

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Análisis Jurídico del Régimen Especial
del Trabajo Doméstico**

-Tesis de Licenciatura-

Amanda Valeska Ronquillo Véliz

Cobán Alta Verapaz, septiembre 2013

**Análisis Jurídico del Régimen Especial
del Trabajo Doméstico**

-Tesis de Licenciatura-

Amanda Valeska Ronquillo Véliz

Cobán Alta Verapaz, septiembre 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del programa de tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M. Sc. Arnoldo Pinto Morales
Revisor de Tesis	M. Sc. Sonia Zucelly García Morales

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

M. Sc. Mario Jo Chang

Licda. Magda Ester Vásquez Morales

Lic. Arturo Recinos Sosa

M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Segunda Fase

Lic. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Lic. Arturo Recinos Sosa

Lic. Mario Jo Chang

Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

Tercera Fase

Lic. Arturo Recinos Sosa

Lic. Arnoldo Pinto Morales

Lic. Mario Jo Chang

Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

M. Sc. Arnoldo Pinto Morales

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de abril de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMESTICO**, presentado por **AMANDA VALESKA RONQUILLO VÉLIZ**, 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 **ARNOLDO PINTO MORALES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AMANDA VALESKA RONQUILLO VÉLIZ**

Título de la tesis: **ANÁLISIS JURÍDICO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

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, 17 de junio de 2013


"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. Sc. Arnoldo Pinto Morales
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de junio de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMESTICO**, presentado por **AMANDA VALESKA RONQUILLO VÉLIZ**, 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 a la Licenciada **SONIA ZUCELLY GARCÍA MORALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AMANDA VALESKA RONQUILLO VÉLIZ**

Título de la tesis: **ANÁLISIS JURÍDICO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

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, 23 de julio de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



M. Sc. Sonia Zúcelly García Morales
Revisor Metodológico de Tesis

DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **AMANDA VALESKA RONQUILLO VÉLIZ**

Título de la tesis: **ANÁLISIS JURÍDICO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

El Director del programa 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 Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 29 de julio de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano

Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AMANDA VALESKA RONQUILLO VÉLIZ**

Título de la tesis: **ANÁLISIS JURÍDICO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

El Director del programa de tesis, y 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 estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,


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

Guatemala, 03 de septiembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



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

Agradecimientos

A DIOS, Padre celestial fuente de luz y sabiduría, por haberme dado la vida y permitido llegar hasta donde me encuentro.

A LA SANTÍSIMA VIRGEN MARÍA, madre misericordiosa que siempre escucha mis ruegos.

A MI MADRE, Olga Aracely Véliz Samayoa por ser mi apoyo incondicional, mi amiga, mi confidente, y sobre todo por haberse esforzado tanto para que mis hermanas y yo saliéramos adelante.

A MI NOVIO, Noe Martin Quiroa, por su amor, cariño y comprensión.

A MI ABUELA Q.E.P.D. Luisa Samayoa flores, por haber sido capaz de comprenderme y haberme educado con tanto amor cuando más lo necesitaba.

A MIS HERMANAS, Mishell y Kriscia por sus consejos y paciencia.

A MI FAMILIA, por permanecer a mi lado, por ser mi refugio y consuelo.

A LOS DOCENTES, por haber compartido sus conocimientos.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El trabajo doméstico	1
Los regímenes especiales del trabajo	19
Regulación legal del régimen especial de trabajo doméstico en Guatemala	28
El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo	38
Análisis jurídico de la situación laboral del sector doméstico	48
Conclusiones	60
Referencias	62

Resumen

El trabajo doméstico ha sido muy poco tratado por estudiosos del derecho. Debido en parte a que es considerado como un trabajo informal, que no genera beneficios al empleador, el cual se ejerce en un ámbito privado, que históricamente ha sido ligado a la servidumbre; es por estas mismas circunstancias que en la legislación guatemalteca se regula como un trabajo sujeto a régimen especial dentro del cual se permiten inadmisibles discriminaciones, esto conlleva a la escasa valoración social y al abandono estatal. No fue sino hasta hace muy poco que a nivel internacional surgió la inquietud de velar por el trabajo doméstico, de esta cuenta surge el Convenio 189 el cual está siendo promovido dentro de los Estados partes de la Organización Internacional del Trabajo para su ratificación, lo cual implica para el Estado de Guatemala hacer cambios importantes dentro de la legislación laboral que trata el referido tema.

Es importante recalcar que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza plenamente los derechos de libertad e igual y expresa que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, partiendo de este precepto constitucional se deduce que todo trabajador debe de ser considerado igual a los demás, no debe existir

dentro del trabajo una separación en regímenes que permita legalmente la violación o limitación de derechos. Partiendo de lo anteriormente manifestado surgió la inquietud de analizar a profundidad el régimen laboral del trabajo doméstico, determinando principalmente el abandono legal en que se encuentra y aportando posibles alternativas para su efectiva regulación legal. Se utilizó principalmente como fuente de consulta, documentación de la Organización Internacional del Trabajo por no existir mayores estudios en el contexto nacional; llegando a establecer la necesidad de ratificación del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Palabras Clave Trabajo Doméstico. Régimen Especial. Convenio 189. Derechos laborales fundamentales. Regulación legal.

Introducción

En la actualidad el tema del trabajo doméstico está siendo examinado a fondo sobre todo por organizaciones internacionales ya que dentro de la regulación legal de muchos países, incluyendo Guatemala, no se le ha brindado la atención que requiere a pesar de involucrar principalmente a mujeres y jóvenes en las diversas ocupaciones que comprende, siendo catalogada hasta cierto punto como una legislación discriminadora, precaria, desactualizada, he incluso retrograda.

Los anteriores argumentos hicieron necesario estudiar este tema a profundidad, por lo que se determinó realizar un análisis jurídico del régimen especial del trabajo doméstico el cual se encuentra dividido en cuatro títulos: el primero, dedicado al estudio teórico de su definición, antecedentes históricos, características, elementos personales, modalidades entre otros aspectos importantes; el segundo versa sobre el tema de los regímenes especiales del trabajo, concepto, clasificación, su naturaleza jurídica etc.; el tercero comprende un análisis de la regulación legal del trabajo doméstico dentro de la legislación guatemalteca, específicamente dentro del Código de Trabajo, acentuando su precaria regulación legal y la falta de legislación de algunos derechos laborales fundamentales, así como la

regulación existente relativa al seguro social y en el cuarto título que es el aporte, se incluyó el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de la Organización Internacional del Trabajo el cual a la fecha no ha sido ratificado por Guatemala por lo que se propuso la ratificación del mismo además de otras alternativas que eliminen la discriminación legal en que este régimen especial del trabajo doméstico se encuentra.

El presente estudio del trabajo doméstico no solo se enfoca desde un punto de vista legal sino también social ya que el derecho en sí, es una ciencia social que no existe solamente dentro de los tribunales, sino en todo aspecto humano; considerando al trabajo como uno de los únicos medios de subsistencia para muchas personas, por lo cual debe ser examinado a fin de que sea fortalecido, sobre todo en cuanto a los regímenes especiales del trabajo se refiere, específicamente el trabajo doméstico.

El trabajo doméstico

En la legislación guatemalteca las relaciones laborales son reconocidas por la Constitución Política de la República, por el Código de Trabajo, las leyes ordinarias, reglamentos y Convenios internacionales. Dentro de este orden de ideas cabe destacar que en el Código de Trabajo se encuentra regulado el trabajo doméstico como un trabajo sujeto a régimen especial; junto al trabajo agrícola y ganadero, trabajo de menores de edad, trabajo a domicilio entre otros.

En la actualidad el Derecho del Trabajo no debe de excluir ningún tipo de trabajado subordinado, ni dejar de tutelar con menor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección, tal es el caso del trabajo doméstico que representa un sector ampliamente desprotegido, ya que al estar clasificado como un régimen especial es permisible la discriminación buscando justificar situaciones de extrema explotación.

Echeverría al tratar el tema del trabajo doméstico manifiesta

Como aspecto totalmente desactualizado del desarrollo social que ha alcanzado la humanidad y resabio de concepciones retrogradadas de las condiciones del trabajo, las normas relativas al trabajo doméstico, contemplan

la posibilidad de una larga jornada de trabajo, y el tratamiento de los descansos remunerados, en forma discriminatoria los cuales necesitan ser revisados. (2004:164)

El autor antes citado expresa claramente la necesidad de revisar la legislación laboral existente relativa al trabajo doméstico, tema de gran interés para la evolución del derecho laboral por lo cual no puede seguirse obviando.

Antecedentes históricos del trabajo doméstico

Es una de las labores más antiguas e importantes realizadas por muchas personas, en su mayoría mujeres. Está unido a la historia del trabajo forzado y la servidumbre. Es necesario conocer los antecedentes históricos del trabajo doméstico para tener una visión más amplia sobre el tema de estudio.

Oliveira, expone sobre la importancia de la comprensión de los antecedentes históricos del trabajo doméstico así

Para comprender la situación actual del trabajo doméstico, es necesario entender primero que, históricamente, la “servidumbre” ha sido un importante componente de la sociedad humana, dentro de la cual siempre ha sido tratada más como “una condición que un oficio en el sentido clásico del término” y que, además, “los empleos de limpieza están asociados con estigmas sociales (género y orígenes étnicos); la relación con los residuos y las deyecciones históricamente los constituyó en oficios innobles. (2011: 126)

En cuanto a los antecedentes históricos del trabajo doméstico propiamente dichos, Hirsch citado por Velásquez expone

Cuando no se habían formado las sociedades, y las pequeñas tribus eran caníbales, cazaban a humanos de otras tribus para comerlas, pero se dieron cuenta que si los tomaban de esclavos les servía para muchas otras tareas que ellos no querían hacer, pero también se dieron cuenta que si les pagaban algo o daban mejor trato, eran más productivos estos esclavos, de allí se fueron formando los sistemas laborales, hasta hoy en día. (Velásquez 2010:1)

Es interesante prestar atención al hecho de que en la historia de la humanidad se han ido formando los sistemas laborales, los cuales han ido evolucionando y el trabajo doméstico no es la excepción.

Fernández exterioriza otro dato histórico importante del trabajo doméstico al manifestar

... era una figura casi paternal, en que las domésticas se incorporaban desde pequeñas a un hogar en el que crecían y en otros casos en un tipo de cuasi servidumbre (de hecho se le denomina la servidumbre, lo que puede entenderse en sentido de sujeción. (2007:167)

Sin duda alguna el trabajo doméstico es bastante antiguo ya que es bien conocido que las clases sociales altas o pudientes han contado a lo largo de la historia con muchos sirvientes para ocuparse de un sin número de actividades; pero a lo largo del tiempo la cantidad de trabajadores al servicio de una misma familia ha disminuido sobre todo

por los adelantos tecnológicos que facilitan la realización de tareas del hogar, sin embargo el trabajo doméstico se mantiene presente en la sociedad moderna.

La percepción que en la actualidad se tiene del trabajo doméstico puede ser valorada a través de los criterios que maneja la Organización Internacional del Trabajo, que como institución superior en el campo laboral indica

En sus manifestaciones contemporáneas, es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad. Los que hacen labores domésticos que realizan empleados a cambio de una retribución, o miembros de la familia gratuitamente, en cumplimiento de sus responsabilidades familiares y como «trabajo desinteresado», son meramente indispensables para que funcione la economía fuera del hogar. (2009: 5)

Antecedentes históricos del trabajo doméstico en Guatemala

La servidumbre como tal ha existido desde los inicios de la humanidad según quedó plasmado anteriormente, sin embargo en el ámbito nacional se dieron circunstancias peculiares que hasta la fecha marcan el servicio doméstico en especial a las trabajadoras de casa particular. Estas circunstancias son relatadas por Velásquez, quien refiere

Las trabajadoras del hogar, desde la época de la colonización, fueron tomadas como nodrizas para amamantar al hijo del patrón en las fincas, cuando la señora del hacendado no tenía leche para amamantar a su recién nacido, buscaban entre los peones o esclavos que tuviera mujer amamantando, era llevada a la hacienda junto con su pequeño, y se le encomendaban labores domésticas cuando el hijo del hacendado dormía. Se le pagaba con comida y enseres de la casa como ropa usada, zapatos, trastos, otros. Así fueron tomándose familias completas al servicio de las familias adineradas, hasta hoy en día se mantiene esta situación sobre todo en los departamentos, o las fincas donde prevalece el sistema de terratenientes. La mayoría de las trabajadoras en la época eran provenientes de los departamentos y municipios que viajaban a la capital, donde se conformo la Nueva ciudad, Guatemala de la Asunción, el flujo migratorio era del Municipio del Chol, Baja Verapaz, por ello les llamaban choleras, nombre que hoy es considerado discriminatorio para querer humillarlas o humillar a alguna persona. (2010:1)

Etimología

La palabra doméstico según la real academia española “viene del latín *domestĭcus*, de *domus*, casa” de esta manera, su primer significado es “Perteneiente o relativo a la casa u hogar” y como segundo significado “Dicho de un criado: Que sirve en una casa” (<http://www.ema.rae.es/drae/?val=doméstico>. Recuperado 04.06.2013)

De las anteriores definiciones se deduce que el trabajo doméstico es aquel que se realiza dentro del hogar, y que conlleva las tareas de limpieza, mantenimiento y asistencia dentro del mismo.

Definición

Actualmente no existe consenso en cuanto a la definición del trabajo doméstico puesto que es un tema poco regulado. En el Código de Trabajo en el Artículo 161 se define como

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.

La Secretaría Presidencial de la Mujer conocida por sus siglas como SEPREM presenta un concepto del trabajo doméstico

Universalmente el concepto doméstico ha sido utilizado para calificar en forma particular el ámbito en el cual una persona, fundamentalmente mujer, desempeña o realiza un trabajo que se caracteriza por ser de atención a las labores propias de su hogar o de la casa de otra persona, en cuyo caso está realizando un trabajo bajo condiciones salariales, esto permite ver el vínculo estrecho que existe entre el trabajo doméstico no remunerado y remunerado.

D'Souza define el trabajo doméstico así: “tal como la palabra “doméstico” indica, las tareas que realiza el personal del servicio doméstico se llevan a cabo dentro del ámbito del hogar, en el domicilio del empleador o empleadora o en sus dependencias.” (2010:11)

De lo anterior se deduce que el ámbito laboral del trabajo doméstico es la casa de habitación o residencia del patrono y sus dependencias, por ejemplo oficinas, asimismo se aclara que este tipo de trabajo no es exclusivo de las trabajadoras de casa particular sino que también incluye a hombres que se desempeñan en ocupaciones específicas ; además se incluyen en este trabajo las labores de asistencia las cuales consisten en el cuidado y atención de personas; así como las labores propias de limpieza. Una característica especial es que el patrono no obtiene ninguna ganancia o lucro con la actividad doméstica de sus empleados pero es de reconocer que la ayuda doméstica brinda espacio para la dedicación de otras actividades productivas para los patronos. Así mismo se evidencia una marcada desigualdad social puesto que por lo general el empleado doméstico es de clase baja o pobre y de escasos o nulos estudios que le permitan desempeñarse en otra labor.

Características del trabajo doméstico

Según D'Souza las características del trabajo doméstico son

- El lugar de trabajo es un domicilio particular.
- El trabajo realizado es de carácter doméstico: limpieza, cocina, lavado de la ropa, cuidados de niños y cuidados de otras personas, y puede incluir otras tareas del hogar, como labores de jardinería, conducción de vehículos o vigilancia;

- El trabajo se lleva a cabo bajo la autoridad, la dirección y la supervisión de los dueños de casa;
- El trabajador percibe su remuneración en efectivo y/o en especie, y el empleador no obtiene ninguna ganancia económica del trabajo realizado por estas personas. (2010: 11)

Las anteriores características son propias del trabajo doméstico pero no son las únicas, al estudiar el medio en el cual se lleva a cabo esta ocupación y el personal humano ocupado en esta labor D'Souza hace referencia a características destacadas del trabajo doméstico resumiéndolas de la siguiente manera

- el trabajo en el servicio doméstico se extiende por casi todos los países y es, predominantemente, una ocupación femenina;
- existe sobre todo en zonas urbanas aunque, en algunas regiones, el trabajo en el servicio doméstico en zonas rurales también es significativo;
- la migración, tanto en el ámbito nacional como transfronterizo, de personas que buscan empleo en el servicio doméstico ha aumentado de manera notoria a lo largo de las últimas décadas, y
- en ciertas regiones del mundo, el servicio doméstico atrae a un número importante de niños, sobre todo de niñas. Se calcula que es una de las mayores categorías laborales para niñas menores de 16 años de edad. (2010: 14)

Elementos personales del trabajo doméstico

En toda relación laboral existe un sujeto pasivo y activo, el trabajo doméstico no es la excepción entendiéndose por elementos personales el empleador o patrono y el trabajador.

Se entiende por empleador o patrono a “cualquier persona que emplee a uno o más trabajadores domésticos y se incluye a cualquier agente, administrador o representante de esa persona, directa o indirectamente responsable del pago, total o parcial, de la remuneración de un empleado doméstico.” (Informe trabajo decente para los trabajadores domésticos 2009:39)

No obstante, el empleador no tiene por qué ser un empleador privado, aun cuando la tarea se lleve a cabo en hogares, dado que también se le considera empleador a las agencias de empleo o agencias de colocación que tienen como finalidad contactar empleadas domésticas y colocarlas en un hogar para que presten sus servicios y obtener con ello una ganancia.

En cuanto a la definición de empleado doméstico, la más completa a criterio de la sustentante es la proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo que establece

Toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo.

Una trabajadora o un trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o tiempo parcial, puede ser empleada o empleado por una sola familia o por varios empleadores, puede que resida en la casa del empleador (puertas adentro, cama adentro, sin retiro) o puede estar viviendo en su propia residencia (puertas afuera, cama afuera, con retiro). Una trabajadora o un

trabajador doméstico también pueden estar trabajando en un país extranjero. (Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domesticas, sin fecha: 2)

La anterior definición denota las características fundamentales del trabajador doméstico y las circunstancias especiales en que se desenvuelve haciendo referencia a que el empleado doméstico puede o no residir en la casa del patrono, también manifiesta el hecho de que en la actualidad un empleado doméstico puede servir a varios patronos puesto que la tecnología ha facilitado la realización de los trabajos domésticos y esto permite un mayor desempeño.

Clasificación del trabajo doméstico

Existen diferentes opiniones en cuanto a la clasificación del trabajo doméstico, esto hace que no concurra una aprobación entre tratadistas al respecto, partiendo de esta diversidad de opiniones se logró dilucidar varios criterios de clasificación, los cuales a juicio de la ponente son

- Desde el punto de vista del servicio prestado: se desprenden dos grandes grupos los que prestan asistencia y los responsables de las tareas del hogar.

- Desde el punto de vista de la jerarquía de las ocupaciones realizadas: se desprenden dos grandes grupos el primario es el personal de apoyo quienes básicamente supervisan el trabajo de los demás como por ejemplo el mayordomo; el grupo secundario compuesta por los sirvientes quienes se ocupan de las tareas del hogar.

Modalidades del Trabajo Doméstico

Después de inspeccionar varios documentos que abordan el trabajo doméstico y de analizar los diferentes puntos de vista que se consideran para su clasificación se ha determinado a discreción de la redactora, que existen varias modalidades del mencionado tema ya que no se desarrolla bajo las mismas condiciones, entre las cuales se pueden mencionar

- Trabajo doméstico no remunerado o trabajo doméstico familiar, el cual es llevado a cabo como una obligación de carácter personal o familiar, por ejemplo, los oficios domésticos realizados por un ama de casa.
- Trabajo doméstico remunerado, es el que se realiza en el domicilio del patrono, procurando la realización de los oficios de casa encomendados a cambio de una retribución económica.

- Trabajo doméstico con cama adentro, también conocido como sin salida o sin retiro en el cual, él o la empleada doméstica habitan en la casa patronal.
- Trabajo doméstico con cama afuera, con salida o con retiro en el cual él o la trabajadora doméstica no duermen en la casa patronal.
- Servicio doméstico a domicilio, esta modalidad consiste en que él o la empleada doméstica acuden a realizar sus tareas solo cuando son requeridos por sus patronos, puede ser semanalmente por días o por horas, todo depende de la necesidad del empleador. Esta modalidad se caracteriza por la intervención en algunos casos de agencias privadas de colocación las cuales ponen a disposición del patrono cocineras, jardineros, niñeras, etc.
- Trabajo doméstico de menores de edad, es una práctica muy arraigada es el hecho de utilizar personal menor de edad para las tareas domésticas principalmente a causa de que por ser menores de edad el pago que aceptan por sus servicios es muy inferior al normal, esta práctica urge de regularización estatal puesto que debe de establecerse la edad mínima para el desarrollo de actividades domésticas y garantizarse el derecho a la educación y recreación.
- Trabajo doméstico de migrantes, consiste en el empleo de personas extranjeras en el trabajo doméstico. Oliveira se manifiesta en cuanto a esta modalidad de trabajo doméstico e indica "...Consideramos

específicamente la situación de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes, por conformar un grupo en el cual se producen las situaciones más graves de marginalización, violencia y violación de sus derechos humanos...” (2012:126) Esta preocupación es muy valedera puesto que es común la trata de personas, el trabajo forzado y la retención de personas aprovechándose de su estatus migratorio.

Ocupaciones contenidas dentro del trabajo doméstico

El trabajo doméstico no se limita al trabajo de casa particular conocido comúnmente como servidumbre doméstica sino que engloba una serie de ocupaciones específicas todas contenidas dentro de este concepto, a juicio de quien fundamenta algunas de estas ocupaciones son

- Lavanderas o lavaderos: se ocupan específicamente de la limpieza de la ropa, manteles, cortinas, ropa de cama etc.
- Guardianes: se ocupan del cuidado y vigilancia de la casa sobre todo en horas nocturnas o cuando la misma se queda sin habitantes.
- Niñeras: son personas contratadas exclusivamente para el cuidado de infantes.
- Choferes: aunque no presten sus servicios exclusivamente dentro del hogar están al servicio del jefe o jefa del hogar para asistirlos

durante las salidas del hogar, principalmente brindan asistencia en la conducción de vehículos.

- Cocinera o cocinero: persona especializada en la preparación de los alimentos para una familia.
- Jardineros: su ocupación consiste en darle mantenimiento a jardines, cultivar flores, árboles, arbustos y otras plantas; extendiéndose sus labores en ocasiones a la limpieza de piscinas, pérgolas, áreas de recreación entre otras.
- Conserjes: personas encargadas de vigilancia, limpieza y cuidado de un hogar.
- Cuidador o cuidadora: persona que sin ser un profesional en enfermería se dedica al cuidado de algún miembro de la familia que necesite cuidados especiales como por ejemplo, alguien con capacidades especiales o un adulto mayor.
- Mayordomo o ama de llaves: es la persona encargada del personal doméstico, su función principal consiste en verificar que se lleven a cabo correctamente las tareas del hogar.
- Sirvienta: es la persona que se encarga de realizar la mayoría de trabajos domésticos en una casa como limpiar, ordenar, cocinar, lavar, cuidar, atender, etc. El término sirvienta o muchacha, se ha ido sustituyendo por empleada de casa particular, puesto que la palabra sirvienta se considera despectiva para algunas personas.

Demanda del trabajo doméstico

Con el paso del tiempo el trabajo doméstico se ha ido expandiendo dado que antiguamente solo las personas adineradas podían tener sirvientes a su disposición pero actualmente las condiciones de vida y la industrialización han provocado que muchas familias incluso de estatus social promedio o bajo se vean en la necesidad de contar con servicio domésticos, al respecto la Organización Internacional del Trabajo menciona

Entre otros factores que han incrementado la demanda de servicios domésticos en los últimos años, valga citar la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo; las modificaciones de la organización y la intensificación del trabajo; la ausencia de políticas que permiten compaginar la vida laboral con la familiar; la reducción de la prestación de servicios de ayuda doméstica por el Estado; la feminización de las migraciones internacionales, y el envejecimiento de las sociedades. (2009:5)

Lo anterior representa la magnitud del trabajo doméstico, de manera que contribuye con la economía del hogar al propiciar oportunidades de desarrollo a sus empleadores ya que los empleados domésticos se ocupan de las tareas que sus patronos no pueden realizar.

Organizaciones que colaboran con el sector doméstico en Guatemala

Actualmente en Guatemala existen instituciones de carácter tanto gubernamental como no gubernamental que brindan asesoría legal, psicológica, educativa, albergue, etc. con la finalidad de proteger primordialmente a la trabajadora doméstica. Dentro de estas instituciones no gubernamentales que apoyan a las mujeres y dentro de las cuales se encuentran

ATRADOM: Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila es una organización, legalmente constituida. Organizada por un grupo de mujeres, ex trabajadoras del hogar, maquila, economía independiente, investigadoras y profesionales. En su página de internet destacan: “tenemos la sensibilización sobre la necesidad de abordar el tema de promoción y defensa de los Derechos Humanos y Laborales de las Mujeres trabajadoras en Guatemala.” <http://atrahdom.org/>. Recuperado 21.05.2013

SITRADOMSA: es el primer Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia de Guatemala, creado con el apoyo del Centro de Solidaridad Internacional Sindicalista. “Actualmente se

encuentra en el proceso de legalización en el Ministerio de Trabajo, hemos alcanzado ya las 50 afiliadas y este crece cada día, para ello hacemos alcances de afiliación en los parques y mercados.”
<http://atrahdom.org/category/sitradomsa/> . Recuperado 21.05.2013

CENTRACAP: es el Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular. “En esta asociación, se dan cita decenas de mujeres para compartir sus experiencias, crear redes de apoyo, brindar asesoría jurídica a problemas laborales, impulsar normativas legales para mejorar sus condiciones de trabajo o recibir capacitaciones.”
http://www.unicef.org/guatemala/spanish/reallives_2396.htm.
Recuperado 22.05.2013

Casa San Benito: es una institución que tiene por misión “Proporcionar excelente formación, capacitación y conocimiento a trabajadoras en casa particular, en un ambiente de participación bidireccional, reflexión crítica y constructiva, humano y cristiano.”
http://www.upguatemala.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=12:surcursales&Itemid=12 . Recuperado 23:05:2013

La necesidad de apoyo a la mujer trabajadora ha hecho preciso que el gobierno cree instituciones gubernativas que se dediquen con exclusividad a fomentar programas para mujeres, ya que son la

mayoría de personas ocupadas en el sector doméstico; excluyendo en el siguiente listado a la inspección general de trabajo y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo tanto es necesario hacer mención de algunas de estas instituciones gubernamentales, las cuales son

Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM): “Es la instancia del Ejecutivo, que asesora y coordinadora políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de la cultura democrática.” <http://seprem.gob.gt/site.php?id=1>. Recuperado 27.05.2013

Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) la misión institucional de la SOSEP es promover y apoyar acciones en educación, salud y desarrollo comunitario que incidan positivamente en los grupos vulnerables del país, para lograr una nueva generación de guatemaltecos y guatemaltecas sanos, con oportunidades de desarrollo y mejora de calidad de vida a través de la participación de la mujer y su entorno familiar. <http://sosep.gob.gt> . Recuperado 27.05.2013

La poca atención existente al sector doméstico en Guatemala está orientada específicamente a las mujeres y al trabajo infantil, aun no se toma como un concepto amplio que incluya otras ocupaciones distintas al realizado en casa particular (sirvienta).

Los regímenes especiales del trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala en su parte dogmática reconoce los derechos humanos fundamentales individuales y colectivos, siendo el trabajo un derecho humano fundamental que contribuye al desarrollo económico y social no solo de los elementos personales de la relación laboral sino también de sus familias y de la sociedad en general.

Todo trabajo honrado dignifica al ser humano, sin embargo no todo trabajo representa dignidad ni ventajas para los trabajadores tampoco protección legal adecuada, dentro de estos trabajos legalmente desprotegidos se encuentran los trabajos sujetos a regímenes especiales, como es el caso del trabajo doméstico.

Definición de régimen especial de trabajo

Al introducirse en el estudio del régimen especial del trabajo doméstico es conveniente definir qué se entiende por régimen especial; Cuevas citado por López manifiesta

Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de

la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. (<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/14/15-07.pdf>. Recuperado 25/06/2013)

Consecuentemente se hace notar los regímenes especiales fueron concebidos para delimitar los trabajos que por su naturaleza no se pueden generalizar. Castoreña citado por López define los regímenes laborales así “En consideración a las personas o por la peculiaridad de los trabajos, el legislador consigno en diversos capítulos aquellas modalidades que se apartan del régimen general o que lo modifica.” (<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/14/15-07.pdf>. Recuperado 25/06/2013)

Echeverría se refiere a los regímenes especiales manifestando “Con la denominación de Regímenes Especiales de Trabajo, se ha identificado a las distintas regulaciones particulares con que se ha enriquecido el derecho del trabajo.” (2004:159)

Clasificación de los regímenes especiales del Trabajo

El trabajo como una actividad productiva se divide en dos amplias ramas que son el régimen general y los regímenes especiales.

Echeverría clasifica en tres grandes áreas los regímenes especiales del trabajo siendo estos

- I. Régimen de trabajo de mujeres y menores.
- II. Regímenes para los trabajadores del Estado y sus instituciones.
- III. Regímenes especiales de trabajo por la actividad que se realiza o la forma en que se realiza.
 - a) Trabajo Agrícola o ganadero
 - b) Trabajo a domicilio
 - c) Trabajo de transporte
 - d) Trabajo doméstico
 - e) Trabajo de la gente del mar y vías navegables
 - f) Trabajo de profesionales y técnicos
 - g) trabajo de aprendizaje (2004:159)

Nótese que el trabajo doméstico como régimen especial se clasifica por la actividad que se realiza, esto debido a que la actividad principal es puramente privada y de prestación de servicios o de asistencia por parte de un trabajador a una familia o persona en particular.

El trabajo doméstico como régimen especial

Para algunos autores los regímenes especiales son una ventaja por tanto que clasifican en una sección aparte a los trabajos que por sus atributos o sus características propias los hacen especiales; pero otros

autores manifiestan que la separación en regímenes solo dan la pauta para que se limiten legalmente ciertos derechos laborales.

Valenzuela y Mora hacen mención del papel del legislador al clasificar el trabajo doméstico como un régimen especial

El trabajo doméstico se encuentra en la mayor parte de los países de la región tipificado como un *régimen laboral especial*. Esta clasificación deviene de la propia distinción que emplea el legislador, que sitúa la regulación de esta forma de trabajo en un capítulo aparte del respectivo código para señalar que rigen condiciones diferenciadas del régimen común aplicables al resto de los trabajadores. (2009:23)

Por lo anteriormente expuesto se deduce que el trabajo doméstico se toma como un régimen especial por sus características propias las cuales son: el patrono no obtiene un lucro sino más bien un servicio; la relación laboral entre patrono y trabajador se lleva a cabo de una forma peculiar puesto que se convive en el seno familiar lo que conlleva mayor intimidad que un trabajo común; también influye el medio en que esta relación se realiza, por lo regular se da dentro del domicilio del empleador, en un ámbito privado que no permite su fiscalización.

Naturaleza jurídica del régimen especial de trabajo doméstico

En el derecho laboral guatemalteco el trabajo doméstico es considerarlo como un régimen especial. Esto implica que se estipulan excepciones a las reglas comunes, por ejemplo, en el Artículo 164 del Código de Trabajo se establece que no está sujeto a horarios ni a las limitaciones de la jornada de trabajo.

Para Pereira y Valiente las razones por la cuales se excluyen algunas consideraciones en el régimen doméstico son

Haciendo un repaso a la dogmática más clásica en el derecho laboral del ámbito hispanoamericano se explica esta exclusión a partir de una serie de consideraciones de las que no están ausentes arraigados prejuicios sociales y culturales: la improductividad económica del trabajo doméstico, las particulares condiciones en que se desenvuelven las trabajadoras, derivadas de las diferencias de clase, prácticas sociales inveteradas que se imponen como ley, las dificultades de inspección del trabajo frente a la inviolabilidad del domicilio, la protección de la familia como interés prevalente frente a los derechos laborales, la presencia de aspectos extra económicos en las contraprestaciones laborales, la afirmación de que no se trata de relaciones laborales la relación afectiva y cuasi familiar con el patrón , entre otras. Asimismo, se ha señalado la escasa o nula importancia que se ha otorgado desde la teoría del derecho social a esta rama de la actividad económica. (http://www.mercosurmujeres.org/userfiles/file/doc_trabdom.pdf. Recuperado 20.05.2013)

La relación laboral dentro del régimen especial de trabajo doméstico

El Código de Trabajo en su Artículo 19 establece lo que se puede considerar un concepto legal de relación laboral al indicar “...la relación laboral, es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”

La relación laboral en el sector doméstico tiene la característica de ser muy especial, este tema es explicado por la Organización Internacional del Trabajo de la siguiente manera

En el caso del trabajo en el servicio doméstico, las relaciones entre el empleador y el trabajador son intrínsecamente distintas de las que se establecen en otras ocupaciones y exigen un reglamento que se adapte a su especificidad. La Comisión de Expertos de la OIT la ha calificado como una relación laboral “atípica” y ha recomendado precaución para que no se perjudique a las mujeres en el mercado de trabajo. Aunque hay varios aspectos de interés a todo el personal de este sector, la especificidad es más marcada en el caso de quienes residen en el domicilio del empleador. (2010: 20)

Es importante examinar a profundidad la relación laboral en el régimen especial del trabajo doméstico que como ya se mencionó anteriormente se denota una serie de características propias distintas a las de otros sectores laborales, las cuales hacen que este trabajo en

particular sea atípico, sobre todo por la forma en que se presta la relación laboral, como por ejemplo, que la mayoría de personas que se ocupan en este tipo de trabajos son mujeres, otra distinción que hace especial la relación laboral doméstica es el hecho de que la empleada muchas veces vive en la casa de sus patronos permaneciendo a su servicio prácticamente cuando sea requerida y que se le otorga la responsabilidad del hogar, del patrimonio, de los hijos, de los enfermos o ancianos etc. Se caracteriza también por ser un trabajo que ocupa a muchas niñas, niños y adolescentes que son empleados desde muy jóvenes que en ocasiones no reciben ninguna remuneración más que alimentación y vestido o se les permite ir a la escuela a cambio de los servicios prestados.

Características de la relación laboral en el régimen especial de trabajo doméstico

Toda relación laboral tiene sus propias características, determinadas en gran medida por el tipo de trabajo que se lleve a cabo, en el ámbito doméstico la relación laboral como se especificó en el apartado anterior es especial, D'Souza hace referencia a las siguientes características de la relación laboral en el sector doméstico

La primera característica de esta relación laboral es su **invisibilidad**. Habida cuenta de que tiene lugar en un ámbito que escapa a la mirada del mundo exterior, de que muchas veces no ha sido declarada, y de que no se rige por un contrato por escrito firmado de mutuo acuerdo, permanece fuera del ámbito de la inspección laboral y de otras formas de resolución de disputas... (2010: 20)

La segunda es la **desproporción entre el poder** del empleador y el trabajador. Mientras en la mayoría de los lugares de trabajo hay un empleador para varios trabajadores, en esta ocupación hay un trabajador para varios empleadores, con exigencias que entran en conflicto en cuanto al tiempo y la atención del trabajador... (2010: 21)

Otra característica del empleo en el servicio doméstico es la **ausencia de una descripción precisa del trabajo** y la expectativa por parte del empleador de beneficiarse de una disponibilidad a todas horas para que el personal acate sus órdenes... (2010: 21)

Interpretadas las anteriores características se presenta un panorama muy distinto a las relaciones laborales comunes, siendo casi imposible de fiscalizar y esta es una de las causas que colocan al trabajo doméstico dentro un régimen especial.

Otra característica propia del trabajo doméstico es el hecho de no ser percibido como un trabajo formal sino como una ocupación informal, no se le brinda la importancia que merece consecuentemente pasa desapercibida incluso en su regulación legal.

Formas de legislar el trabajo doméstico

La forma de reconocer y legislar el trabajo doméstico es distinto en cada país, según Ramírez-Machado quienes son citados por Valenzuela y Mora, la forma que se esté se legisla en los diferentes países estudiados puede tomar tres modalidades

- (i) Países que tratan el servicio doméstico como una relación de trabajo especial que no entra en el marco jurídico general de las relaciones de trabajo y que promulgaron leyes o regulaciones especiales para regir el servicio doméstico (por ejemplo, Argentina, Brasil y Perú);
- (ii) Países que dedicaron capítulos o secciones de su código del trabajo o legislación laboral general al servicio doméstico. En tal caso la legislación general del trabajo se aplica a los trabajadores domésticos, pero a veces no en su totalidad (Bolivia, Chile, Costa rica, república Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Venezuela).
- (iii) Países que no incluyeron ninguna regulación específica para los trabajadores domésticos en su código del trabajo básico y que tampoco promulgaron leyes especiales, pero que promulgaron leyes laborales generales que pueden incluir o excluir a los trabajadores domésticos (Colombia). (Valenzuela y Mora 2009:103)

Evidentemente la forma en que se regula el trabajo doméstico en Guatemala es mediante una sección específica dentro del Código de Trabajo específicamente del título cuarto, capítulo cuarto, de los Artículos del 161 al 166 “Trabajo sujeto a régimen especial.” Advirtiéndose la escasa regulación al respecto y la poca protección al trabajo doméstico.

Regulación legal del régimen especial de trabajo doméstico en Guatemala

En la legislación guatemalteca el punto de partida para el estudio del trabajo doméstico es como ya se mencionó la Constitución Política de la República, que en el Artículo 101 establece “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” Para el sector doméstico la justicia social establecida en el Artículo antes citado es de mucha importancia al implicar el compromiso del Estado en que todos los guatemaltecos gocen por igual de los derechos de la humanidad y así compensar las desigualdades existentes, en este caso entre patronos y trabajadores.

El régimen especial de trabajo doméstico en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo Decreto 1441 contempla al trabajo doméstico como un trabajo sujeto a régimen especial, contenido del Artículo 161 al Artículo 166. Con solo cinco Artículos se regula el aspecto sustantivo del trabajo doméstico y con limitaciones especiales por estar comprendido en un régimen especial. Al respecto de la regulación del trabajo doméstico se refiere Fernández al indicar “...mismo que se

encuentra totalmente desenfocado, obsoleto, lo que redundo en que no se observe y por analogía que se apliquen otras disposiciones que se toman del trabajo general.” (2007:167)

El Artículo 162 del Código de Trabajo contempla una forma de pago mixta puesto que involucra el pago en dinero y en especie. Aunque no determina el porcentaje del pago en especie correspondiente a habitación y manutención es preciso hacer mención del Artículo 102 constitucional en su literal d instituye “... Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario...” Atendiendo a que el derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales como principio fundamental y según lo preceptúa el Artículo 106 constitucional segundo párrafo las normas jurídica se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, el porcentaje de pago en especie para los trabajadores del sector doméstico no puede superar el treinta por ciento del total del salario al igual que en el trabajo agrícola.

Es importante mencionar que el Artículos 164 del Código de Trabajo se encuentra suspendido previsionalmente por el expediente número 549-2006 de acción de inconstitucionalidad teniendo en cuenta que éste artículo regula que el trabajo doméstico no está sujeto a las

limitaciones de horario, implica que no se cuenta con una jornada y abre las puertas a la explotación laboral. Así mismo el Artículo 165 del Código de Trabajo se encuentra suspendido por el mismo expediente en forma parcial en su literal c, por razón de que daba oportunidad al patrono para terminar la relación laboral cuando el trabajador doméstico sufra enfermedad que lo incapacite de sus labores durante más de una semana.

El Código de Trabajo otorga solamente los siguientes derechos a los trabajadores domésticos

Descanso mínimo: se encuentra regulado en el Artículo 164 literal a del Código Trabajo así: “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”.

En el Artículo antes citado se revela claramente el exceso de trabajo y la extensa jornada laboral que acarrea la faena domestica al permitir un máximo de 14 horas efectivas de trabajo.

Descanso en domingos y feriados: se encuentra normalizado en el Artículo 164 literal b del Código Trabajo el cual reza: “durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente

disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas” Nótese la discriminación legal de esta Artículo al no establecer ni siquiera un día completo para el descanso.

Asistencia médica obligatoria: el Artículo 165 del referido cuerpo legal en sus diferentes literales establece que en los casos de enfermedad leve y que incapacite al trabajador para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas. También se establece la obligación de hospitalización del trabajador enfermo y en caso de fallecimiento del trabajador el patrono debe costear los gastos.

De lo anterior se desprende que la legislación ordinaria respecto al trabajo doméstico es muy escasa y se denota la gran necesidad de una regulación legal efectiva.

Los acuerdos de paz

Existe por parte del Estado de Guatemala un compromiso de legislar sobre los derechos de la mujer trabajadora la casa particular en el Acuerdo de Paz denominado acuerdo sobre aspectos socioeconómicos

y situación agraria que fue suscrito en México, D.F. el 6 de mayo de 1996 y que en su apartado “Trabajo” literalmente dice

e) Garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, lo que requiere: (i) Impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres; (ii) Revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombre y mujeres; (iii) En el área rural, reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo; (iv) Legislar para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales, y respeto a su dignidad;

Más de una década después de las negociaciones de los acuerdos de paz suscritos por el Gobierno de la República de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca -URNG- aún no han dado fruto en cuanto a legislación laboral se refieren.

Programa de protección para trabajadoras de casa particular

Es un programa social de protección para trabajadoras de casa particular denominado simplemente por sus siglas como PRECAPI el cual se encuentra amparado en el acuerdo de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social número 1235 y busca otorgar cobertura dentro del régimen social a las empleadas domésticas, con una cobertura de carácter progresista y obligatoria. Actualmente es un plan piloto de aplicación únicamente en el

departamento de Guatemala, el cual podría ampliarse según los resultados de la evaluación del proyecto.

El Artículo 1 del reglamento del PRECAPI constituye la protección relativa a los riesgos de: maternidad, Control del niño sano y accidentes. En cuanto al control del niño sano la atención se brinda hasta los cinco años de edad. Es importante resaltar que dicho programa no incluye la protección por invalidez, vejez, sobrevivencia ni enfermedad común.

Las empleadas de casa particular son un sector muy marginado y este programa a pesar de no cubrir la invalidez, vejez y sobrevivencia; es de mucha ayuda para las beneficiarias, pero tiene como desventajas que sea solo aplicable al departamento de Guatemala, dejando de lado al resto del país donde también hay mucha necesidad de cobertura del régimen social, entendiéndose que la salud es un derecho constitucional que no admite discriminaciones. Otra gran desventaja es que solo cubre a las trabajadoras de casa particular dejando de lado a otras personas que por sus ocupaciones son considerados trabajadores domésticos, tal es el caso de los jardineros o conserjes.

Este programa necesita mejoras pero debe entenderse como aspecto importante en la protección del trabajo doméstico.

Iniciativas de reforma del Código de Trabajo referentes al régimen especial de trabajo doméstico

Ossorio define la iniciativa como “Derecho de presentar una propuesta” (2009:496). En cuanto a la iniciativa de reforma se puede referir a ella como el derecho de presentar una propuesta de transformación o cambio en una norma jurídica previamente establecida.

Es indudable la necesidad de reformar el Código de Trabajo o decretar una Ley de trabajo doméstico para adecuar la normativa laboral a la realidad del ámbito doméstico. En vista de lo anterior se han presentado ante el Congreso de la República de Guatemala varias iniciativas de Ley y otras de reformas al Código de Trabajo que buscan que se regule el trabajo de casa particular, no así el trabajo doméstico como tal siendo las siguientes

Iniciativa 2131 de fecha 1 de enero de 1999, la cual pretende que se regule el trabajo de casa particular.

Iniciativa 3467 de fecha 25 de mayo de 2006 la cual pretende regular el trabajo en casa particular, a través de la creación de la Ley Reguladora de la Trabajadora de Casa Particular.

Iniciativa de Ley 4075 de fecha 8 de Agosto del 2009 que pretende reformar al Código de Trabajo Decreto 1441 misma que paso primera lectura, se encuentra con dictamen desfavorable.

Ninguna de estas iniciativas ha tenido éxito en el Congreso de la República por lo que la regulación del trabajo doméstico en Guatemala es casi inexistente.

Regulación legal del trabajo doméstico en otras legislaciones

La regulación legal del trabajo doméstico es distinto en cada país, por eso es necesario hacer una comparación para determinar cómo se encuentra legislado en otros países, sus similitudes y diferencias con el derecho laboral guatemalteco y determinar así los alcances o limitaciones del mismo.

Partiendo de lo anteriormente expuesto es preciso referirse a una legislación que aborde el trabajo doméstico dentro del mismo Código

de Trabajo al igual que Guatemala, tal es caso de Costa Rica y una legislación que lo regule en una Ley distinta del Código de Trabajo como la Argentina.

En el derecho costarricense se reformo el Código de Trabajo de 1943, mediante la Ley N° 8726 del 2 de julio de 2009, logrando regular aspectos básicos del trabajo doméstico como

- define legalmente qué se entiende por trabajo doméstico;
- se amplía el período de prueba a 3 meses (antes era de un mes);
- se regulan los plazos para el preaviso;
- se establece expresamente la obligación patronal de aseguramiento de la trabajadora doméstica y de otorgarle un seguro de riesgo de trabajo;
- el derecho a percibir el salario mínimo en dinero efectivo; el derecho a alojamiento y alimentación adecuados, estableciéndose que de ninguna forma el salario en especie forma parte del salario mínimo;
- se establece que la jornada laboral ordinaria para trabajo doméstico es de 8 horas diarias (antes de la reforma la jornada era de 10 horas) y de 6 horas diarias cuando es jornada nocturna. Se hacen otras regulaciones importantes sobre las jornadas; se hace referencia expresa a las vacaciones y a las incapacidades; y
- se reitera sobre la prohibición de contratar laboralmente a personas menores de 15 años, de manera expresa se hace referencia a la prohibición de trabajo doméstico de este grupo etáreo, de conformidad con la legislación de niñez vigente, y se regula el trabajo de personas mayores de 15 y menores de 18 años de edad. (Defensoría de los habitantes 2010:3)

En cuanto al derecho argentino cabe destacar que la actividad doméstica se rige por la Ley N°26.844 del régimen especial de

contrato de trabajo para el personal de casas particulares, la cual sustituyo Decreto Ley 326 del año 1956 ya que este último se excluía la jornada de trabajo, el contrato laboral y las pensiones y jubilaciones.

La Ley 26.844 es bastante amplia en cuanto a su articulado y derechos que otorga a los empleados y empleadas domésticas. Dentro de la regulaciones cabe mencionar que queda prohibida la contratación de menores de 16 años para el trabajo doméstico, establece la jornada de trabajo, exige el registro de los trabajadores domésticos por medio de una libreta de trabajo, establece el pago de horas extras, la fijación periódica del salario mínimo, las vacaciones con duración variada según el tiempo laborado, la protección de la maternidad y el matrimonio, entre otros aspectos.

Es preciso hacer referencia que en la legislación argentina el trabajo doméstico ha sido regulado desde hace ya varios años en una ley independiente lo que demuestra la importancia que se le da al mismo.

Al comparar las legislaciones antes mencionadas con el Decreto 1441 Código de Trabajo guatemalteco es evidente que la regulación del trabajo doméstico en Guatemala es deficiente, desactualizada y no cumple con los principios de tutelaridad y justicia social. Aspectos

destacados de la comparación son que por una parte en Costa Rica se establece un seguro de riesgo de trabajo para empleados domésticos y en Argentina se exige el registro de los trabajadores doméstico por medio de libreta de trabajo, mientras que en Guatemala el trabajo doméstico aun no está sujeto a jornada de trabajo. Demostrando así la desprotección legal en que se encuentran los trabajadores domésticos.

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo

El 16 de junio de 2011 en la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue aprobado por 396 votos a favor, 16 votos en contra y 63 abstenciones el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Convenio 189). Se trata del primer tratado vinculante en el ámbito de las normas internacionales del trabajo destinado específicamente a mejorar las condiciones laborales de millares de trabajadores y trabajadoras domésticos en el mundo.

El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos que como trabajadores les corresponden y exige a los Estados tomar

una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.

El Convenio 189 contiene las definiciones de trabajo doméstico, trabajadores domésticos, los principios y derechos fundamentales en el trabajo específicamente: la libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo infantil y de la discriminación; la protección contra el abuso, el acoso y la violencia; medidas sobre la debida información de las condiciones del empleo doméstico entre otros.

Derechos laborales fundamentales contenidos en el Convenio 189

Para la Organización Internacional del Trabajo el Convenio 189 “Es un tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual está compuesta por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 183 países miembros de la OIT ”. Es decir que el Convenio 189 es producto de una negociación tripartita el cual contiene las siguientes normas fundamentales

En el Artículo 3 del referido Convenio se establecen los derechos fundamentales del trabajo, para lo cual los miembros adoptantes deben comprometerse a

... respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación....

Derecho a pactar las condiciones del trabajo y a celebrar contrato escrito: en cuanto a la información sobre los términos y condiciones de empleo, el Artículo 7 preceptúa

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos...

En el referido Artículo aparecen un listado con la información que debería de incluirse de preferencia en el contrato por escrito.

Derecho al salario mínimo: se debe cumplir con el pago del salario mínimo, el pago en especie aceptado solo bajo ciertas condiciones. Este tema es abordado en varios apartados del Convenio 189,

principalmente en el Artículo 11, así “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo”.

Derecho a horas de trabajo normales, descansos, vacaciones: son temas muy controversiales en el medio laboral, a lo cual el Convenio 189 en el Artículo 10 indica

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
- 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Derecho a la protección efectiva: se encuentra regulado en el Artículo 5 “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los

trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.”

Derecho a fijar la edad mínima: es abordado en el Artículo 4 el cual reza

- Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general...

Derecho a la seguridad y salud: se encuentran contenidos en el Artículo 13, Convenio 189 “Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable”.

Derecho a la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes: el Convenio 189 indica en el Artículo 15 las medidas que los Estados deben tomar para proteger a los trabajadores extranjeros

Definitivamente el Convenio 189 contiene una amplia enumeración de los derechos fundamentales de que debe gozar todo trabajador, así mismo expone algunos mecanismos a tomar en cuenta para hacerlos efectivos

Pasos para la ratificación del Convenio 189 de la OIT

En la Organización Internacional del Trabajo se formulan dos tipos de normas internacionales

Convenios: son tratados internacionales vinculantes para los países que los ratifiquen.

Recomendaciones: son lineamientos o directrices que complementan un Convenio que no son vinculantes y no precisan ratificación.

La ratificación es definida por Osorio como: “Aprobación de un acto ajeno relativo a cosas o derechos propios. | Confirmación de un dicho o hecho propio o que se acepta como tal.” (2005:805)

La convención de Viena sobre los derechos de tratados en su Parte I numeral 2. Términos Empleados define el término ratificación así: “ b) se entiende por "ratificación", "aceptación", "aprobación" y "adhesión", según el caso, el acto internacional así denominado por el cual un Estado hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado”

La ratificación es un acto discrecional del Estado, es decir, el Estado no se encuentra obligado a ratificar los tratados que hubiese previamente firmado.

En la legislación guatemalteca los pasos a seguir para la ratificación de un Convenio son

Celebración: la realiza el organismo ejecutivo a través del ministerio de Relaciones exteriores, según lo establece el Artículo 183 literal o de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Aprobación del Tratado: es una atribución del organismo el legislativo contenido en el artículo 171 literal I de la Constitución Política de la República de Guatemala. En esta fase se emite un Decreto legislativo distinto al Convenio que se busca ratificar, el que contiene la aceptación del Convenio

...este Decreto no forma parte del tratado, ni éste de aquél; en el fondo siguen siendo dos cuerpos normativos distintos y la reforma de uno no necesariamente supone la reforma del otro.” Es decir que su único objetivo es aprobar el tratado o Convenio que se le presente. Gaceta No. 43, expediente No. 11-96, página No. 13, sentencia: 05-02-97. (Constitución Política de la República de Guatemala comentada 2006:140)

El Decreto Legislativo por el que se incorpora el Convenio a la legislación guatemalteca debe ser sancionado y publicado por el organismo ejecutivo, como sucede con cualquier otra ley.

Luego de aprobado, sancionado y publicado se da la ratificación.

Ratificación: lo realiza el ejecutivo Artículo 183 literal K, de la Constitución Política de la República de Guatemala. Al ratificar un Convenio o tratado el Estado se obliga frente a los demás Estados o al que contrajo la obligación.

Remitir informe a la Organización Internacional del Trabajo

Según el Artículo 22 de la Constitución de la OIT, cada uno de los miembros son obligados a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo "una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los Convenios a los cuales se haya adherido. (Pasos para la ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos 2011:3)

Las recomendaciones 201

Posteriormente a la celebración del Convenio 189 la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo adoptó las Recomendaciones sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, conocidas como recomendaciones 201; las cuales complementan el

Convenio 189 y deben considerarse conjuntamente con el Convenio, así mismo es una fuente de sugerencias encaminadas a mejorar la regulación legal del trabajo doméstico. Es un instrumento que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico.

Dentro de las recomendaciones aportadas se puede mencionar: que se adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación; examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, prohibir y erradicar las modalidades de trabajo infantil e incluir la edad mínima para el empleo doméstico, asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo, considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia; etcétera.

A pesar de no tener carácter de vinculante las recomendaciones 201 o recomendaciones sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos son una fuente de información muy importante al contemplar las

medidas más urgentes que se deben de tener en cuenta para salvaguardar legalmente al trabajador doméstico.

Convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral

A nivel internacional el máximo rector del trabajo es la Organización Internacional del trabajo abreviada como OIT, la cual a lo largo del tiempo ha formulado Convenios que buscan establecer mecanismos que mejoren considerablemente las condiciones laborales de los trabajadores a nivel internacional.

(OIT) Explorando la página electrónica webfusion.ilo.org de la Organización Internacional del Trabajo se encontró que Guatemala ha sido miembro desde 1919 a 1938 y desde 1945 a la fecha. Posee 73 Convenios ratificados de los cuales se encuentran 68 en vigor; algunos de los Convenios que más se relacionan con el trabajo doméstico son: Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio 111 sobre la discriminación, Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, Convenio 106 sobre el descanso semanal, Convenio 138 sobre la edad mínima, etc. <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?CTYCHOICE=0270&lang=ES>

Análisis jurídico de la situación laboral del sector doméstico

El trabajo doméstico en Guatemala se encuentra desprotegido por las normas laborales, actualmente no se regula su estatus como un verdadero trabajo, dejándolo indefenso en muchos aspectos, sumando a esto el deficiente articulado en el Código de Trabajo aunado a las acciones de inconstitucionalidad que sobre ellos recae; lo cual ocasiona que el régimen especial del trabajo doméstico sea casi inexistentes en la legislación laboral.

Los intentos de reforma del Código de Trabajo referentes al trabajo doméstico se han entrampado en el Congreso de la República de Guatemala evitando un avance en este tema he imposibilitando que se regule de manera adecuada y realista esta ocupación, desconociendo así los principios de tutelaridad, mínimo de garantías sociales protectoras del trabajo y justicia social convirtiéndolos en simples frases de los considerandos del Código de Trabajo.

El único intento que se puede apreciar por mejorar el trabajo doméstico es el programa de atención a trabajadoras de casa particular, PRECAPI, impulsado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad

Social IGSS, lamentablemente este proyecto no ha sido muy bien acogido y son muy pocas las personas que lo están utilizando, en parte porque se limita al departamento de Guatemala, dejando excluido al resto del país, sumando a esto la falta de promoción del mismo. Otra desventaja es que no prevé la posibilidad de jubilación, no cubre el riesgo de enfermedad común, por lo que no es atractivo para las trabajadoras de casa particular.

Por su naturaleza privada el trabajo doméstico es difícil de supervisar, no así imposible, existe el principio de la inviolabilidad de la vivienda pero no es forzoso acudir a las viviendas para inspeccionar el trabajo doméstico, por lo que se debe crear un medio de registro de los empleados domésticos y de sus patronos tomando en cuenta prácticas de países con experiencia en este tema como por ejemplo Argentina. Para lograr un adecuado control es necesario ampliar las facultades de la Inspección General de Trabajo para que lleve el registro correspondiente.

Es evidente que actualmente en Guatemala existen muchas ilegalidades con respecto al trabajo doméstico, pareciera ser que el grupo de trabajadores domésticos ha quedado al margen de los intereses del gobierno y de los legisladores, este argumento se basa en

el informe denominada el trabajo doméstico remunerado en Guatemala realizado por la Secretaria Presidencial de la Mujer conocida por sus siglas SEPREM, en el cual se aprecian hallazgos importantes que ayudan a comprender la alarmante situación en que se encuentra el trabajo doméstico.

En cuanto al trabajo infantil el informe arriba indicado menciona

...existen 35,188 niñas, niños y adolescentes menores de 18 años que se encuentran laborando en Trabajo de Casa Particular, lo que significa un 20.31% del total del empleo en esta rama de la economía, de éste total 34,560 son niñas y adolescentes, una proporción de 98.22% y los niños y adolescentes son 628 un 1.78%. (2010:27)

Lo anterior es una clara violación de los Artículos 148 del Código de Trabajo regula la prohibición de expresa del trabajo de los menores de 14 años, además del Artículo 147 del mismo cuerpo legal indica que el trabajo de mujeres y menores de edad debe de ser adecuado a su edad y condición física.

Continuando con los hallazgos publicados en el informe del trabajo doméstico remunerado en Guatemala realizado por la SEPREM, cabe mencionar lo relativo al contrato laboral de servicios domésticos el

cual la legislación Guatemalteca permite hacerlo de forma verbal, de dicho contrato el informe resalta

No obstante como se indicó, mayoritariamente no se celebra un contrato escrito, las encuestadas indicaron que al iniciar su relación laboral, se les indican algunas condiciones y aspectos que han de regir la relación laboral, dentro de los cuales resalta el trabajo a realizar (97.5%), el salario (97.3%), periodicidad del pago (90.6%), los días a trabajar en la semana (94.1%), y el horario diario (88.7%) principalmente. Los aspectos menos abordados en la contratación se refieren a la seguridad social, el pago de aguinaldo y cantidad de días de vacaciones al año.

Todo trabajador desempeñado es merecedor de pactar por escrito las condiciones de la relación laboral, por el hecho de brindarle seguridad tanto al trabajador como al patrono, sino también por el impacto económico del trabajo en la sociedad actual; lo anterior hace que sea imperioso el hecho de redactar un contrato laboral escrito para evitar que se violen o tergiversen los derechos fundamentales de los trabajadores.

Derechos laborales fundamentales de los trabajadores domésticos que merecen ser regulados

La jornada laboral, es sin duda unos de los puntos más controversiales del trabajo doméstico y una de las características que hace que el

trabajo doméstico este contenido dentro de un régimen especial, la problemática se desprende porque en que el Artículo 164 del Código de Trabajo se establece “El Trabajo doméstico no está sujeto a horarios ni a limitaciones de la jornada de trabajo” permite que él trabajador doméstico trabaje extensas jornadas y que quede a merced de su patrones por mucho más tiempo que en un empleo común.

El tema de la jornada laboral se agudiza cuando se toma en cuenta el trabajo doméstico sin salida o con cama adentro en el cual el empleado habita la casa patronal consecuentemente permite diversas formas de abuso hacia las personas trabajadoras que permanecen disponibles para asistir a su patrón a cualquier hora, consecuentemente se produce una violación al derecho humano de igualdad al vedarle la potestad de gozar de una jornada laboral de 48 horas semanales máximo como sucede con un trabajo normal.

Las horas extras, no están reguladas para el trabajo doméstico, debido a que al no tener limitaciones de jornada laboral tampoco se puede exigir el pago de horas extras, puesto que no se sabe en qué momento empiezan a contarse sino que las horas trabajadas en exceso ni siquiera les deben ser remuneradas, siendo de esta manera un trabajo discriminatorio.

El salario, es otro punto importante que debe ser atendido ya que el suministro de habitación y manutención a demás del pago en dinero están comprendidas como retribución, permitiendo el pago en especie, lo que debe de ser considerado como una ventaja económica independiente del salario.

Los descansos semanales y días de asueto, son otro tema que se debe revisar dado que el Artículo 164 del Código de Trabajo establece que al trabajo doméstico le son aplicables forzosamente por seis horas, fijando así otra clara discriminación al trabajador doméstico, arrastrando esta normativa sus antecedentes históricos de servidumbre.

Las vacaciones, no se menciona nada al respecto en el capítulo del Código de Trabajo destinado al trabajo doméstico por lo que se debe tomar en cuenta el Artículo 130 que indica que “todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas...” Sin embargo al interpretar los hallazgos del informe del trabajo doméstico remunerado de la SEPREM se denota que en el momento de la contratación se evita con mayor incidencia tocar este punto posiblemente por no tener intención en brindar este derecho.

Las prestaciones no son reguladas para el sector doméstico, esto permite muchas arbitrariedades de los empleadores.

Como ya se demostró anteriormente es necesario regular la edad mínima para el trabajo doméstico en virtud de que por ningún motivo los niños y las niñas deben de trabajar en ningún oficio, pero lamentablemente es un flagelo que no solo ocurre en Guatemala sino en muchos países más, propiciado por la pobreza, la falta de educación y principalmente por que el Estado deja de cumplir con su fin primordial que es la realización del bien común.

Exigir la suscripción de un contrato escrito de trabajo que permita valorar que no se violen los derechos básicos del trabajador.

Es de suma importancia que se regulen medios de registro y control del trabajo doméstico.

Un punto muy importante que no se ha considerado dentro de la legislación del trabajo doméstico es el derecho a la educación, socialización e intimidad sobre todo de las trabajadoras de casa particular que laboran en la modalidad de sin retiro o con cama dentro, derechos que debe ser regulados expresamente para evitar que el o los

patronos confinen a las empleadas domésticas en sus hogares apartándolas de la sociedad, impidiendo que se desarrollen como personas para mantenerlas en cautiverio y tenerlas siempre a su disposición.

También es importante regular el estatus de los y las trabajadoras domésticas extranjeras o migrantes ya que muchas veces son víctimas de trata de personas, convirtiéndolas más fácilmente en esclavas no solo domésticas sino sexuales.

De lo expuesto anteriormente se desprende la urgencia que se tiene en el país de regular el trabajo doméstico puesto que por muchos años ha sido un tema poco atendido incluso olvidado e ignorado consecuentemente se hace evidente que se debe buscar un mecanismo adecuado a la realidad guatemalteca para regularlo y eliminar así la discriminación legal en que se encuentra.

En este sentido el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) manifiesta

El Estado guatemalteco ha asumido el compromiso de legislar, tomando en cuenta lo acordado en: a) La Plataforma de Acción de Beijing que reconoce la importancia de la armonización legislativa; b) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), c) El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de

Personas, especialmente mujeres y niños; d) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer. A pesar de los compromisos internacionales, continúan existiendo leyes discriminatorias y prácticas tradicionales como derecho consuetudinario y estereotipos sobre las mujeres y los hombres y la relación entre ambos. (2009:72)

Alternativas para la regulación legal del trabajo doméstico

A Criterio de la sustentante las alternativas que se tienen para lograr una verdadera regularización del trabajo doméstico son

- Reformar el Código de Trabajo incluyendo al trabajo doméstico la categoría de régimen normal y no especial, esto conlleva que se presente una iniciativa de reforma adecuada y solida la cual debe ser aprobada por el Congreso de la República de Guatemala.

- Crear una Ley del trabajo doméstico, en la cual se establezcan los derechos fundamentales relativos al trabajo doméstico, la forma de contratación, derechos y obligaciones de las partes, sus objetivos, mecanismos de control, en la cual de que proteja efectivamente a este sector. Argentina se pueden citar como ejemplo en esta forma de regular el trabajo doméstico ya que cuenta con una Ley de trabajo doméstico la cual no solo establece los derechos mínimos de los trabajadores domésticos también sus obligaciones y va mas allá al incluir normas de carácter procesal.

- Adoptando o ratificando el Convenio 189 de la organización internacional del trabajo teniendo en cuenta que establece íntegramente los derechos laborales fundamentales del los trabajadores domésticos. El primer país en adoptar el Convenio 189 fue Uruguay el cual lo aprobó en el año 2011 “...después de varios meses de consulta tripartita con los sectores involucrados: organizaciones de trabajadoras domésticas (STUDT), organizaciones de empleadores/as (La Liga) y representantes de Gobierno.” http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_180119/lang--es/index.htm. . Recuperado 28.05.2013

Cualquiera de los casos que se acojan los legisladores para regularizar el trabajo doméstico se debe tener en cuenta el establecimiento y reconocimiento de los derechos laborales básicos o fundamentales como por ejemplo: la jornada laboral, salario mínimo, contrato laboral escrito, día semanal de descanso, vacaciones pagadas, establecimiento de la edad mínima para el desempeño de actividades domésticas, crear el registro de empleadas y empleados domésticos y el derecho a la asistencia social. No debe obviarse tampoco los derechos colectivos como la sindicalización, el derecho a celebración de contratos colectivos, la huelga, los convenios colectivos y cualquier otra figura que se pueda adjuntar.

Motivos para ratificar del Convenio 189

A pesar de existir varias alternativas viables para solucionar la falta de una regulación legal efectiva del trabajo doméstico la propuesta de ratificación del Convenio 189 es la más acertada para el ámbito jurídico guatemalteco, las razones que se deducen según el criterio de la sustentante son

-El Convenio 189 está redactado por la Organización Internacional del Trabajo, luego de una vasta investigación de las prácticas nacionales de los Estados miembros, por lo que cubre las necesidades legislativas básicas del trabajo doméstico.

- El Convenio 189 contiene un mínimo de garantías legales establecidas a favor de los y las empleadas domésticas, que en 27 Artículos contempla los derechos fundamentales que en la actual legislación guatemalteca no son considerados. Así mismo se cuenta con las recomendaciones 201 como un manual de apoyo para la interpretación del Convenio.

Del análisis completo del tema tratado la sustentante manifiesta que es necesaria la pronta ratificación del Convenio 189 del la Organización

Internacional del Trabajo ya que esto implica la revisión extensa de la legislación laboral en cuanto al régimen especial de trabajo doméstico, consecuentemente el Estado de Guatemala se obliga a promover ya sea leyes o reformas legislativas que contengan los puntos contenidos dentro del Convenio; promoviendo la creación de políticas públicas o de gobierno que mejoren el trabajo doméstico desde todos sus aspectos, brindando así valor a los principios de que sustentan el derecho laboral y una merecida protección legal a un amplio sector hasta la fecha olvidado.

Conclusiones

El trabajo doméstico debe ser considerado como una ocupación formal, que contribuye a la activación de la economía familiar; cuyas características hacen merecedora la implementación del mismo dentro del régimen laboral general y no especial, el cual debe contar con legislación específica que lo proteja y regule aplicando los principios Constitucionales y a los tratados internacionales.

Es de suma urgencia que se dicten normas específicas para la protección del trabajo doméstico realizado por trabajadoras de casa particular que habitan la casa patronal, actividad conocida como sin salida o con cama dentro, debido a que la dignidad y privacidad de las personas que se emplean en esta modalidad debe ser de interés especial para el Estado.

Se debe de crear procedimientos de control como una medida importante para avanzar en la tutela efectiva de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, a fin de evitar violaciones de los preceptos legales. Principalmente se debe implementar el contrato de trabajo doméstico escrito.

Es necesario que se cree un mecanismo de registro o inscripción de las personas que se dedican a cualquiera de las ocupaciones contenidas dentro del trabajo doméstico como actividad laboral principal con el fin de contar con información detallada del genero, edad, identificación y otra datos importantes que faciliten el control y la verificación del cumplimiento de sus derechos laborales por parte de los patronos.

El Estado de Guatemala debe formular políticas públicas, educativas y sociales encaminadas a la protección de los derechos laborales dentro de los que se puede mencionar: fortalecer y ampliar el programa de protección a las trabajadoras de casa particular, valerse de los medios de comunicación para crear campañas de formación y concientización en la sociedad guatemalteca del valor que se le debe dar al trabajo doméstico.

Referencias

Libros

D'Souza, A. *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Primera Edición 2010. Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_142907.pdf. Recuperado 16.05.2013

Echeverría, R. (2004) *Derecho del Trabajo I*, Tercera Edición, Digital Impresos.

Fernández, L. (2007) *Derecho Laboral Guatemalteco*, Segunda Edición, Ediciones Educativas / IUS-ediciones.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer Unifem. *La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado*. Primera Edición 2009. Autor. <http://www.gemlac.org/.../6-Trabajo%20Domest%20Remun%20-%20Guatemala>. Recuperado 14.05.2013

Oliveira, R. *El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas migrantes*. Primera Edición 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_168267.pdf. Recuperado 5.05.2013

Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Sin fecha. Autor. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_164520.pdf. Recuperado 10.06.2013

Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Primera Edición 2009. Autor http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/.../wcms_104703.pdf. Recuperado 17.06.2013

Secretaría de obras sociales de la esposa del presidente Seprem: *informe nacional: el trabajo doméstico remunerado*. Autor <http://www.seprem.gob.gt/jp34oasdkr23/files/Informe%20TDR.pdf>

Valenzuela, M. y Mora, C. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Primera Edición 2009. Organización Internacional

del Trabajo http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_180549.pdf

Diccionario

Ossorio, M. (2009) *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, Primera Edición Electrónica, DataScan S.A.

Legislación

Gobierno de Guatemala y Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca. *Acuerdo de Paz sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria*. México 1996.

Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo gubernativo 1235 *Reglamento del Programa de Protección para trabajadoras de Casa Particular -PRECAPI-* Guatemala 2009.

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

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

Naciones Unidas, *Convención de Viena sobre los derechos de tratados*. Austria 1969

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 189 Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Suiza 2011

Internet

Asociación de Trabajadoras del Hogar ATRADOM, <http://atrahdom.org/> . Recuperado 21.05.2013

Casa San Benito

http://www.upguatemala.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=12:surcursales&Itemid=12 . Recuperado 23:05:2013

Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular.
CENTRACAP

http://www.unicef.org/guatemala/spanish/reallives_2396.htm .
Recuperado 22.05.2013

Diccionario de la Real Academia Española versión web.
<http://www.ema.rae.es/drae/?val=doméstico>. Recuperado 04.06.2013

<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/14/15-07.pdf> .
Recuperado 25.06.2013

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/applbyCtry.cfm?CTYCHOICE=0270&lang=ES>. Recuperado 02.08.2013

Noticias sobre la ratificación del Convenio 189 por Uruguay
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_180119/lang--es/index.htm . Recuperado 28.05.2013

Pereira y Valiente http://www.mercosurmujeres.org/userfiles/file/doc_trabdom.pdf . Recuperado 20.05.2013

Régimen jurídico sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados de Mercosur http://www.mercosurmujeres.org/userfiles/file/doc_trabdom.pdf . Recuperado 20.05.2013

Secretaria de obras sociales de la esposa del presidente. <http://sosep.gob.gt> . Recuperado 27.05.2013

Secretara Presidencial de la Mujer <http://seprem.gob.gt/site.php?id=1> . Recuperado 27.05.2013

Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia de Guatemala SITRADOMSA <http://atrahdom.org/category/sitradomsa/> . Recuperado 21.05.2013

Velásquez, *Informe de la situación de las trabajadoras del hogar desde la investigación de atrahdom 2009*

Velásquez, *Informe de la situación de las trabajadoras del hogar 2010 en Guatemala*. Primera Edición 2010. Autor.