basados fundamentalmente en la posibilidad de compararlo con el tipo de trabajo que la industrialización había generado.

En cuanto a la valoración del trabajo doméstico como productivo Yenny Tomas dice:

que una de las metodologías para esa cuantificación, la del reemplazo, que consiste en referir el precio del trabajo doméstico al costo de alquilar los servicios de una persona que realizase todo el trabajo doméstico necesario en el hogar, provee elementos importantes a la discusión sobre el trabajo doméstico remunerado, fundamentalmente por plantear que (los salarios) son más bajos que los pagados en otras ocupaciones del mercado que podrían considerarse equivalentes, lo cual sencillamente revela lo devaluado que está el trabajo doméstico en nuestra sociedad, hecho que responde a razones socioculturales e ideológicas. (2014. pág. 7)

En la Edad Antigua

Parafraseando a Yenny Tomas en cuanto al trabajo doméstico manifiesta: “que proviene de la palabra latina *domas*, que significa casa, domicilio u hogar, de una persona o familia, se presenta en la historia como un fenómeno inherente a toda sociedad dividida en clases sociales porque los dueños de las riquezas y de la tierra, pueden hacerse servir por los sin tierras y sin riqueza y porque de hacerse servir patentiza que lo poseen todo y que lo pueden todo, y son ellos, los trabajadores domésticos los de los siglos de la esclavitud y de la servidumbre, porque quizá ya no puede establecerse diferencia alguna, los que están más lejos de vivir dentro de los ideales de igualdad, libertad y dignidad del trabajo.(2014 pág. 8)

En la Edad Media

La adopción de la religión cristiana como religión oficial supuso un intento de mejora de las condiciones de los esclavos, aunque no logró eliminar la práctica de la esclavitud. En términos generales, los esclavos de los árabes, que en su mayoría realizaban trabajos domésticos, eran tratados con mayor respeto.

En relación a la Edad Media Juan Rios dice: “que el 24 de junio de 1821 en España se declaró que por sirvientes domésticos sólo deben

comprenderse los criados que estipulen o contraten prestar a las personas de sus amos como objeto principal. Algún servicio casero y puramente mecánico con exclusión de otro que pertenezca a las labores o ejercicio del campo y de lo relativo a la ciencias, artes, comercio, industria, educación de niños y jóvenes, desempleo de oficina de cuenta y razón y demás de iguales o semejantes clases, en ella aparecen pues el concepto moderno de servicio doméstico que excluye como tal al que sirve para un fin de lucro”. (2002 pág. 9)

En la Era Moderna

La exploración de las costas de África, el descubrimiento de América en el siglo XV y su colonización en los tres siglos siguientes. Anteriormente se reguló en forma especial el servicio doméstico, como una de las formas del contrato de obra o prestación de servicio, si se contemplan estas disposiciones, con apego al concepto moderno de las cosas, evidentemente parecerían bárbaras, aunque en algunas de ellas, asome un principio de reconocimiento de derecho a favor de los domésticos.

Al expresar que siempre han existido individuos y familias que para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas y de sus casas, se han valido del trabajo ajeno, y siempre han existido

igualmente quienes se prestan a ellas, para satisfacer sus necesidades elementales, optando a un trabajo que no es bien remunerado.

En el siglo XX

La Convención Internacional sobre la Esclavitud, celebrada en Ginebra en 1926, y en la que participaron los 38 países de la Sociedad de Naciones, aprobó la supresión y prohibición del comercio de esclavos y la abolición total de cualquier forma de esclavitud. Las propuestas surgidas de esta Convención se confirmaron en la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la Organización de las Naciones Unidas en 1948.

Respecto al trabajo doméstico en el siglo XX Juan Ríos manifiesta: de que un gran número de personas vivían aún bajo formas de servidumbre similares a la esclavitud. Estos tipos de servidumbre incluían el peonaje, los abusos de menores, el trabajo doméstico sin respeto y la entrega de mujeres en matrimonio de forma involuntaria”. (2002 pág. 10)

Definición

La definición que Jenny Tomas, nos da en relación, al trabajador doméstico “como aquellos que presten servicio de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Excluyendo de esa categoría a las personas que prestan tales servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, colegios”. (2014 pág. 10)

El trabajo domestico comprende lo relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa como el hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa, el servidor domestico ejercita las faenas caseras que podría efectuar por sí mismo el dueño del hogar en donde se prestan, el ama de casa, sus hijos u otros parientes que en ella habitan, pero que ellos por sus sobrados recursos y para su comodidad lo descargan en otros dispuestos a cumplirlos para obtener un salario.

Los trabajadores domésticos comprenden las modalidades siguientes: servidores, sirvientes, criados, cocineras y cocineros, doncellas, mandaderos, choferes, cocheros, lacayos, porteros, asistentes, ayudas de cámaras, amas, niñeras etc.

Es una orden que deben de disfrutar de reposo suficiente para tomar alimentos y un descanso nocturno. Los patronos están obligados a guardarles consideración absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra proporcionándole un local cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana, al igual los trabajadores quedan obligados a guardar

consideración y respeto al patrón y a su familia y a las personas que concurran al hogar y poner el mayor cuidado en la conservación del menaje del hogar.

Concepto

Doméstico es la persona que se dedica en forma continua y para un solo patrono a trabajos propios del servicio de un hogar aseo, asistencia y demás propios del hogar tales como sirvientas o niñeras.

El código de trabajo en el artículo 161 establece: que trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importen lucro o negocio para el patrono.

De lo anterior se puede mencionar que la legislación guatemalteca es clara en hacer la diferencia entre el trabajo doméstico y cualquier otro al indicar que el trabajo doméstico será aquel en el cual se ejercen labores de aseo en un hogar o casa de familia distinta a la de la misma y es de suma importancia hacer la diferencia en que esta labor de aseo no debe de proporcionar ninguna clase de lucro para la persona a la cual se le trabaja es decir al patrono, por ejemplo un hotel o restaurante en la cual la labor que realizan las personas de aseo en estos lugares

ayudan a que los patronos incrementen su productividad económica y esto ya se convierte en una actividad de lucro y negocio y por lo cual dejaría de ser un trabajo doméstico.

Del anterior concepto más que explicarse el concepto, necesita sentirse, porque su punto medular radica en la palabra hogar y se entiende como la casa en donde se hace la vida de familia; por lo tanto, el trabajador domestico es el que pone su trabajo al servicio de la vida de una familia. Se menciona que trabajo doméstico sería aquel en el cual una persona prestara labores de aseo en un hogar distinto al propio y sin que importe lucro o negocio para el dueño de la misma.

Elementos

Como elementos del trabajo doméstico, Jenny Tomas cita los siguientes:

- a. Una persona
- b. En forma habitual
- c. Labores de aseo, asistencia
- d. Hogar distinto al propio
- e. Que no importe lucro o negocio para el dueño”. (2002 pág. 11)

Consideramos que todos y cada uno de estos elementos son los que conforman el concepto de lo que es el trabajo doméstico, ya que si uno

de estos elementos hiciera falta en el concepto no sería trabajo doméstico en sí, porque se necesitan todos ellos para que se dé el mismo.

Sujetos que lo ejercen (elementos personales)

El sujeto será el autor, el individuo o persona determinada susceptible de derechos y obligaciones. En este caso será la persona determinada que prestará sus servicios domésticos en un hogar determinado.

Los elementos personales para el trabajo doméstico son los siguientes:

Hombres

El trabajo doméstico también puede ser desempeñado por hombres pero también las personas que emigran de sus pueblos para los distintos departamentos o la ciudad capital de Guatemala, se dedican a otras labores, como el cuidado de la tierra, ayudantes de carpintería, mecánica, y cualquier otra labor. Aunque esto no significa que no existan hombres que ejerzan esta labor doméstica en los hogares de Guatemala en un número reducido.

Mujeres

Desde hace mucho tiempo se ha considerado que el lugar de las mujeres es la casa. La incorporación de las mujeres como asalariadas

era mínima; su principal ocupación era las labores del hogar, aunque como sucede ahora realizaban diversas actividades informales, cuyos frutos eran muy precarios.

Causas

El trabajo doméstico puede tener diversos significados dependiendo del sector o de los actores. Para las mujeres, niñas y adolescentes de sectores populares es un medio de subsistencia; muchas veces puede representar un proceso de socialización a través del cual estas personas se integran a sus respectivos grupos sociales y culturales, y por lo tanto, puede ser visto como una experiencia humana.

El motivo

De acuerdo a Yenny Tomas “El trabajo doméstico de la población mestiza se debe a su lato y creciente estado de pobreza por el desempleo, bajos salarios, alto costo de la vida, medidas de ajuste estructural, procesos de privatización de servicios públicos y condiciones de vida urbana marginales. Sin embargo, ello ha repercutido en las poblaciones mayas, xincas y garífunas entre otros grupos sociales, agregando en ellas violencia, desarraigo y marginación. Otras de las características culturales que se dan en el trabajo doméstico son: la discriminación por sexo, edad, y etnia. Una

de las características de mayor impacto negativo y de gravedad del trabajo doméstico las resumimos así: pobreza, causas culturales, causas relacionadas con la educación, causas relacionadas con la ética desde la percepción de los niños y los padres”. (2014 pág. 17)

Naturaleza jurídica

Hay en la doctrina, una notable tendencia a ubicar el servicio doméstico fuera del ámbito del derecho laboral y en la actualidad también esta tendencia está teniendo fuerza.

De acuerdo a la apreciación de José Galdámez en relación a la naturaleza jurídica del trabajo doméstico en España:

El servicio doméstico se escapa del derecho de Trabajo, para aparecer claramente en el derecho familiar. En Argentina se pueden dar dos tipos de relaciones, una puramente laboral que corresponde al concepto de trabajo doméstico en sentido estricto y otra que denomina relación del trabajo mercantil que se produce cuando la actividad se realiza al servicio de un fin de lucro, tesis que en la legislación guatemalteca no se podría adoptar ya que el concepto de trabajo doméstico es aquel en la que los trabajadores domésticos se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importen lucro o negocio para el patrono; dejando en claro, que si importan un lucro o negocio al patrono ya no correspondería dentro del rubro de trabajadores domésticos sociales. (2008 pág. 22)

La complejidad de las causas del trabajo doméstico en Guatemala dificultan aún más la aproximación de un perfil que contenga sus

características, es difícil por las condiciones sociodemográficas económicas, culturales, que hacen que los problemas sociales sean propios de la región. A pesar de esta dificultad se logró identificar algunas características:

Las características del trabajo doméstico Yenny Tomas las menciona de esta forma:

a) no es visible, dado que en la mayoría es realizado dentro de un grupo familiar acentuándose más en el sexo femenino; b) no es diferenciado entre niños y adultos, no hay diferencia en el trabajo formativo de la explotación laboral que separa a la niñez de su desarrollo psicológico, biológico y social con la del adulto; c) Social y culturalmente el trabajo doméstico ha sido considerado normal sin tomar en cuenta los riesgos a que son expuestos; d) los que combinan el trabajo doméstico con lo escuela tiene bajo rendimiento escolar, asisten irregularmente y abandonan la escuela; e) se manifiesta más en comunidades donde no existe infraestructura básica y fuentes de empleo; f) La falta de sanciones a la explotación de este trabajo; g) la inexistencia de promoción social a favor de los derechos de las trabajadoras domésticas; h) la falta de jornadas de trabajo; i) existe una ocultación intencionada en diferentes tipos de trabajo tanto por las consecuencias legales”. (2014 pág. 19)

Las características del trabajo son aquellas actividades que las trabajadoras domésticas realizan en un hogar de terceros: a) lavar ropa; b) planchar; c) hacer limpieza; d) cocinar y servir alimentos, e) cuidar niños; f) cuidar ancianos; g) cuidar la casa; h) mandados; entre otras que estas personas realizan a diario, sin jornada y sin dejar atrás que al momento de que todo ha terminado el patrón llega a necesitar algo más y se lo pide sin importar la hora, y sin importar si está haciendo algo mas y de ahí se derivan los regaños de no hacer las cosas rápido y bien.

Todo esto viéndolo desde afuera es una explotación para todas aquellas personas que ejercen esta labor, ya que no se respetan sus horas de descanso y comida, abusando de los derechos de los trabajadores.

Obligaciones y derechos que se originan del trabajo doméstico

Obligaciones de los patronos

Deben observar los patronos de los trabajadores domésticos las siguientes:

Pago en dinero por la prestación del servicio, Suministro de habitación, Suministro de manutención, Local cómodo e higiénico para dormir, Alimentación sana y satisfactoria, Consideraciones de trabajo que aseguren la vida y la salud, Cooperar para su instrucción general,

Cuando el trabajador doméstico tenga enfermedad que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas.

De la terminación del contrato del trabajo doméstico Juan Rios dice: “que si se da por terminado el contrato por enfermedad tiene la obligación de pagar al trabajador un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses.

Obligación en caso de enfermedad de gestionar el asilo del trabajador doméstico 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”. (2014 pág. 18)

Derechos de los patronos

Parafraseando a Juan Rios En relación a los derechos que tienen los patronos señala los siguientes:

Pedir un certificado de buena salud, Puede poner fin al contrato por la falta de respeto, Puede poner fin al contrato por maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios, poner fin al contrato por la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones, Pedir el empleador poner el mayor cuidado en la conservación del menaje del hogar, Derecho de dar por terminado el contrato si el trabajador tiene enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa. Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana da derecho al patrono a terminar el contrato”. (2002 pág. 19)

Obligaciones de los Trabajadores

Deben los patronos de los trabajadores domésticos demandar las siguientes obligaciones que se encuentran reguladas en la legislación laboral guatemalteca y en la doctrina:

Obligación de cumplir en forma habitual y continua las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.

Obligación de respeto y el buen trato para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos. Poner el mayor cuidado y conservación del menaje del hogar.

Derechos de los trabajadores domésticos

El Código de Trabajo en los artículos 163 y 164 establece los derechos de los trabajadores domésticos y son los siguientes: 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.

Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas. Alimentación sana y satisfactoria, un buen trato y respeto de parte del empleador. Un lugar cómodo e higiénico para que puedan descansar. Derecho de dar por terminado el contrato si el patrono tiene

enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa. Si el trabajador doméstico contrae una enfermedad por el patrono o por personas que habitan la casa tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer.

El contrato de servicio doméstico

La libertad contractual entre quien busca trabajo y 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 (artículo 18 del Código de Trabajo). No obstante, todo el derecho social se construye a partir de un paradigma que asume que la racionalidad del sujeto su capacidad para conocer y decidir lo que es mejor para él se encuentra relativizada por límites que median su conocimiento y voluntad (presiones sociales, mediaciones culturales, diferencia de poder entre las partes, falta de acceso a la información, etc.)

En el derecho laboral, estas garantías se manifiestan en la regulación de límites tuitivos a la libertad contractual: forma escrita del contrato, en condiciones legales mínimas inderogables, en el beneficio de la

duda a favor del trabajador y en salvaguardias contra el abuso de poder.

El Código de Trabajo establece que el contrato puede ser verbal o escrito. La existencia de un contrato laboral se presume entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta. Las cláusulas injustas o no equitativas que se estipulen en abuso de la necesidad o inexperiencia de una de las partes se considerarán nulas.

Programa de protección especial para trabajadoras de casa particular PRECAPI

El Régimen de Seguridad Social parafraseando a Claudia González es el que pretende proteger a una persona contra determinados riesgos, accidentes y enfermedades que van desde su previsión hasta el tratamiento e inclusive la muerte del afiliado por ello es de suma importancia que el estado vele porque el sistema de Seguridad Social sea eficaz y se aplique conforme a Derecho.

Con el fin de alcanzar el bien común, la constitución Política de la República de Guatemala promulgada el 31 de mayo de 1985, garantiza bienes jurídicos tutelados de las personas tal es el caso de la seguridad social, instituida en el artículo 100 y en el tercer párrafo delega la autoridad en el Instituto guatemalteco de seguridad social

preceptuando que “la aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto guatemalteco de seguridad social que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios establecidos o por establecerse”.

El Régimen de Seguridad Social en Guatemala está contenido en normas de Carácter Constitucional, Ordinario y reglamentario.

La normativa de carácter Constitucional está contenido en el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual regula que el Estado de Guatemala, reconoce y garantiza el derecho a la Seguridad Social en beneficio de los habitantes de la nación, asimismo acuerda que el régimen del mismo, se instaura como función nacional, unitaria y obligatoria, estipulando que su aplicación corresponde al Instituto guatemalteco de Seguridad Social.

La normativa de carácter ordinaria en forma específica está contenida en el Decreto número 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social dicha ley prescribe en su artículo uno que el referido es el encargado de velar por la misma y el artículo 29 instituye que el régimen de Seguridad Social comprende los siguientes riesgos de carácter social tales como: a) Accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades generales; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte en cuanto a los gastos de entierro; i) Los demás riesgos de carácter social, que determinen los reglamentos aprobados como acuerdos por parte de la Junta Directiva como autoridad suprema del Instituto guatemalteco de seguridad social.

De carácter reglamentario: Existen diversas normas de carácter reglamentario que han sido emitidas por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que consisten en Acuerdos, entre ellos se encuentra el Reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI contenido en el acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Con el fin de ampliar su cobertura el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social centró su atención en un régimen especial de trabajo denominado trabajo doméstico ya que los mismos no se encontraban afiliados al mismo y que surge en respuesta a las necesidades de aquellos grupos no protegidos por el régimen de seguridad social por sus características de vulnerabilidad y con la visión de brindar protección al sector laboral del país, se coordina con la Secretaria de

obras sociales de la esposa del Presidente SOSEP impulsando así el programa de protección para la empleada de casa particular PRECAPI el cual fue considerado como un gran avance pero más tarde generó polémica por el hecho de que el mismo no abarcaba la cobertura que el programa ordinario del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga a sus demás afiliados teniendo como objetivo primordial brindar protección relativa a los riesgos en relación a maternidad, control de niño sano y accidentes que generan prestaciones en servicios y en dinero.

El programa comenzó funcionando como plan piloto dentro del departamento de Guatemala concediendo los servicios de maternidad, accidentes y niño sano con la idea de que progresivamente se amplié su cobertura, está cubierto en una primera etapa a las trabajadoras de casa particular que laboran en el departamento de Guatemala, brindando servicio en las unidades médicas del instituto guatemalteco de seguridad social de este departamento. (2014 págs. 23, 24, 43,58)

Orientaciones estratégicas

Misión

Proteger a la población asegurada contra la pérdida o deterioro de la salud del sustento económico, debido a las contingencias establecidas en la ley.

Visión

Ser la institución de seguro social caracterizado por cubrir a la población que por mandato legal le corresponde, así como por su solidez financiera, a la excelente calidad de sus prestaciones, la eficiencia y transparencia de su gestión.

Objetivos de estrategia

- a) Prestar servicio colectivo faltante a cubrir
- b) Aumentar la afiliación al régimen
- c) Incrementar la recaudación
- d) Racionalizar el gasto
- e) Modernizar y fortalecer los procesos administrativos
- f) Institucionales, con las de mejorar la calidad del servicio
- g) Prestar servicio de atención médica de calidad
- h) Disminución de los tiempos de espera para la atención médica y quirúrgica

i) Entregar oportunamente el pago de subsidios por incapacidad temporal.

En Guatemala, se debe de alguna forma mejorar la estabilidad de las personas que optan por el trabajo doméstico, claro está que dentro de la Legislación Laboral, el trabajo doméstico se encuentra considerado como un régimen especial, y las particularidades que se aplican al mismo, es por ello que la cobertura implementada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe extenderse para que el beneficio sea incorporado de forma equitativa en los demás departamentos del país específicamente en el departamento de San Marcos.

Esta norma por su carácter obligatorio para las empleadas de casa particular o trabajadoras domésticas, abarca que 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.

El reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI en el artículo 77 establece:

El reglamento se aplicará únicamente en el departamento de Guatemala, con carácter de plan piloto, durante un plazo de un año, que se tendrá por prorrogado automáticamente por periodos 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 reglamento.

La implementación del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI en el departamento de Guatemala, constituye uno de los logros más importantes relacionados con el trabajo doméstico considerando que en el país hay ciento noventa y ocho mil personas que realizan trabajo doméstico el 92% de mujeres que realizan trabajos en casas particulares migran de las zonas rurales a los núcleos urbanos, que más del 80% de la población de trabajadoras son migrantes internas, desplazadas por la pobreza, violencia intrafamiliar o por falta de oportunidades de desarrollo en sus comunidades más del 77% son jóvenes y el 82% son indígenas obligadas a transculturizarse por el alto costo de sus trajes según la dirección de la Asociación de trabajadoras del hogar a domicilio y de la maquila (ATRAHDOM) Maritza Velásquez, las empleadas domésticas no reciben los beneficios que otorgan las normas laborales y en algunos casos son sometidas a jornadas esclavizantes.

A criterio del sustentante el programa especial de protección para trabajadoras de casa particular que fue promovido en el 2009 y que lleva aproximadamente siete años de vigencia, no ha llenado las expectativas formuladas en el reglamento, ya que el mismo establece que de acuerdo a estudios actuariales determinaría la pertinencia de ampliar su cobertura a otros departamentos del país y que debido a su escasa difusión y al poco interés de las diferentes organizaciones que no se han pronunciado al respecto, el programa que al inicio se consideró un gran avance no ha llenado los objetivos propuestos, por no contar con una cobertura completa de los programas y hasta la fecha no ha ampliado su cobertura a los diferentes departamentos habiéndose constituido únicamente como plan piloto en el departamento de Guatemala.

Hasta el momento se cuenta con un número reducido de empleadas domesticas que han hecho uso del Instituto guatemalteco de seguridad social, contándose con apenas 227 trabajadoras afiliadas y de esas únicamente doce habrían hecho uso del Instituto guatemalteco de seguridad social, cuando se pretendía cubrir aproximadamente a diez mil novecientas trabajadoras, lo que denota la falta de atención y escasa difusión del mismo para darlo a conocer y para obligar a los empleadores que tengan una o más trabajadoras domésticas y que

laboren por lo menos tres días a la semana cumplan con inscribir a las empleadas domésticas que tienen a su servicio para de esta manera definir su permanencia, por encontrarse dicho programa vigente pero no positivo.

Que es importante hacer una revisión al programa en donde participen organizaciones de la sociedad civil, el Ministerio de trabajo y autoridades del Instituto guatemalteco de seguridad social para que este realmente sea de beneficio para las laborantes así como el de implementar el programa a los demás departamentos del país así como el de incorporar los programas de enfermedad común, invalidez, vejez y sobrevivencia.

Que tal y como está establecido en el Reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular en su artículo 1, la cobertura del régimen de seguridad social para la población femenina que desarrolla dichas labores dadas sus características de vulnerabilidad y por contar en el departamento de San Marcos con un número significativo de mujeres que se dedican a esta actividad productiva, el programa debe ser implementado en el mismo.

En el año dos mil nueve, Floridalma Contreras, integrante de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), dijo que se debe reconocer que el programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI no ha sido atractivo para las laborantes, pues es lamentable que éste sólo cubra accidentes, embarazo y atención a la niñez hasta la edad de cinco años mientras el programa general lo amplía a los siete años. Quiere decir que este no es un programa completo, porque no abarca la cobertura que el programa ordinario del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga a sus afiliados y que debería proporcionar más ayuda a este sector trabajador pues no incluye la atención de enfermedad común, Invalidez, Vejez, Sobrevivencia, Viudedad, Orfandad que son las mayores necesidades para este sector poblacional.

Para que la trabajadora de casa tenga derecho a las prestaciones que este programa establece, debe estar debidamente afiliada, y que se encuentre al día con sus pagos.

El subsidio de maternidad, se cubre de forma dineraria y esta consiste en otorgar a la trabajadora doméstica afiliada, por incapacidad temporal teniéndose como base el salario mínimo diario fijado para las actividades no agrícolas.

Así mismo, la trabajadora de casa puede obtener una cuota mortuoria, con el objeto de 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.

Las afiliadas también gozan de prestaciones por riesgo de accidentes, primeros auxilios, asistencia medica así como prestaciones ulteriores. Los beneficios que se otorgan a este tipo de trabajo especial es beneficioso y sienta las bases de mejoramiento de los beneficios a este tipo de trabajo que por muchos años ha sido el menos remunerado y podría decirse que es la clase trabajadora más explotada en la sociedad, pues el salario de una trabajadora domestica no está incluido con el salario mínimo.

El Acuerdo Gubernativo número 236-2009 del Organismo Ejecutivo, con el cual fue aprobado el Acuerdo Número 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde se dan a conocer las obligaciones de las personas que tienen personal domestico en sus casas siendo las siguientes:

En cuanto al financiamiento del programa se rige por el sistema tripartito o de triple contribución el artículo 71 del reglamento

establece los siguientes porcentajes sobre el salario mínimo no agrícola que correspondiente al año 2009 lo que representa un beneficio para los que financian este programa incluyendo al estado y al empleador.

Trabajadora	1.2645%
Empleador	2.5290%
Estado	2.5290%

En el mes corresponde de la siguiente forma

Trabajadora	Q 20.00
Empleador	Q 40.00
Estado	Q 40.00
Total mensual	Q 100.00

Lo que cubre

Maternidad

Control del niño sano (hasta los 5 años)

Accidentes

Área geográfica

Servicio únicamente para la ciudad de Guatemala como plan piloto, sin embargo más adelante se ira prestando en toda la república.

Requisitos para optar a la cobertura de seguridad social

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

Que la trabajadora doméstica labore por lo menos tres días semanales.

(Artículo 2 Acuerdo 1235)

Prestaciones para el servicio doméstico

Asistencia médica

Hospitalización

Farmacia

Exámenes radiológicos, laboratorio y demás exámenes

Servicio Social

Ambulancia en caso de emergencia

Ayuda de lactancia

Salud Reproductiva.

Todo lo anterior siempre y cuando se relacione con Maternidad, Control del niño sano y accidentes, siempre y cuando la beneficiaria tenga por lo menos seis meses contribuidos al IGSS y que se encuentren al día todos los aportes a la seguridad social.

Prestaciones en dinero para el servicio doméstico

Subsidio por maternidad (tomando como base el salario mínimo Q 52.00 diarios)

Siempre y cuando haya contribuido con el programa de seguridad social por lo menos seis meses inmediatos anteriores al requerimiento del servicio;

Requiera las prestaciones dentro de los primeros tres meses de la gestación;

Que se encuentre al día en los pagos.

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.

Subsidio en caso de aborto por un máximo de veintisiete días con el 100% de su salario mínimo siempre y cuando el aborto no haya sido provocado.

Cuota mortuoria, para pagar a un miembro de su familia.

Obligaciones de los patronos

El Reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI en el artículo 60 establece: “todo empleador que ocupe una o más trabajadoras domésticas que laboren por lo menos tres días a la semana, está obligado a inscribirlas al programa especial. Se aclara que al momento de efectuar la inscripción

también es necesario 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”.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha facilitado una guía de inscripción en la cual se desarrolla el procedimiento de inscripción al programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI el cual se realiza en la unidad de registro y emisión de carnés de afiliación, en las oficinas centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ubicadas en la séptima avenida 22-72 centro Cívico zona uno Guatemala que se lleva a cabo en cinco pasos.

1.- Formulario y documentos adjuntos: El empleador y/o trabajadora obtienen llenan y firman formulario DRPT-63 y se adjuntan los siguientes documentos:

- a) Copia del documento de identificación propio y del empleador.
- b) Copia del recibo de agua, luz o teléfono del lugar de trabajo.
- c) Si es menor de edad, carta de autorización de sus padres o del Ministerio de Trabajo.

2.- Apersonarse al lugar: La trabajadora se presenta a la unidad de registro y emisión de carnés de afiliación en Oficinas Centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.- Recibir y revisar la documentación: El operador del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, recibe y revisa la papelería presentada.

4.- Fotografía y contraseña: El operador del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ingresa el formulario DRPT-63, captura foto, huella y firma digital y entrega contraseña.

5.- Emisión del carné de la afiliada: la trabajadora recibe su carné.

Efectuada la inscripción, la trabajadora pasa a ser afiliada del programa y puede gozar de los beneficios del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI otorgándole a las trabajadoras afiliadas según un el artículo primero del reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI una protección de riesgos en relación a: A) Maternidad; B) Control del niño sano; y C) Accidentes que generan prestaciones en servicio y en dinero.

Al terminar la relación laboral, 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, en caso contrario el empleador tendrá como consecuencia el cobro de las contribuciones

por parte del Instituto de seguridad social hasta la fecha que se presente el informe.

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.

Los empleadores no deben permitir, que las trabajadoras domésticas trabajen su suspensión de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los empleadores no pueden dar por terminada la relación laboral cuando las afiliadas estén recibiendo un subsidio por maternidad o por accidente por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Durante la suspensión de trabajo de una trabajadora doméstica, el empleador puede colocar interinamente a otra trabajadora doméstica y despedirla sin responsabilidad de su parte cuando la titular regrese a su puesto.

Beneficios del Acuerdo Gubernativo 1235 contenido en el Reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular (PRECAPI)

Para que la trabajadora de casa tenga derecho a las prestaciones el programa establece, debe estar debidamente afiliada, que se encuentre al día con sus pagos. El subsidio de maternidad, se cubre de forma

dineraria y esta consiste en otorgar a la trabajadora doméstica afiliada, por incapacidad temporal teniéndose como base el salario mínimo diario fijado para las actividades no agrícolas.

La trabajadora de casa puede obtener una cuota mortuoria, con el objeto de 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. Las normas de protección relativa a los riesgos son las 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.

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

En cuanto al tema de parto de la trabajadora el mismo establece también que la asistencia la prestará el Instituto exclusivamente en el departamento de Guatemala y posteriormente podrá ampliarse la

cobertura a otros departamentos 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:

La trabajadora doméstica también cuenta con prestaciones en dinero, que se denomina 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.

Tiene derecho al subsidio de maternidad, la trabajadora doméstica afiliada, siempre que cumpla con haber contribuido al programa por lo menos seis meses inmediatamente anteriores al requerimiento del servicio; requiera las prestaciones dentro de los primeros tres meses de la gestación; y que se encuentre al día en los pagos. La afiliada pierde el derecho al subsidio, si vencidos los períodos de subsidio correspondientes a las etapas pre y postnatal, persistiere el estado de incapacidad para el trabajo.

También tiene un derecho a la cuota mortuoria, esta 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. Esta cobertura comprende a los hijos menores de cinco años de edad nacidos durante la vigencia del programa, los hijos menores de cinco años de edad, nacidos antes del inicio del programa, el instituto otorga las prestaciones en servicio tales como exámenes médicos de crecimiento y desarrollo, vacunación contra enfermedades transmisibles; según el esquema Institucional vigente; y ayuda nutricional, en caso de ser necesaria, según el Acuerdo que regula la complementación nutricional que se da a los niños hasta los cinco años de edad.

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

La asistencia médica da 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.

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

a) Documento Personal de Identificación o certificado 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 del 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

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.

Prestaciones en dinero

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.

Cuando proceda, las prestaciones en dinero que contempla el 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.

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 beneficiarios.

Implementación

Debido a que constitucionalmente está establecido el derecho de igualdad en el artículo 4 de este cuerpo legal, es prudente que las trabajadoras de casa del departamento de San Marcos, tengan los mismos beneficios creados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a las trabajadoras domésticas en el departamento de Guatemala. Es indispensable que las trabajadoras de casa gocen de asistencia pre y postnatal a la madre y al niño recién nacido por un tiempo de treinta y de cincuenta y cuatro días calendario, pudiendo ampliarse hasta por treinta y seis días, tal y como lo establece el acuerdo 1235 programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

De acuerdo a la investigación realizada, se obtuvo información de parte del sector de este tipo de trabajo, así como resultados de una entrevista realizada a la Inspección de Trabajo del departamento de San Marcos y al Instituto Guatemalteco de Seguridad social. En este sentido, se manifestó por parte de la Inspección de Trabajo, que los

casos de despido injusto en el trabajo doméstico aumentó desde el año dos mil quince y parte de este año, en virtud de que los patronos no remuneran adecuadamente a las trabajadoras domésticas y mucho menos darle trabajo a las mujeres al verlas embarazadas o con niños, o que en el transcurso del desempeño del trabajo si se embarazan son despedidas por su condición. En relación al acuerdo 1235 programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, manifestaron los Inspectores de trabajo, que en San Marcos sería sumamente beneficioso el implementar el programa.

Por su parte personeros del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de San Marcos, manifestaron que esa cobertura no está vigente en San Marcos, que es indispensable aperturar el beneficio, pues hay muchas mujeres que su sustento diario es el trabajo que realizan en las casas particulares, pero que no se les paga lo justo para sostener a sus hijos, tomando en cuenta que la mayoría de las mujeres son madres solteras. Las trabajadoras domésticas que fueron entrevistadas, manifestaron que no tienen conocimiento de este beneficio y que sería interesante su difusión a efecto de ejercer presión para obtener su implementación en el departamento de San Marcos ya que sería una gran ayuda para ellas y sus hijos, sin embargo están conscientes que serían los patronos que

estarían de acuerdo con responsabilizarse. Es por ello que se teme por parte de las trabajadoras que aumenten los despidos por parte del sector patronal.

Es importante que las trabajadoras de casa sean beneficiadas con asistencia médica prenatal, natal y postnatal para proteger la salud de la madre y del niño. Pero lo que más les atrae es contar además de lo establecido en el Programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI con el beneficio en el programa de prestaciones de Enfermedad común, invalidez, vejez y sobrevivencia. Pues el objeto principal es beneficiar a las trabajadoras en un momento determinado cuando termine su vida productiva y se vean en la imposibilidad de ejercer un trabajo.

La pretensión del tema es que llegue a ser de conocimiento del gremio y emitan su opinión al respecto, para apreciar la posibilidad de aperturar este beneficio en el departamento de San Marcos. Pues los beneficios del trabajo doméstico en el Reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI, únicamente es aplicando en el departamento de Guatemala, por lo que es conveniente ampliar la cobertura de este acuerdo en el municipio y departamento de San Marcos.

Al ampliar la cobertura del Reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular (PRECAPI) las personas beneficiadas con este sería aproximadamente un sesenta por ciento de la población que realiza el trabajo de casa en el municipio y departamento de San Marcos, por lo que es prudente que se beneficie a las trabajadoras de este municipio y específicamente a este sector.

Ya que de acuerdo a la apreciación de Claudia Gonzales “se niega la posibilidad de poder hacer uso de esos servicios cuando se encuentra fuera del departamento constituido en el plan piloto siendo la mayoría de las trabajadoras domésticas del interior de la República y la mayoría al emigrar a la capital dejan a sus hijos viviendo con sus familiares fuera del departamento de Guatemala por no contemplar al departamento de San Marcos dentro de su cobertura”. (2000 Pág. 89)

Para determinar el estudio realizado y sustentarlo, se realizó entrevista a las Instituciones siguientes.

- 1.- Juzgado de primera Instancia de familia trabajo y previsión social de San Marcos.
- 2.- Defensoría de la Mujer Indígena
- 3.- Procuraduría de los Derechos Humanos
- 4.- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- 5.- Secretaria Presidencial de la Mujer

6.- Inspectoria de Trabajo

Las diferentes instituciones coincidieron en que la mayoría desconocía el acuerdo 1235 Reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI debido a la poca difusión que se le ha dado y los que han escuchado del mismo a excepción del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social desconocían los beneficios que contiene dicho Acuerdo, ya que las instituciones aludidas no encuentran dentro de su campo de aplicación lo relacionado, porque hasta el momento esa cobertura no se aplica al departamento de San Marcos, pero si coinciden en apoyar la implementación del mismo en el departamento de San Marcos porque vendría a beneficiar a ese sector trabajador del departamento.

Conclusiones

Los beneficios que se adquieren con el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social contenido en el Reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI implementado al trabajo doméstico, constituye un avance significativo para ese sector laboral pero que por estar constituido como plan piloto solo en el departamento de Guatemala con carácter progresivo y obligatorio además de la protección relativa únicamente a ciertos riesgos sin tomar en cuenta aquellos que el programa del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubre de manera general en los demás sectores de la población trabajadora.

Se hace necesaria la implementación del mismo en el departamento de San Marcos, para que sean beneficiadas las trabajadoras domésticas de este sector tomando en cuenta que el porcentaje de trabajadoras domésticas que viven en el interior de la república es más alto que el de trabajadoras que viven en el departamento de Guatemala.

Que es pertinente la consideración de que el programa especial de protección de trabajadoras de casa particular sea revisado para ampliar no solo su cobertura al departamento de San Marcos sino el de cubrir otros riesgos además de los ya establecidos.

La causa principal por lo que la cobertura del Programa especial de protección de la empleada de casa particular no se haya implementado en el departamento de San Marcos, es por desconocimiento del mismo y la falta de iniciativa de instituciones y organizaciones para solicitar su cobertura.

Referencias

Obras

Bino Ponce, C. E. (1999). *Introducción al estudio del derecho individual de trabajo en Guatemala*, Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala.

González Morales, C. M. (2012). *Análisis jurídico del programa especial de protección a empleadas de casa particular -PRECAPI-* Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala.

Galdámez Mendía, J. A. (2008). *Análisis jurídico y doctrinario de los regímenes especiales del trabajo en la legislación laboral guatemalteca.*

Rios Estavillo, J. J. (2002). *Los trabajadores domésticos.* Universidad Nacional Autónoma de México, México

Sacalxot Valdéz, C. B. (2007). *Lecciones de derecho individual del trabajo*, Quetzaltenango, Guatemala

Tomas González, Y. (2014). *Prestaciones laborales del trabajo doméstico, entre Guatemala y Paraguay.* Universidad Rafael Landivar. Quetzaltenango.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*, Guatemala: Tipografía Nacional.

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

Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2009).
Acuerdo Número 1235 Reglamento del programa especial de
protección para trabajadoras de casa particular PRECAPI.