



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Derechos laborales de empleadas domésticas en Guatemala y
el derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Sergio Leal Cajbón

Guatemala, febrero 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Derechos laborales de empleadas domésticas en Guatemala y
el derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Sergio Leal Cajbón

Guatemala, febrero 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Sergio Leal Cajbón**, elaboró la presente tesis, titulada **Derechos laborales de empleadas domésticas en Guatemala y el derecho comparado.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 28 de octubre de 2022

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante **Sergio Leal Cajbòn** ID **000104140**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Derechos laborales de empleadas domésticas en Guatemala y el derecho comparado**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


M.A. José Luis de Jesús Samayoa Palacios

Guatemala, 26 de enero de 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

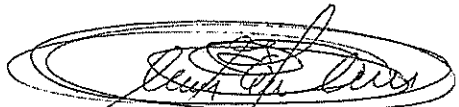
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, en referencia a mi nombramiento como revisor metodológico de la tesis del estudiante Sergio Leal Cajbón, ID 000104140, titulada "Derechos laborales de empleadas domésticas en Guatemala y el derecho comparado".

Derivado de lo anterior me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión tanto de forma como de fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En ese sentido, y por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


Lic. Conrado Alejandro Catalán Franco

Licenciado
Conrado Alejandro Catalán Franco
Abogado y Notario



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"

Ref. O.I. 20-2024

ID: 000104140

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SERGIO LEAL CAJBÓN**

Título de la tesis: **DERECHOS LABORALES DE EMPLEADAS
DOMÉSTICAS EN GUATEMALA Y EL DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, M.A José Luis de Jesús Samayoa Palacios, de fecha 28 de octubre del 2022.

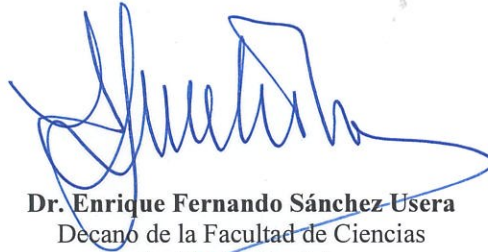
Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el revisor, Licenciado Conrado Alejandro Catalán Franco, de fecha 26 de enero del 2023.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 6 de febrero del 2024

"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Dedicatoria a:

A Dios: Por su infinita misericordia, con los cuales he podido llegar a lograr mí Meta.

A: Universidad Panamericana.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Justicia.

A mi Esposa: Gloria Bernarda Rosales de la Cruz, por su apoyo incondicional y la fe puesta en mí para lograr mi meta trazada.

A mis Hijos: Sergio Steeven Leal Rosales y Sergio Matías Leal Rosales, por el inmenso Amor de hijos y ser el motor de mis esfuerzos.

A mis Padres: Herlindo Leal Caal y María Cajbón, por sus oraciones, apoyo y consejos para lograr mí meta trazada.

A mis Hermanos: Darwin Nehemías Leal Cajbón y Efraín Edilberto Leal Cajbón, por los ánimos y apoyo incondicional de hermanos.

A mis Catedráticos: Por todas las enseñanzas impartidas.

A mis Amigos: Sergio Geovanny Ja Juc (Q.E.P.D), Edson Manuel Guillermo García, Izaías Paau Ichich, Erick Ricardo Chen, Carolina Guillermo Artola, Marleny Zeceña Ruiz y Jhenyfer Koraima Winter Pereira, por el apoyo y compañerismo que siempre nos unió.

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

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Régimen especial de trabajo doméstico en Guatemala	1
Desarrollo y regulación legal del trabajo doméstico en México, Colombia y España	28
Derecho comparado sobre la regulación legal del trabajo doméstico	52
Conclusiones	62
Referencias	64

Resumen

La investigación realizada partió de la problemática generada por la falta en el ordenamiento jurídico guatemalteco de una regulación legal integra que trate el tema del trabajo doméstico, lo cual tiene como resultado que las condiciones mediante las cuales son contratados los trabajadores en este régimen especial de trabajo, sean aleatorias y sobre todo vulneradoras de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico laboral general. Para el efecto fueron planteados los objetivos consistentes en analizar la regulación legal guatemalteca relativa a los derechos laborales en el régimen especial de trabajo doméstico y se examinó este mismo aspecto en la legislación de México, Colombia y España, el objetivo general consistió en comparar la regulación legal del trabajo doméstico en Guatemala con respecto a los países de México, Colombia y España para establecer la existencia de similitudes y diferencias.

La investigación fue llevada a cabo a través de una recopilación legal y doctrinaria de la forma de regulación legal del trabajo doméstico tanto en Guatemala como en los países antes identificados, por lo que se pudo concluir que el ordenamiento jurídico de Guatemala en comparación al resto de regulaciones legales en estudio, posee una regulación legal escueta que no garantiza por ende los derechos de los trabajadores que se desempeñan en el régimen especial de trabajo doméstico, por lo que se realizó una extracción acerca de diferencias y similitudes, mismas que de

manera posterior fueron discernidas para poder realizar una propuesta de optimización del tema en Guatemala.

Palabras clave

Derechos laborales. Trabajo Doméstico. Régimen. Hogar. Servicios.

Introducción

El régimen de trabajo doméstico es regulado en el artículo 161 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, resaltando que a este régimen pertenecen aquellas personas que se dedican en forma habitual y continúa a realizar actividades de aseo, asistencia y otras cuya naturaleza son de un hogar. En este mismo sentido es importante recalcar que dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco la protección a los derechos de los trabajadores domésticos es limitada, ya que dentro del contenido de este se regula únicamente lo relativo al derecho a la remuneración económica, el suministro de habitación y manutención, las horas mínimas de descanso, la asistencia médica que debe de proporcionar el patrono en los casos debidamente regulados.

Lo que con anterioridad se expone, a criterio del sustentante de la investigación deja desprotegido al trabajador domestico ya que no se regulan para este régimen especial, una jornada ordinaria de trabajo y como consecuencia no existe regulación sobre las jornadas extraordinarias y la remuneración de estas, de igual manera no existe regulación alguna relativa a las vacaciones, indemnización, prestaciones sociales, entre otros. En atención a lo anterior fueron planteados como objetivos de investigación analizar la regulación legal guatemalteca relativa a los derechos laborales en el régimen especial de trabajo doméstico, examinar el desarrollo y regulación legal del trabajo

doméstico en el ordenamiento jurídico de los países de México, Colombia y España y comparar la regulación legal del trabajo doméstico en Guatemala con respecto a los países de México, Colombia y España para establecer la existencia de similitudes y diferencias.

Respecto a las razones que justifican la realización de la investigación, las mismas responden a que el principio fundamental del derecho de trabajo es ser tutelar de los derechos y garantías de los trabajadores por lo que al existir una legislación poco específica que abarque los aspectos fundamentales, no se cumple con dicho cometido. En cuanto al interés que tiene dentro del contexto social y científico la realización del artículo especializado, el mismo radica en poder realizar un análisis estricto de normas jurídicas internacionales que tengan vigencia desde ya hace un tiempo, para poder a partir de los preceptos más connotados, proponer una optimización de la regulación legal del trabajo doméstico en Guatemala.

Por último, en contenido de la investigación se encontrará dividido en tres títulos, el primero de ellos denominado régimen especial de trabajo doméstico en Guatemala, en el que se desarrollarán subtítulos relativos al derecho laboral, los antecedentes de este, la regulación legal de esta área del derecho en Guatemala, especificando lo que debe de concebirse como trabajo sujeto a regímenes especiales, en específico el trabajo doméstico. En cuanto al tema dos, el mismo será denominado desarrollo y regulación legal del trabajo doméstico en México, Colombia y España, en el que

serán indagados cada uno de estos ordenamientos jurídicos internacionales, por último, se llevará a cabo el estudio de derecho comparado sobre la regulación legal del trabajo doméstico, realizando posterior a ello una propuesta para la optimización de este en Guatemala.

Régimen especial de trabajo doméstico en Guatemala

El trabajo doméstico es concebido en el ordenamiento jurídico guatemalteco como un régimen especial del trabajo, término compuesto que hace alusión a la relación llevada a cabo entre un sujeto que presta sus servicios a otro que le retribuye por los mismos, bajo circunstancias bien identificadas y demarcadas que hace una separación de lo que se entiende por prestación de servicios en términos generales, en virtud de esta característica referida, es que el ordenamiento jurídico, a través de la norma legal en materia de trabajo, los sitúa en un segmento separado, puesto que el mismo se regula en primer término por aspectos legales específicos, aplicables de conformidad al régimen que se trate, en cada uno de los casos.

En relación a los regímenes especiales del trabajo, como los nombra el ordenamiento jurídico guatemalteco en materia de trabajo, son compuestos por las interrelaciones que surgen en virtud de que un sujeto le otorga a otro sus servicios con el objeto de que por los mismos sea recompensando en efectivo, cuya forma de desarrollo se lleva a cabo de forma, dicha disgregación obedece en todo momento a requisitos esenciales, tales como las personas que son sujetos personales en la relación de trabajo, los trabajos que se llevan a cabo, las instrucciones específicas de acción, entre otras. Lo anterior tiene como efecto el que

deban de existir directrices diferenciales, propias del trabajo que se realice, las cuales deben de ser cumplidas a cabalidad.

Derecho laboral

El derecho laboral, es una rama del derecho que tiene por objeto otorgar las condiciones necesarias y legales para que se desarrolle la relación entre un sujeto que ofrece sus servicios y otro que los contrata en virtud de una contraprestación que en primer término debe de ser justa, legítima y de común acuerdo. Siendo parte de la materia objeto de aplicación la resolución de conflictos originados por los conflictos que se generen de esta misma relación, por lo que esta materia de estudio tiende a establecer reglas claras y precisas para el desenvolvimiento adecuado de las distintas relaciones laborales y los mecanismos de resolución de conflictos para el caso en que se den confrontamientos, así como el establecimiento de los órganos administrativos y jurisdiccionales que podrán intervenir.

Fernández (2012), establece que el derecho laboral es:

El área perteneciente a la ciencia del derecho que tienen como finalidad esencial regular las relaciones que surgen un sector compuesto por empresarios o patronos y otro que está conformado por quienes se comprometen a la prestación de sus servicios o realizar una labor establecida y previamente acordada de conformidad con la voluntad, cuya denominación es la de trabajadores, así como de estos en su conjunto con las autoridades estatales a través de prestaciones remuneradas y subordinada, que conlleva al mismo tiempo a una desencadenante situación en el ámbito jurídico (p.19).

De conformidad con lo expresado por el autor citado, el derecho laboral puede constituirse como el área del derecho a partir de la cual son reguladas de manera directa las relaciones laborales entre dos sujetos de forma armónica, por un lado, el trabajador que únicamente figura dentro de la misma como persona individual y por otro el empleador que en la práctica puede ser conformado por una persona individual o por una persona jurídica, cuando se trata de empresas cuyos dueños son socios. Vale la pena resaltar que en los casos en que la armonía propia de los inicios de la relación laboral, desaparece y empiezan a suscitarse conflictos entre los sujetos personales del derecho laboral, el ordenamiento jurídico guatemalteco otorga el procedimiento a partir del cual se les pueda dar solución a los conflictos que existan.

En cuanto al contenido del ordenamiento legal en Guatemala en relación con el ámbito de trabajo, son implementados un cúmulo de normas que tienen por finalidad llevar a cabo una protección integral del sujeto pasivo de la relación de trabajo, en virtud de la eminente diferencia económica y social que existe entre el patrono y el trabajador. En cuanto a la protección tutelar, el ordenamiento jurídico guatemalteco es claro en cada una de las normas jurídicas asociadas tienen por objeto resguardar los intereses el trabajador, haciendo mención que el derecho laboral y la protección del trabajador inicia desde lo expresado por la Constitución Política de la República de Guatemala y el contenido del Código de Trabajo, Decreto

identificado con el número 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala y todas aquellas normas legales específicas.

Respecto a la naturaleza jurídica de la que hace alarde el derecho de trabajo, la misma es difícil de considerar, en virtud de que existen posturas que lo consideran como parte del área pública, otros como parte del área privada y hay quienes han señalado que la naturaleza jurídica de este es mixta. Cada uno de los posicionamientos tiene una vertiente justificada, en el primero de los casos, se le otorga una naturaleza pública en virtud de que las relaciones laborales, están sometidas a la regulación legal, por lo que es el Estado el ente emisor de las disposiciones que se pudieran desarrollar. En el caso de la naturaleza jurídica es considerada como privada porque existen relaciones laborales que se dan entre dos personas particulares, por último, existe la idea de una naturaleza mixta, basada en que aun cuando los acuerdos se dan entre dos personas independientes, los mismos son celebrados entre los límites que el Estado a través de la ley impone.

La norma jurídica ordinaria en materia laboral, es identificada con el Decreto Número 14-41 del Congreso de la República, la cual posee como parte de su contenido denota los derechos y las garantías que el Estado le otorga al trabajador, las prohibiciones arraigadas que no deben de llevar a cabo tanto patronos como trabajadores, los deberes instituidos para ser cumplidos por parte del patrono, las entidades gubernamentales que

deberán intervenir de conformidad con el ordenamiento jurídico guatemalteco, cuando existan conflictos en un lugar específico de trabajo y cuando los casos no se puedan arreglar de forma voluntaria, se dará de igual manera la intervención de los órganos jurisdiccionales competentes para resolver los conflictos que se pueda dar entre patrono y trabajador.

El ordenamiento jurídico en Guatemala, reconoce como una de las regulaciones principales que pueden realizarse en esta área del derecho, lo relativo a que el mismo constituye al mismo tiempo, un derecho y una obligación social, el primero porque las personas, poseen la facultad de emplearse en el lugar y las condiciones que consideran oportunas, siempre y cuando no sean menores a las establecidas en la legislación. En cuanto al derecho de trabajo como una obligación social, dicha característica denota la idea de que esta área del derecho, las personas que poseen una posición económica alta, tendrá para la satisfacción de sus necesidades y la conservación y mantenimiento de sus bienes que emplear a otras personas.

Antecedentes históricos

Con el objeto de realizar una exposición cronológica acerca de las fases por las cuales ha pasado el derecho laboral o derecho de trabajo, se ha tomado la idea generada por el autor De Buen (2015), quien parte de la premisa de que el derecho de trabajo es un área del derecho considerada

como nueva, aun cuando se tiene claro de que el trabajo es una actividad que ha sido realizada desde el inicio de la humanidad, pasando por una etapa en la que el trabajo era un castigo impuesto a una persona por la contravención de las normas de comportamiento social, lo cual era contenido en el libro de Génesis, este libro religioso es entonces el primer antecedente del trabajo como tal. Sin embargo, en relación con el derecho de los trabajadores el Código de Hammurabi, el cual contenía las limitaciones en cuanto al trabajo de las personas.

Posterior a lo expuesto, denota De Buen (2015), que:

El antecedente histórico de las leyes de Marcu, en la que se encuentra los inicios de regulación de las limitaciones en cuanto al tiempo en que una persona puede trabajar, actualmente conocidas como jornadas laborales, sin embargo, para estos tiempos no fue concebida como un derecho de la persona trabajadora, sino más bien el respeto del día y de la noche, basado de igual manera en cuanto a la dificultad que representa no contar con iluminación, lo mismo sirvió de base para la constitución de las normas que surgieron en Roma antigua o Roma clásica. En el caso de esta última, el trabajo pasa a ser una actividad particular dirigida a los animales y las cosas, donde las personas eran catalogadas de forma indiferente en estas dos categorías, puesto era el tiempo en que se dio el apogeo de la esclavitud (p.18).

Durante esta época, el trabajo era un sinónimo de denigración puesto que las personas que servían a otra, eran catalogadas como esclavos, cuyos servicios eran a favor de personas que los adquirirían a cambio de producto o en virtud de haber salido triunfadores en una confrontación violenta, quien, en relación a los perdedores, tenía dos opciones, la primera de ellas quitarles la vida y la segunda tomarlos como esclavos. De manera posterior, en la Edad Media, con el derrocamiento de los romanos, surge

una nueva matriz en cuanto al tema del trabajo, que deja atrás el concepto de ser una actividad denigrante y pasa a ser una actividad para obtener recursos para el sostenimiento de la familia, de manera posterior llega el momento histórico del feudalismo, en virtud del cual una persona que poseía grandes extensiones de terrenos, que por el tamaño de sus propiedades necesitaban emplear a otras personas para el mantenimiento y mejoramiento de las mismas.

De igual manera, en los casos en que una persona no quisiera por voluntad propia prestar sus servicios a favor de un señor feudal, podía como parte de sus derechos, realizar una actividad económica liberal, consistente en el desempeño de un arte o una profesión, sin embargo la iglesia y los señores feudales buscaban sin escatimar esfuerzos, que estos les sirviera a una o más personas en particular, sin embargo estos se rehusaban a la petición realizada, es a partir de este momento histórico, que se puede afirmar que surgen los grupos laborales de lucha social, los cuales dentro de su estructura eran calificados de acuerdo a la calidad de su trabajo, siendo estratificados en la cúspide los maestros, posterior a estos los oficinales y por último los ayudantes.

Cruz (2018), establece que:

Después de la edad media, surge la época moderna, la cual tiene como punto de partida el descubrimiento de tierras americanas llevado a cabo por Cristóbal Colon, donde se dio una emancipación del comercio de piedras preciosas y de oro extraído de estas tierras para transportarlo a Europa, surgiendo a partir del patrimonio que fue emancipado en esta época

surgiendo a partir de ello una clase dominante, cuya denominación otorgada fue la de burguesía, quienes pasan a ser poderosos en todos los ámbitos sociales en virtud de la compra del poder. Los maestros pasan a ser patronos y los ayudantes o aprendices pasar a ser una masa salarial, a quienes se les paga por la prestación de sus servicios, los cuales debían de ser de calidad y cantidad, al denotar el patrono que ambas cosas no podían ser compatibles, inicia la adquisición de máquinas para el desarrollo del trabajo, haciendo más eficiente la intervención de los asalariados (p.27).

Posterior a ello, la historia marca el inicio de la edad contemporánea cuyo antecedente histórico memorable es la Revolución Francesa, surgiendo de manera paralela la organización estatal, en el que se dio paso a la solidificación de las personas como medio de producción. En el año de 1940, surge el derecho de trabajo como tal, en el que se establecieron normas y principios para la prestación de servicios, de allí en adelante el derecho de trabajo es recurrente en todos los países del mundo, en los que se ha venido desarrollando de conformidad con el tipo de gobierno que tienen y en virtud de las acepciones tomadas a partir de tratados y convenios internacionales, que buscan en la actualidad otorgar un protección especial a los trabajadores, quienes se ven en riesgo de vulneración en virtud del poder económico del patrono.

En el caso de Guatemala, el derecho de trabajo o derecho laboral, se desenvuelve por épocas, iniciando desde la etapa colonial, donde la corona española dividía a las personas de acuerdo a la actividad laboral que realizaban, sometiendo a los campesinos a trabajar de manera extenuante a favor de los españoles, sin ser remunerados, surgiendo para el efecto dos instituciones trascendentales denominadas como

repartimiento y la encomienda. Por otro lado, quienes desempeñaban artes o profesiones liberales eran organizados a través de gremios controlados por parte de la corona. Al momento en que se dio el surgimiento de la Ley de Indias, la misma pretendía en temas laborales regular el pago por trabajo realizado y que la jornada laboral fuera medida en cuanto a su duración.

Esta Ley de Indias, aporta las bases de muchas de las instituciones que en la actualidad regulan el desarrollo del derecho laboral, puesto que establecía la creación de centro de salud, en los que debían de atender a los indígenas trabajadores y a su familia, sin costo alguno, en virtud de que los mismos eran colocados con fondos de la corona y de los patronos, estableciendo de igual manera que los patronos, como parte de sus obligaciones debían de cumplir con pagar la mitad del salario a las personas que no tuvieran bien de salud para la prestación de sus servicios, durante un periodo de tiempo, los salarios que devengaban los trabajadores debían de ser íntegramente cancelados cada siete días, se prohibía la ocupación de personas menores de dieciocho años, los descansos eran gozados los días domingos.

López (1974), establece que:

En relación a la época independiente, los trabajadores quedaron desprotegidos por el ordenamiento jurídico, en virtud de la lucha incesante entre liberales y conservadores, teniendo cada uno distinta postura en cuanto a la reglamentación del trabajo, en el caso de Guatemala, no fue hasta el año de 1871, en la denominada Revolución Liberal, en la que

se crea una norma jurídica para regular asuntos legales, en la cual se incluyeron temas laborales, en las que se concebía la libertad de contratación, premisa a partir de la cual por años se dejó en libertad al patrono de prácticamente obligar al trabajador a laborar a su antojo, con un salario cuya característica es la precariedad (p.31).

En la época de las dictaduras, marcadas por los periodos de gobierno de Manuel Estrada Cabrera, inician a formarse las organizaciones sindicales, en procura de una lucha que trajera como resultado el reconocimiento de derecho y garantías a la clase trabajadora. Posterior a ello asume la presidencia de la república Jorge Ubico, quien silencio de manera violenta toda lucha social, desapareciendo los sindicatos y huelgas, volviendo de nuevo a etapas donde el trabajo se hacía forzado y con salarios de miseria, lo cual duro catorce largos años. Sin embargo, posterior a ello en el año de 1944, la época revolucionaria en Guatemala, traería consigo la solidificación de las luchas sociales y laborales, llevadas a cabo bajo la represión de los gobiernos.

El nacimiento del derecho laboral a favor de los trabajadores se da a partir de la implantación del gobierno de la Revolución del año de 1944, a partir del cual se establecen derechos y garantías mínimas del trabajador, estableciendo como característica distintiva de esta época la tutelaridad o protección preferencial del trabajador, es creada la jurisdicción privativa en materia de índole laboral. En la Carta Magna emitida en el año de 1945, se instituyen todas aquellas directrices que respaldan el mínimo de condiciones y derechos que tienen a favor del trabajador, mismas a las que no podrá renunciar, se establece la forma de contratación, la fijación

del salario, el establecimiento de las distintas jornadas de trabajo, vacaciones, la libertad de sindicalización, el nacimiento del seguro social en Guatemala.

En el año de 1947, se promulga el Código de Trabajo, identificado con el número de Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, cuyas vertientes de incrustación dentro del ámbito laboral son basadas de forma predominante en la normativa constitucional, en virtud de lo esta regulación legal estuvo marcada por una protección preferente del trabajador, lo relativo al seguro social y todos aquellos preceptos que buscaban consagrar que el trabajo no fuera nunca más un acto denigrante, sino una relación equitativa, en la que una persona presta un servicio a otra, con la que acuerda las condiciones en que debe de desempeñarla, basándose en todo momento en que los actos desarrollados sean legitimados.

Posterior a ello es pertinente mencionar la entrada en vigencia del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual entro en vigencia al ordenamiento jurídico guatemalteco, con fecha 16 de agosto de 1961, mismo que contiene un listado más emancipado de las causas por las cuales puede ser despedido un trabajador sin responsabilidad del patrono, consolidando las bases fundamentales para la actuación administrativa y legal, así como las instituciones que tendrán participación en los distintos procesos. Se establece de igual manera un

proceso más solidificado en el que se dirimen todos aquellos asuntos a los que trabajadores y patrones no han alcanzado un acuerdo.

Regulación legal del derecho laboral en Guatemala

Al hacer énfasis a la regulación legal del derecho laboral en el ordenamiento jurídico guatemalteco, deben de establecer aquellas normas jurídicas que se han implementado con el objeto de regular la relación constituida entre una persona que presta sus servicios a favor de otra, que a cambio debe de otorgar una contraprestación dineraria, salvo algunas excepciones. Como parte de esta regulación legal del derecho laboral, vale la pena destacar que la misma inicia con las disposiciones de carácter constitucional, establecidas de manera expresa en la Constitución Política de la República de Guatemala, de forma específica en el artículo 101, en el que se establece de forma expresa que el trabajo es un derecho a favor de la población en general y una obligación de la sociedad con medios económicos de contratar a los trabajadores.

De igual manera el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece derechos y garantías consideradas como mínimas, las cuales pueden ser modificadas, siempre y cuando sea con el objeto de otorgar mejores condiciones, siendo prohibido modificarlas para un decremento. Como parte de dichas garantías mínimas e irrenunciables, se encuentra en primer lugar, lo relativo al derecho de los

trabajadores de poder elegir que trabajo realizar y a las órdenes de quien estar sin que pueda existir ningún precepto que contrarié lo dicho, ante dicha situación al momento de convenir con una persona la prestación de sus servicios, el mismo debe de ser remunerados por lo menos con el salario mínimo instaurado para la época de que se trate, el mismo debe de ser efectuado en moneda de curso legal.

La contraprestación recibida en concepto del pago de los servicios prestados por un trabajador, se considera en un inicio como inembargable, sin embargo, podrán existir situaciones por las cuales el mismo puede ser embargado en un porcentaje que cubra las necesidades de los hijos menores de edad o por el incumplimiento de obligaciones adquiridas por el trabajador. En relación con la jornada laboral, la misma es concebida como el tiempo efectivo que una persona pasa a las órdenes de otra, cuya contabilización es llevada a cabo por horas, las cuales se encuentran debidamente establecidas en la norma jurídica ordinaria en materia de tránsito, no pudiéndose pasar de las mismas, salvo que sean contabilizadas como tiempo extraordinario de trabajo, mismo que deberá de ser remunerado de conformidad con las pautas descritas en el Código de Trabajo.

Referente a los descansos que deben de gozar de forma efectiva los trabajadores, la norma jurídica constitucional establece que, por cada semana de trabajo, se deberá de gozar de un día de descanso remunerado.

El ordenamiento jurídico guatemalteco ha establecido de igual que hay días considerados como asuetos en los que el trabajador no debe de asistir a su trabajo y el patrono debe de pagarlo, dichos asuetos son expresamente establecidos en la legislación vigente. Como parte de las premisas fundamentales con que debe de cumplir el patrono con respecto a los sujetos que emplea, se encuentran las vacaciones, mismas que son una licencia con goce de salario, cuya duración es de 15 días, en las que el empleado no asistirá a su trabajo y el patrono si le cubrirá el pago correspondiente, las mismas son otorgadas una vez al año, en un principio estas deben de ser gozadas de forma efectiva, salvo cuando exista algún despido las mismas deberán de ser pagadas.

Otra de las prestaciones laborales, que el ordenamiento jurídico guatemalteco contempla es el denominado aguinaldo, el cual es un pago en dinero, otorgado de manera anual cuya cantidad es equivalente al total de sueldo de un mes devengado por el trabajador. De igual manera es importante hacer referencia al tema de las mujeres trabajadoras, a quienes la legislación nacional les otorga un tratamiento especial, en virtud del cual deben de ser tratadas de forma igualitaria, sin importar el estado civil en el que se encuentre, tampoco deberá de ser motivo de discriminación o de injerencia en el gozo de sus derechos, el que la trabajadora se encuentre en periodo de gestación, sin embargo para el aseguramiento de dicho extremo, el Estado establece que la mujer embarazada gozara de inamovilidad laboral y las tareas que se le asignen deben ser analizadas

en procuración del cuidado de la salud de la trabajadora y del producto de su embarazo.

En cuanto a la protección especial que el ordenamiento jurídico guatemalteco hace de las mujeres trabajadoras, es importante destacar de manera resaltable, que las mismas poseen el derecho de gozar de un periodo de descanso previo al nacimiento de su hijo y un periodo posterior al alumbramiento, mismo que deberá ser remunerado de forma efectiva. Posterior a ello, cuando se haya cumplido con el periodo de descanso postnatal, la madre contará con una hora dentro de la jornada ordinaria laboral para poder amamantar a su hijo o hija, esta hora puede ser dividida en dos períodos de media hora cada uno o se otorgara como un solo periodo, dicha decisión queda a criterio de la trabajadora.

La legislación que se tiene a bien identificar como parte de la relacionada al ámbito de aplicación del derecho laboral en Guatemala, toma en cuenta el trabajo realizado por menores de edad, como un trabajo sujeto a regímenes especiales, en virtud del cual un menor de edad puede ser contratado para la realización de una o más tareas, cuando tenga por lo menos catorce años, teniendo que ser para el efecto las tareas asignadas congruentes con su edad, su fuerza y su desarrollo. Son parte de igual manera del grupo de personas que reciben protección a través de la legislación laboral en Guatemala, todas aquellas personas que posean una limitación física, estableciendo que las empresas o entidades deben de

procurar por el empleo de estas personas, asignándoles tareas acordes a su situación.

Los empleadores deberán de elegir a trabajadores de origen guatemalteco, tienen preferencia de los nacidos en otro país. La indemnización es otra figura jurídica del derecho laboral, cuya regulación es expresa en Guatemala, en virtud de lo cual, cuando un patrono consienta el prescindir de los servicios de una persona, contra quien no exista causal de despido, deberá para el efecto indemnizarla, con un monto equivalente al cien por cien de un salario mensual por cada año laborado. Entrando al tema de la organización sindical, en la actualidad, las personas son libre de organizarse a través de sindicatos, incluso el ordenamiento jurídico guatemalteco, les otorga una protección de carácter especial a los miembros, con el objeto de que los patronos no tomen represarías en su contra.

De igual manera vale la pena hacer realizar una mención especial relacionada en cuanto a que los derechos laborales en Guatemala son debidamente regulados a través de la norma jurídica ordinaria específica en materia laboral, cuya denominación otorgada por el Organismo Legislativo es la de Código de Trabajo, identificada mediante el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mismo que dentro de su contenido integral establece una diversidad de vertientes cuyo cumplimiento es de proceder coactivo, por medio del cual debe de

desenvolverse de manera legítima y justa toda relación que se constituya por motivos de trabajo y en los casos en que existieran inconsistencias y desacuerdos en la mismas, la misma ley debe de establecer los procesos a seguir y los órganos tanto administrativos como jurisdiccionales que tendrán a cargo conocer del caso como entes competentes.

Trabajo sujeto a regímenes especiales

Al hacer referencia a un régimen especial en materia de trabajo, el término remite a una actividad de naturaleza laboral que tiene para el efecto una serie de características propias, distintas a las que sirven de base para la edificación de una relación laboral común. La especialidad a la que se hace referencia dentro de este apartado no tiene diferenciación en cuanto a la relación laboral misma, puesto que la misma sigue teniendo como sujetos personales al patrono y al trabajador, donde este último presta un servicio a favor del primero a cambio de un salario. Sin embargo, en el desarrollo de este tipo de relación laboral concurren algunas situaciones que conllevan a una regulación específica, inferida por características claramente identificables, por cada uno de estos.

El ordenamiento jurídico guatemalteco vigente en materia de trabajo, establece como parte de estos trabajos sujetos a regímenes especiales, los debidamente identificados, descritos y regulados en el contenido del título cuarto, en la primer capitulación emergida en el contenido de la norma

jurídica específica laboral, dentro de los que se encuentra el trabajo llevado a cabo en la agricultura y ganadería, el trabajo realizado por las personas de género femenino y aquello cuya edad no supera los dieciocho años, los que laboran en actividades de tránsito de personas y mercaderías, los que trabajan para entidades estatales y el trabajo doméstico que se componen de las labores que se realizan en casas de habitación de personas en específico.

Trabajo doméstico

Como parte de los trabajos sujetos a regímenes especiales que se regulan en la actualidad en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentra el trabajo doméstico, cuyas características principales, es el de ser una actividad llevada a cabo con el objeto de desarrollar actuaciones dirigidas a la limpieza, colaboración y todos aquellos actos que son llevados a cabo en el mantenimiento de una casa de habitación, este aspecto es trascendental, en cuanto a la clasificación de las actividades realizadas por los trabajadores en este ámbito. Lo anterior en virtud de que quedan rezagados de esta clasificación, aquellas personas que lleven a cabo labores de aseo en otros lugares que no sea una casa de habitación, entiéndase como excluidos de este régimen las personas que trabajan como conserjes en hospitales, restaurantes, hoteles o colegios.

En cuanto a los elementos que tienen participación directa en el trabajo doméstico se encuentran, los elementos personales conformados por la persona que presta sus servicios a favor de otra o de una familia, que a la vez conforma otro de los sujetos personales, que para el efecto le asignará labores de limpieza, asistencia y orden en un hogar. En el desarrollo de este trabajo sujeto a régimen especial, la trabajadora deberá de recibir como parte de las condiciones laborales a las que se somete, la alimentación en cada uno de los tiempos, deberá también disponer de un periodo de tiempo considerable para descanso, poseerá de igual manera, un espacio físico en el que pueda tener sus pertenencias y pernoctar.

De acuerdo con lo establecido por Peredo (2020):

El trabajo doméstico ha sido abordado desde el punto de vista jurídico y social, estableciendo que el mismo representa una oportunidad para que las personas que no han tenido la posibilidad de prepararse académica y técnicamente, puedan desarrollar una actividad que les genere ingresos económicos. En atención a lo anterior, se origina la necesidad de emplearse en tareas que no tengan una complejidad alta. La falta de preparación y socialización de la mayoría de personas que se emplean de esta forma, más la falta de oportunidades laborales, los sueldos bajos, el alto costo de los elementos esenciales para vivir, hacen que, de paso al trabajo doméstico, como un medio de sobrevivencia para un buen grupo de personas (p.91).

En consideración a lo expuesto por el autor que fue citado anteriormente, se resalta que el trabajo doméstico, tiene como parte de sus características esenciales, que el sujeto pasivo de la relación laboral, son personas que no han tenido la oportunidad de estudiar, debido a las condiciones económicas y sociales que son recurrentes en la población mayoritaria en

Guatemala. Es importante acotar de igual manera que el trabajo doméstico a lo largo y ancho del territorio de la república es una práctica recurrente en los hogares de personas que poseen la capacidad económica y la necesidad de contratar a una persona que les colabore con las distintas actividades llevadas a cabo en un hogar con el objeto de que el mismo permanezca ordenado y limpio.

Es práctica recurrente, en las distintas jurisdicciones del país, el empleo de personas al servicio de una persona o familia en cuanto a las tareas del hogar, sin embargo, ninguna de las dos partes de la relación laboral toman en cuenta lo establecido por parte del ordenamiento jurídico guatemalteco en cuanto al trabajo doméstico como un trabajo sometido a régimen especial, por lo que se llegan acuerdos voluntarios, determinados por las capacidades económicas del patrono y por la necesidad de la persona que prestara sus servicios, por lo que la vulneración de los derechos de estos trabajadores es recurrente, sin que existan mecanismos o procesos a partir de los cuales se pueda controlar y erradicar estas vulneraciones.

Los factores que son debidamente expuestos con anterioridad, deben de realizarse una precisa connotación en el sentido de que las autoridades facultadas para la promoción y protección de los derechos de los trabajadores en general en Guatemala, no se han preocupado en ningún momento por divulgar información respecto al trabajo doméstico y los derechos que poseen quienes desempeñen el papel de trabajador en los

mismos. Tampoco se han preocupado por implementar mecanismos o procesos, a partir de los cuales se puedan realizar inspecciones a los hogares con el propósito de realizar verificaciones de las condiciones en que viven y prestan los servicios, aquellas personas que laboran en el régimen de trabajo doméstico.

Como parte de las características propias del trabajo doméstico, se encuentran entre ellas, las actividades llevadas a cabo en el hogar consistente en limpiar todos los espacios físicos de la casa, el preparar alimentos, planchar ropa, brindar atención a niños y ancianos, la realización de compras destinadas para el hogar, el lavado de utensilios de cocina y los utilizados al comer, entre otras, que son desarrolladas de forma diaria. Para la realización de estas actividades descritas, las personas que se desenvuelven en el trabajo doméstico no poseen un horario o jornada laboral, dando lugar al aprovechamiento de estas circunstancias por parte del patrono, quien requiere del trabajo de la persona contratada en cualquier horario, sin importar las circunstancias en que se encuentre o la actividad que se encuentre realizando.

Puede exteriorizarse como parte de los compromisos asumidos por parte del patrono al momento en que se acuerda una relación laboral de trabajo doméstico, el pago de una cantidad en dinero como contraprestación a los servicios prestados, el poner a disponibilidad del trabajador un espacio físico en el que se alojará, la dotación de los tres tiempos de comida y el

tiempo en que se tomara un miembro de la familia o encargado designado de mostrar los espacio físicos en que desarrollará su labor, la forma en que debe desarrollarla, expresándole la forma en que debe de tratar cada aspecto dentro del hogar. En los casos en que el trabajador bajo el régimen especial de trabajo doméstico padeciere de una patología que lo prive de realizar sus funciones por el termino mayor de ocho días, será de igual manera una obligación del patrono, proporcionarle los cuidados pertinentes y el otorgarle todos los fármacos que sean recetados.

Es importante delimitar que en el desarrollo del trabajo doméstico además de las obligaciones del patrono, el mismo posee derechos, tales como el que pueda solicitar una constancia medica en la que ampare que esta persona posee un estado de salud estable y que no padece de un padecimiento que comprometiera la tranquilidad y la paz en el hogar, donde trabajará, en los casos en que la persona empleada faltare al respeto al patrono o algún miembro de la familia, podrá ser despedida sin que se generen responsabilidades. Es de igual manera causa de terminación de relación laboral, el que la persona que desempeñe el trabajo doméstico no cumpla con los requerimientos que se le hagan como parte de las tareas del hogar.

Regulación legal del trabajo doméstico en Guatemala

La regulación legal del trabajo doméstico en Guatemala, se encuentra establecida en el Código de Trabajo, específicamente en el Título Cuarto, Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales en su Capítulo Cuarto del Trabajo Doméstico, como parte del contenido del artículo 161, estableciendo para el efecto que este régimen especial, es consistente en la actividad desempeñada por una persona a favor de otra en una casa de habitación, teniendo como parte de las actividades encomendadas el llevar a cabo acciones tendientes al mantenimiento del orden y la limpieza, al aseo de la ropa de cada integrante de la familia y de los trastes o enseres de cocina, que fueron utilizados al momento de la alimentación, a llevar a cabo labores de asistencia a niños y ancianos que vivan en la misma casa.

Los actos regulados como parte de los actos propios del trabajo doméstico se encuentran los realizados en casa ajena si y solo si la misma pertenece al patrono o a la familia, también debe de destacarse que las casas en las que lleven a cabo sus labores estos trabajadores no deben de utilizarse para lucro o negocio. Es importante analizar y dar conocer los distintos preceptos que se regulan en relación a este régimen especial de trabajo, que es adoptado por el ordenamiento jurídico guatemalteco, encontrándose entre los mismos, el salario, el cual no contiene estipulación concreta, en cuanto a cual deberá de ser el salario asignado a estas personas, en este caso se limita en el contenido del artículo 161 del

Código de Trabajo a establecer que el mismo además del pago hecho en efectivo, la habitación y alimentación proporcionada, puede ser en su momento cubierta en un porcentaje razonable, las cosas en especie.

En cuanto a los requisitos que el patrono puede solicitar y que el trabajador debe por obligación presentar, se encuentra el certificado de salud, establecido de forma específica en el contenido del precepto legal identificado como artículo 163, en el que se avala la decisión de que sea presentado un informe médico, en el que el profesional de la salud posterior a la realización de diversos exámenes pueda dictaminar que la persona requirente goza de buena salud. En cuanto a los derechos de los trabajadores del ámbito doméstico, se encuentra la jornada laboral, distinguida como el plazo de tiempo en que el trabajador pasa al servicio del patrono, mismo que es contabilizado en horas.

Para el efecto, el ordenamiento jurídico guatemalteco establece que el trabajo doméstico, no está condicionado o sujeto a una jornada laboral establecida por el Código de Trabajo, estableciendo en el contenido del artículo 164 de la norma jurídica ordinaria en materia laboral, que estos trabajadores tienen el derecho de poder descansar como mínimo diez horas al día, de las cuales tendrán que ser ocho las que se disfruten en el transcurso de la noche, las otras dos serán empleadas para la alimentación. Llama la atención lo relativo a los domingos o días considerados por el gobierno como asuetos, en virtud de que un trabajador ordinario, posee el

derecho de no asistir a su trabajo en este día y ser remunerado en su totalidad, sin embargo, en el trabajo doméstico se establece que estos días el trabajador podrá disfrutar de forma coactiva de un descanso adicional a las diez horas establecidas de seis horas, las cuales deben de ser remuneradas.

Uno de los temas que se tratan con mayor profundidad en relación al trabajo doméstico en el ordenamiento jurídico guatemalteco es el relacionado a las enfermedades, en virtud de lo cual se dictan acciones concretas a cada uno de los casos que se puedan presentar, todo ello con el respaldo legal que se establece en el artículo 165 del Código de Trabajo, regulando que en el caso de que el patrono o un miembro de su familia haya sido diagnosticado de padecer una enfermedad de tipo infectocontagiosa da el derecho a la persona que se desempeñe en el trabajo doméstico a terminar en ese preciso instante todo lazo jurídico que le une con su trabajo. Mismo derecho podrá ser exigido por el patrono cuando la situación anterior se produzca de forma contraria y sea él, quien pueda terminar el enlace contractual sin ninguna responsabilidad.

Ahora en los casos en que las patologías que sean padecidas por el trabajador doméstico sean diagnosticadas como leves, el ordenamiento jurídico guatemalteco establece que como consecuencia de dicho padecimiento los servicios no puedan ser prestados por un periodo no mayor a una semana el patrono tiene la obligación de dotar al empleado

de la atención de un profesional de la salud, así como de los fármacos que sean recetados. De igual manera el Código de Trabajo, es preciso y exacto en establecer que cuando el padecimiento de que se trate tiene como consecuencia que el trabajador no pueda ejercer sus funciones por un periodo mayor a una semana, el patrono pueda dar por terminada la relación laboral, teniendo la obligación de hacer efectivo la cancelación de los días que tuviera laborados, además de ello deberá el patrono cancelar lo equivalente a un sueldo mensual por cada año, que prestó sus servicios.

El pago indicado con anterioridad es tomado como una indemnización al trabajador doméstico, el cual tendrá un límite de conteo de años trabajados, el cual no puede ser mayor a cuatro meses de salario. La legislación laboral guatemalteca, es precisa en acotar que en los casos en que la enfermedad que padezca el trabajador doméstico provenga de un contagio percibido del patrono o de uno de los miembros de la familia de este, el mismo tendrá derecho de que se le cancele la totalidad de su sueldo por el tiempo en que no pueda laborar y que le sean cubiertos todos los gastos ocasionados por la enfermedad que padece, siendo parte de los mismos, los honorarios del profesional de la medicina que le atienda, el precio de los fármacos suministrados y el precio de los exámenes clínicos que pudieran haberse solicitado.

En los casos en que la persona que trabaja bajo el régimen doméstico, necesite a causa de una enfermedad que padezca, el que sea internada en un centro hospitalario, el patrono deberá de hacer todos los tramites que sean necesarios para que sea atendido el empleado doméstico en un centro médico público o de beneficencia, costeando únicamente gastos de traslado, alimentación, entre otros que sean esenciales, en estos casos el patrono tiene la obligación de buscar la forma de comunicarse con los parientes cercanos de la persona con el objeto de informarles de la situación. Es importante acotar de igual manera que el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 165 literal f) establece que en los casos en que a causa de la patología que padecía el trabajador doméstico, el mismo falleciera, el patrono debe de costear los pagos a la funeraria encargada del trato y transporte del occiso.

Por último, en relación a la regulación legal del trabajo doméstico, se establece en el artículo 166 del Código de Trabajo, las causales de despido con justa causa, encontrándose entre las mismas cuando el empleado sometido al régimen especial de trabajo doméstico lleve a cabo actos concernientes a la ofensa y falta de respeto en contra del patrono o los integrantes de su familia, este podrá poner fin a la relación laboral, sin que para el efecto el mismo tenga que asumir indemnización o algún otro pago. Mismo caso se presenta, cuando el trabajador doméstico lleve a cabo actos de maltrato en contra del patrono o su familia. Como última causa de despido justificado en virtud de lo cual el patrono no incurra en

responsabilidades, se da cuando son solicitados actos e intervenciones específicas por parte del empleado doméstico, el mismo de rehusare a llevarlos a cabo de forma efectiva.

Desarrollo y regulación legal del trabajo doméstico en México, Colombia y España

Como contenido del segundo capítulo, se tendrá como objeto principal indagar el ordenamiento jurídico de los países de México, Colombia y España, con el objeto de conocer y analizar lo relativo a la regulación legal del trabajo doméstico. Dicho análisis se verterá sobre aspectos esenciales de protección a los derechos de los trabajadores cuya actividad principal es la de orden y aseo en casas de habitación ajenas, recibiendo a cambio una remuneración. La importancia en la realización de la labor investigativa es para denotar todos aquellos aspectos que puedan resaltarse como positivos para posterior a ello se puedan discernir los mismos con el objeto de extraer aquellos que sean adaptables al ordenamiento jurídico guatemalteco, con el objeto de optimizarlo a través de una reforma al Código de Trabajo, es específico al trabajo doméstico.

Desarrollo del trabajo doméstico en México

El desarrollo del trabajo doméstico en México será expuesto a través de la interpretación que el sustente realiza de la idea denotada por Coneval (2018), mismo que establece que las personas que regularmente participan en este tipo de labores son personas que pertenecen a grupos marginados, en estado de pobreza y que no han podido estudiar, porque desde temprana edad han tenido de colaborar al sostenimiento de su hogar. Es importante mencionar los datos extraídos del estudio realizado por Bensusán (2019), quien ha establecido que los hombres y las mujeres que se desempeñan en la labor doméstica tiene una edad promedio de veintisiete años, los cuales realizan a diario labores consistentes en cuidar a niños y ancianos, llevar a cabo la elaboración de alimentos y el aseo de las casas de habitación.

Regulación legal del trabajo doméstico en México

Referente a la regulación legal del trabajo doméstico en la República mexicana, el mismo tiene lugar a partir de lo estipulado en la Ley del Trabajo, de forma específica en el capítulo octavo, donde se establece que no podrán ser contratados para el desempeño de actividades domésticas a personas que sean menores de quince años de edad, el documento que acredita la relación laboral en el régimen de trabajo doméstico, deberá de hacerse por disposición de la ley, de manera escrita. En cuanto a la dotación de alimentos a la que se compromete el patrono y su familia para con la persona que realice trabajos domésticos, debe de ser considerada

como suficiente y de buena calidad, proporcionada en tamaño igual al que los miembros de la familia consumen.

De acuerdo al ordenamiento jurídico interno del país mexicano, el patrono no tiene la facultad de solicitar un informe médico en el que se descarte que una mujer que este solicitando trabajo doméstico este en periodo de embarazo, en la misma línea la legislación es clara y expresa al momento de prohibir de igual manera al patrono la conducta concerniente en no despedir a una trabajadora que encuentre en estado de gravidez, ya que si el mismo tuviera lugar, de forma automática se toma como un despido por discriminación. En cuanto al tema del uniforme utilizado por los y las empleadas domésticas, la Ley de Trabajo establece que el mismo debe de ser costeadado por el patrono en su totalidad, no haciendo incurrir en gastos a los trabajadores domésticos.

Respecto a los descansos que deberán de ser disfrutados de forma efectiva por los trabajadores domésticos, la norma jurídica regula que en el caso del descanso que se debe de gozar en horas de la noche, el mismo será como mínimo de nueve horas ininterrumpidas, de igual manera la legislación mexicana dispone sobre la existencia de un descanso de tres horas en horario de trabajo por la mañana y la tarde, sin que la jornada se exceda de un máximo de ocho horas. En esta regulación del trabajo doméstico, si se toman en cuenta las horas extras, mismas que son producidas cuando por una necesidad el patrono o alguno de los miembros

que su familia que viven en dicho hogar, requieran durante el tiempo de descanso, la participación de los trabajadores domésticos, quienes para este efecto son libres entre llevar a cabo lo solicitado o abstenerse.

En cuanto a la alimentación a favor de empleados domésticos, la norma jurídica ordinaria en materia laboral de México establece que la misma debe de ser de buena calidad y nutritiva en porciones estándar. Cuando se dé el caso en que la trabajadora doméstica vive de forma permanente en la casa de habitación donde trabaja tendrá de igual manera derecho a que se le dote de un espacio físico agradable, en el que pueda colocar sus cosas, descansar, pernoctar y que el mismo posea privacidad. Los pagos y las condiciones laborales serán acordadas al inicio de la relación laboral, por lo que el salario será establecido de conformidad a la voluntad de las partes, una vez el salario en especie no supere el cincuenta por ciento del total de este.

Respecto al pago efectivo de la cantidad de dinero en concepto de salario, en la actualidad podrá llevarse a cabo en efectivo, mediante un cheque o mediante una transferencia económica entre bancos, el medio adoptado, será consensuado de manera previa y voluntaria entre el patrono y el trabajador. Es parte del contenido de la Ley de Trabajo, específicamente en lo estipulado en el artículo 334 Bis en cuanto a que el sujeto pasivo de la relación laboral de este tipo, contará dentro de sus condiciones laborales, con pagos beneficios, tales como la prima vacacional, la

remuneración de los días de descanso, el seguro social y el aguinaldo. En cuanto a la remuneración que se otorga en esta modalidad de trabajo, la cantidad será fijada de forma periódica, mediante un análisis económico.

Las personas trabajadoras del hogar denominadas de igual manera como trabajadoras domésticas, tendrán de acuerdo con el ordenamiento jurídico mexicano, el derecho de gozar de un día y la mitad del otro sin que puedan ser interrumpido, aun cuando no se designa de manera expresa un día en específico, si se hace referencia que de manera preferencias sea sábado y domingo. Los medios días de descanso podrán ser acumulables, hasta un máximo de dos, para poder formar uno entero y a la siguiente semana descansar dos días consecutivos. Es parte de los derechos de los empleados, el que sean tratados de una forma cortés y sin proferirles insultos o palabras ofensivas, procurando por el mantenimiento o en todo caso la recuperación de la salud, debiendo de igual manera que inscribir al seguro social a los trabajadores domésticos.

En cuanto a la terminación de la relación laboral de forma unilateral, se puede producir a través de ciertos preceptos en el caso de que sea el empleado el que no quiere proseguir con la relación de trabajo, al mismo le bastara con dar aviso de tal situación una semana antes. Ahora, en el caso de que sea el patrono el que tenga considerado apartar del puesto a un trabajador doméstico, el mismo deberá de cumplir con el pago de una indemnización al mismo. En cuanto a las condiciones en las que se

desempeñan los trabajadores y trabajadoras domésticas mexicanos, se encuentra la que posterior a realizar cada una de las actividades programadas y estipuladas por el patrono tendrá derecho a nueve horas de descanso por la noche de forma continua, aparte de ello tres horas de descanso entre la mañana y la tarde, siempre y cuando se cumplan con las tareas diarias. Por último, un día y medio de descanso semanal y el poseer un espacio adecuado para habitar.

De igual manera se han establecido como parte de los derechos que son debidamente reconocidos por el ordenamiento jurídico mexicano vigente a las personas que se desempeñan de manera permanente en el trabajo doméstico, a que le sea proporcionada de manera constante y en horarios convenidos, alimentación sana y suficiente, los tres tiempos de comida, sin excepción, de igual manera la legislación demarca como un derecho de trabajador doméstico y una obligación que posee el empleador, el pago equivalente a quince días de salario en concepto de aguinaldo, siendo parte de sus derechos ser tratados de forma digna. Por último, se debe de respetar la condición física, étnica, religiosa y económica de trabajador.

Desarrollo del trabajo doméstico en Colombia

En cuanto a la concepción del trabajo doméstico en Colombia, cabe la pena resaltar que el mismo es referente en cuanto al conjunto de actividades realizadas por el trabajador o trabajadora a favor de una o más

personas que pertenecen a una familia, con la finalidad de coadyuvar con las mismas en las tareas propias del hogar tales como orden limpieza, la realización de compras, preparación de alimentos, entre otras que no tienen como resultado una consecuencia de lucro. En este país sudamericano, debe de tomarse encuentra tanto a las trabajadoras como a los trabajadores que desarrollan su labor en este régimen, en virtud que de acuerdo con el Informe de Derechos Laborales de Colombia (2021), aun cuando los porcentajes son totalmente desequilibrados, en cuanto a mujeres que se desempeñan en este ámbito con respecto a los hombres, si hay casos en que estos últimos son contratados para dicha actividad laboral.

Regulación legal del trabajo doméstico en Colombia

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano existe una norma jurídica de carácter específico que tiene por objeto regular, promocionar y proteger los derechos de las personas que laboran en casas de habitación en las que son contratados para la realización de tareas propias del hogar, dicha norma jurídica es denominada como Ley Ley de los Trabajadores Domésticos, se identifica como Ley Número 1595, la cual fue aprobada por el Congreso de la República de Colombia en fecha 21 de diciembre del año 2012, dentro el contenido de la misma se hace una instauración equiparada de lo establecido en el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, que fue celebrado en

Ginebra, durante la reunión número cien de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En esta norma legal ordinaria vigente en el ordenamiento jurídico colombiano, se hace referencia al trabajo doméstico como el cumulo de actividades realizadas en uno o más hogares o para los mismos. En cuanto al término compuesto de trabajador doméstico, el mismo hace referencia al elemento personal hombre o mujer que tiene como obligación la realización de las tareas antes mencionadas, como parte del trabajo doméstico que desempeña. Es importante denotar como parte de los elementos que constituyen el trabajo doméstico, que al mismo pertenecen aquellos que llevan a cabo su labor de forma continua, por lo que quedan excluidos de esta agrupación aquellas personas que por día o por trato llegan a las casas de habitación a realizar labores de limpieza y orden, en un día en específico y luego de ello se marchan a ofrecer sus servicios a otro lugar.

El trabajo doméstico entonces, es aquel realizado por una persona que presta sus servicios a favor de una persona o de una familia, de forma permanente coadyuvando con ellos con el orden y la limpieza del hogar, así como la realización de tareas encomendadas que sean de la misma naturaleza, este sector en Colombia, como en la mayoría de países a tomado muy poca relevancia en el ordenamiento jurídico a lo largo de la historia, sin embargo en la actualidad de a poco se empieza a exteriorizar

en la labor legislativa. La misma tiene como parte de sus objetivos o finalidades principales el que sea respetados y promovidos los derechos y garantías de los trabajadores de este régimen.

La norma jurídica en análisis tiene como finalidad el respeto, preservación y restauración de los derechos de las personas que prestan sus servicios de tipo doméstico, garantizando para el efecto el derecho de los mismos tienen a un trato digno, a un sueldo legítimo, a una jornada laboral enmarcada en ley, a la protección de los derechos sindicales de los trabajadores domésticos, el que la persona pueda elegir de forma libre donde y a quien prestarle sus servicios, que el mismo no sea coaccionado para la realización de actividades y que los mismos sean tomados en cuenta en la sociedad como parte de la actividad económica, en la que los mismos buscan participar y se les ha vedado dicho derecho, por desempeñar la labor que desempeñan, negándoles así, créditos bancarios, la participación política social, entre otros obstáculos que los sujetos pasivos de esta actividad laboral han enfrentado.

La norma jurídica colombiana en análisis establece como la edad de una persona, para iniciar a laborar en este tipo de trabajo es la de dieciocho años. Es menester de igual manera de la Ley de los Trabajadores Domésticos, identifica como Ley Número 1595, regular todas aquellas condiciones que el patrono y el trabajador acuerdan al momento de iniciar una relación laboral, es por eso que se deben de establecer condiciones

mínimas para la contratación en este régimen, ello en respuesta de que las mismas puedan ser mejoradas, pero no menoscabadas al momento en que sean acordadas en el inicio de una relación laboral de este tipo. Esta norma legal establece lo relativo a la jornada laboral, los descansos, salarios, indemnizaciones, subsidio por desempleo, cobertura de enfermedad común, entre otros aspectos tomados en cuenta.

La jornada laboral, es regulada dentro de este contexto legal, como el tiempo efectivo que una persona pasa al servicio de otra, el tiempo que en esta es impuesto como parámetro en principio es fijo, sin embargo, es importante aportar que este tiempo puede ser dividido en una jornada de trabajo ordinaria y otra denominada como extraordinaria. En el caso de la jornada laboral en el régimen de trabajo doméstico, la misma en Colombia se encuentra restringida en ocho horas como máximo al día, como parte de estas horas al servicio del patrono, debe de tomarse en cuenta un descanso intermedio que tendrá una duración de treinta minutos, en el que la trabajadora o trabajador domestico podrá despejarse, alimentarse o realizar cualquier actividad, sin que el patrono pueda negarle este derecho.

Descanso semanal, el ordenamiento jurídico colombiano lo describe como el tiempo al que todo trabajador tiene derecho posterior a la prestación continua de sus servicios, el mismo es establecido en la Ley de los Trabajadores Domésticos, identifica como Ley Número 1595, regulando que el mismo tendrá una duración de treinta y seis horas, en el

que las primeras veinticuatro horas deben de ser prestadas de forma expresa los días domingos, por lo que dispone esta regulación que el tiempo restante deberá de ser concedido cualquiera de los días restantes de la semana, la elección de los días podrá realizarse de forma libre, de conformidad con las necesidades del trabajador o de acuerdo a la conveniencia del patrono.

En los casos en que una persona que labore bajo el régimen de trabajo doméstico viviera de forma habitual en la casa de habitación de sus patronos, será denominado como trabajo doméstico sin retiro, en virtud de lo cual el ordenamiento jurídico laboral en Colombia le otorga un tratamiento especial, por lo que tendrán derecho a un descanso nocturno de un mínimo de nueve horas, en las que el patrono debe de respetar dicha regulación y dejar que las mismas sean disfrutadas por el trabajador de forma continua y sin interrupciones, en una habitación concedida en virtud de la naturaleza del trabajo, misma que debe de ser digna, entendiéndose dicho calificativo como higiénica, con los servicios básicos y en la que la persona que presta sus servicios domésticos viva de forma individual.

Respecto al salario, la Ley de los Trabajadores Domésticos, identifica como Ley Número 1595, establece dentro del contenido que el mismo debe de ser equivalente sin ninguna excepción a la cantidad establecida por la comisión nacional de salarios, dependiendo al año de que se trate,

estableciendo así una cantidad de dinero que debe de ser pagada en efectivo al finalizar un mes en cuanto a la prestación de servicios, la misma puede ser modificada toda vez sea en virtud de un mejoramiento o aumento de la cantidad devengada. El ordenamiento jurídico colombiano establece que los intervalos en que puede ser efectuado el pago del salario dentro de este régimen laboral podrán ser semanal, quincenal o mensual.

En cuanto a la indemnización en el régimen del trabajo doméstico llevado a cabo en la República de Colombia, el ordenamiento jurídico vigente preceptúa que este es concebido como un derecho y una garantía de los que se hacen merecedores y acreedores todas aquellas personas que de forma efectiva prestan sus servicios de forma continua y sin interrupción, en labores respecto a la realización de tareas de orden y limpieza en uno o más hogares de la misma familia, dicha indemnización es equivalente a la retribución de un mes de salario por cada año que ha prestado sus servicios, en los casos en que el tiempo en que ha laborado no supere los doce meses, el mismo será proporcional al tiempo en que ha trabajado.

El ordenamiento jurídico vigente en la república colombiana con relación al tema del trabajo doméstico establece la protección de la mujer que se encuentra en periodo de gestación, estableciendo como un derecho y una garantía para la misma la inamovilidad laboral con el objeto de que sea preservado su trabajo y que no existan actos de discriminación para las mismas. De igual manera toda mujer que sea trabajadora y esté por

convertirse en madre de familia tendrá una licencia retribuida por un plazo de por lo menos ochenta y cuatro días, mismos que podrán ser distribuidos en un periodo pre y post natal, haciendo una distribución sugerida de treinta días previos y cincuenta y cuatro posteriores al parto. En cuanto a la duración de la inamovilidad laboral a la que son sujetas estas trabajadoras, la misma tiene una duración de ciento ochenta días posteriores a la reincorporación de las trabajadoras a sus labores.

La regulación legal en cuanto al régimen de trabajo doméstico en Colombia, tendrá como parte de los derechos y garantías de las personas que se desempeñan en este ámbito, la prestación por desempleo, misma que consiste en el otorgamiento de un pago realizado de forma mensual en justificación de un subsidio, mismo que consistirá en el otorgamiento de un pago en efectivo que se hará a todo empleado comprendido en la presente ley, que en un momento determinado se encuentre desempleado, siempre y cuando la situación en la que se encuentre no sea imputable a algún mal comportamiento de su parte. Quienes se encuentren comprendidos dentro de estos requisitos, deberán de solicitar dicha prestación en un plazo no mayor de treinta días.

Quienes fungen como patronos en el régimen de trabajo doméstico, tiene obligación de pagar el sueldo y a la vez redactar un documento con fecha de pago, cantidad pagada y firma del trabajador, esto con el objeto de que se tenga documentación de respaldo para el patrono en la que se acredite

la cantidad pagada. Aparte de ser un comprobante personal, que representa una obligación impuesta por el ordenamiento jurídico colombiano, deberán de ser presentados al momento en que se realicen las inspecciones domiciliarias, las que tendrán lugar cuando se tengan indicios relacionados con las condiciones laborales con las que se desempeñan algunas personas, dicha inspección deberá de contar con la autorización del juez competente, siendo en este caso el Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo, quien previo a la autorización analizara la situación y si existen motivos para hacer la inspección, la misma será realizada, caso contrario no procederá.

Desarrollo del trabajo doméstico en España

En España, actualmente existe una cantidad considerable de demanda de trabajadoras o trabajadores domésticos, en virtud de que los integrantes de la familia poseen una serie de ocupaciones fuera de casa, no pudiendo o dificultándoseles la labor de limpieza, orden, compras y demás actividades que se deben de llevar a cabo en un hogar, por lo que es una necesidad para ellos contar con una persona que se haga cargo de estas actividades en el tiempo en que estos se encuentren ausentes por actividades laborales, académicas o de otro tipo. De igual manera los empleados domésticos son contratados con el objeto de aligerar las cargas y responsabilidad en el día a día de las personas.

Tomando en cuenta los aspectos con anterioridad referenciados, aunado al índice de edad de los ciudadanos españoles, hacen que las familias no puedan ser autosuficientes en este aspecto, siendo una necesidad el contar con una persona que realice las tareas del hogar favoreciendo a hombres y en un alto número mujeres que buscan ingresar al mercado laboral para poder cubrir necesidades propias y de los familiares que tengan a su cargo y dependan económicamente de los mismos. Es menester dentro de este apartado también mencionar que la situación migratoria en España supone el ingreso de muchas personas en búsqueda de una oportunidad laboral, por lo que el primer campo de trabajo donde pueden introducirse en muchas ocasiones es el doméstico, debido a que no es requisito respaldar estudios académicos o una capacidad en especial.

Estas personas que incursionan en el ámbito del trabajo doméstico, se convierten desde el momento en que acuerdan la prestación de sus servicios, en un apoyo para la familia, en cuanto a la organización, orden, mantenimiento de hogar, la preparación de alimentos, la compra de artículos indispensables, entre otras actividades y por ende forman una relación laboral, misma que de forma específica se regula a través del Real Decreto 1620/2011, de fecha catorce de noviembre del año dos mil once, concibiendo a esta actividad laboral como un régimen laboral especial. Desde la puesta en vigencia de la normativa referenciada el trato y las condiciones laborales dentro de esta labor han sido mejorados por parte

de los patronos, quienes poseen la advertencia de sanciones por hallazgos que puedan ser identificados.

Regulación legal del trabajo doméstico en España

En España, el ordenamiento jurídico interno regula el trabajo doméstico, tal como se referencio en el anterior apartado, a través del Real Decreto 1620/2011, el cual tiene por finalidad esencial llevar a cabo la regulación legal de forma en que se deben desempeñar las relaciones laborales de carácter especial dentro de un ambiente familiar. El Decreto Real, que con anterioridad se connota, tiene como finalidad principal el llevar a cabo una regulación acerca de las condiciones de trabajo instauradas en una relación laboral entablada con ocasión de trabajo doméstico, que de conformidad con el artículo 2.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debe de ser equivalente al monto que se haya fijado para el año en que se encuentran.

En consideración a los sujetos personales de la relación laboral doméstica, es trabajador o trabajadora, quien presta sus servicios al hogar y se considera patrono al titular de la casa de habitación donde desempeña su labor, aun cuando el mismo no permanezca la mayor cantidad de tiempo en el recinto. En los casos donde en una misma convivan vivienda convivan dos o más personas que no son familiares, la figura de patrono recaerá en aquella que más tiempo se encuentre dentro de la casa de

habitación o a favor de aquella persona que sea electa de común acuerdo entre los habitantes del hogar, teniendo en cuenta para la elección, que sea una persona que pueda tener constante interacción con el empleo o empleada doméstica, para que exista una buena relación y comunicación entre las partes.

Miñarro (2013), establece que:

La finalidad de esta relación de trabajo bajo ámbito de especificación y regulan especial son todos aquellos servicios debidamente otorgados a favor de una familia, de forma específica en un hogar, atendiendo tareas como orden, limpieza y la compra de enseres y materia prima para la elaboración de alimentos. También se podrán desarrollar bajo este régimen otras tareas aunadas al hogar, tal como lo son de jardinería, guardería o de limpieza de vehículos de propiedad de los habitantes del hogar. Es importante resaltar que no se podrá incluir dentro de este régimen las actividades laborales que una persona realiza a favor de una empresa con fine de lucro, aun cuando las actividades sean de limpieza, orden o de colaborar con tramites o compras. Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (p.17).

Es importante hacer mención en relación a las relaciones de colaboración y convivencia familiar que las mismas, no han sido tomadas en cuenta como parte de las relaciones de carácter laboral especial doméstico, ya que estos actos llevados a cabo por vecinos, amigos o familiares tendientes al cuidado de menores o de ancianos, intercambio de alimentos preparados, las técnicas enseñadas para la realización de un arte o actividad, entre otras suelen ser parte de las actividades espontaneas que se presentan, sin embargo, es factible resaltar que cuando estas actividades se volvieran periódicas, se debería de reconocer dicho

extremo para que la persona que realizan esta actos, los lleven a cabo a cambio de una remuneración y la imposición de reglas en torno a ello.

Es conveniente resaltar dentro del desarrollo de la descripción de la regulación legal específica que regula el trabajo doméstico, como un aspecto muy característico en el ordenamiento jurídico español, lo relativo a que aun cuando la relación de trabajo es única, el trabajador o trabajadora doméstica tiene la obligación de llevar a cabo con la periodicidad necesaria de acuerdo a los intereses del empleador, otras actividades ajenas las asignadas dentro del hogar, tales como incursionar en actividades empresariales del patrono, coadyuvando con el mismo en el desarrollo de actividades que le son encomendadas a la persona, las cuales de acuerdo a lo estipulado deben de ser obedecidas de manera obligatoria.

Como parte de los derechos y las obligaciones que se encuentran constituidos en este régimen laboral, debe de existir una normativa de jerarquización para la legítima aplicación de estos, dando paso en primer lugar a las disposiciones emanadas del contenido de la ley en mención. En segundo lugar, se deberá de aplicar la norma jurídica de carácter ordinaria en materia de trabajo, en cuanto a las disposiciones que puedan ser adoptadas, en convenciones de carácter internacional ratificadas por el Gobierno de España. Con respecto a la contratación de empleados

domésticos la misma puede llevarse a cabo por el medio directo o por intermedio a través de las oficinas de colocación en materia laboral.

En relación a las entidades que se especializan en buscar y colocar empleados en distintos lugares de trabajo, las mismas deben de ser regidas bajo las premisas básicas de igualdad y no discriminación por la condición social, opinión pública, aspectos raciales, sexo, edad entre otros aspectos, por lo que los encargados de dichas oficinas siempre que existan capacidades para el desempeño de las autoridades, deben de procurar porque todas y cada una de las personas que estuvieron interesadas para postularse, puedan hacerlo. En cuanto al instrumento jurídico por medio del cual queda asentada la relación laboral, es el contrato, mismo que podrá celebrarse de forma escrito o de palabra.

Los contratos de trabajo doméstico son por tiempo indeterminado, representando un derecho para quienes laboran en estas circunstancias, debido a que los mismos podrán ser exigidos de manera coercitiva para acreditar los convenios del salario, las condiciones de vivienda y alimentación que se le otorgarán al empleado o empleada doméstica. Es un deber del patrono y un derecho del trabajador en el régimen de trabajo doméstico que las condiciones de seguridad y salud sean aptas y se mantengan de esta manera en el lugar de trabajo, siendo una causal de dimisión justa del trabajador en los casos en que las condiciones fueran reprobables. Como parte de las condiciones laborales y derechos del

trabajador, se encuentra el salario, mismo que no podrá ser bajo ningún motivo inferior al denominado como Salario Mínimo Interprofesional, el cual será asignado en cuanto a la cantidad, una vez al año de conformidad con las reglas laborales generales.

En cuanto a las jornadas de trabajo, el ordenamiento jurídico en mención establece que la cantidad de horas no podrá ser superior a las cuarenta, dejando a consideración de las necesidades tanto del patrono como del trabajador el horario laboral a determinar para el desempeño del tiempo de presencia. Fuera de este horario, aun cuando el trabajador domestico viva en la casa donde trabaja, no existe obligación para que el mismo se encuentre presente en el lugar, en virtud de ello podrá salir a realizar la actividad que sea de su elección. Aun cuando existe libertad de fijar horarios a conveniencia de los sujetos personales de la relación laboral doméstica, la norma establece un parámetro mínimo de descanso, el cual no podrá ser inferior a doce horas entre cada jornada laboral, esto para las personas que no pernoctan en la casa donde trabajan.

En los casos de las o los trabajadores que viven de forma habitual en la casa del patrono, el periodo de descanso entre jornada podrá ser reducido en dos horas, por lo que el mínimo de descanso en este sentido podrá ser de diez horas. El empleado domestico bajo la modalidad de trabajo interno, poseerá el derecho a disponer de dos horas en total, que podrá destinar a las alimentaciones, mismo que de conformidad a lo establecido

en la norma, no será tomado en cuenta como trabajo efectivo. En cuanto al descanso semanal en este régimen, el mismo debe de ser computado en horas, siendo treinta y seis horas consecutivas las establecidas en ley, de las cuales veinticuatro deben de pertenecer al domingo, pudiendo las otras doce horas ser repartidas entre el día sábado por la tarde o el día lunes por la mañana, con el objeto de que las mismas sean otorgadas en su totalidad.

Referente a las licencias con derecho de pago, se encuentran aquellas que de conformidad con las autoridades de gobierno sean consideradas como días festivos o permisos previstos. En cuanto a las vacaciones para el régimen especial de trabajo doméstico, se estipula en el ordenamiento jurídico español que las mismas serán otorgadas por un periodo de treinta días al año, teniendo la posibilidad de ser fraccionado el plazo en dos periodos de quince días cada uno, en cuanto a las fechas en que las mismas serán gozadas, la legislación otorga facultad de igual manera a los sujetos personales de la relación laboral, para que puedan acomodarlos de la forma que consideran pertinente de conformidad con sus necesidades.

Aun cuando de conformidad con el ordenamiento jurídico español existe libertad para lo referente a la calendarización anual de las vacaciones, dispone de forma expresa en el contenido del Real Decreto 1620/2011, que las mismas deben de ser pactadas dos meses antes del inicio de las mismas, durante este tiempo el patrono tiene la obligación de seguir otorgando el salario mínimo acordado y la posibilidad para que el

trabajador o trabajadora doméstica pueda seguir viviendo de forma normal y continua en la habitación que le fue asignada, sin embargo, si dicha situación no fuera el caso, la misma podrá dejar sus cosas en la misma y regresar el día que se haya pactado como el regreso a las labores.

En cuanto a la edad mínima que puede tener una persona que busque desempeñarse en el régimen especial de trabajo doméstico, el ordenamiento jurídico únicamente hace mención acerca de los menores de dieciocho años, sin embargo no se establece una edad cronológica mínima, pero si se establece que la jornada laboral en estos casos será una jornada más reducida, pudiendo tomar un descanso extra de treinta minutos después de cuatro horas continuas de trabajo, existiendo la prohibición que el menor de dieciocho años pueda desempeñar una jornada extraordinaria y el trabajo en estos casos solo puede ser realizado en jornada diurna, expresándose la prohibición que la misma sea desempeñada en horas de la noche, entre cada jornada deberá de ser de doce horas como mínimo, en cuanto al descanso semanal, se dispone que el mismo será como mínimo de dos días continuos, sin que se especifique días en concreto.

La terminación de la relación laboral en materia de trabajo doméstico podrá ser a consecuencia de un despido de carácter disciplinario, en virtud de haber faltado a las normas del hogar, por la realización de actos inmorales, por faltar el respeto a los integrantes de la familia para la que

labora, entre otros. En el caso de producirse uno de los distintos escenarios representados con anterioridad el patrono deberá dejar constancia por escrito con el detalle de cada uno de los sucesos que motivaron el despido, sin embargo será el órgano jurisdiccional competente, el que decidirá acerca de que si es despido cumple los requisitos para ser justificado, caso contrario el patrono deberá de hacer efectivo el pago de la indemnización, mismo que de conformidad con la normativa en estudio, será equivalente al salario percibido por veinte días por cada uno de los años laborados, teniendo como límite doce meses.

En relación con la extinción o desistimiento del contrato de trabajo llevado por parte del patrono, el mismo debe de ser informado al trabajador en el que se exprese de manera directa la voluntad del empleador de dar por terminada la relación laboral doméstica. Prevé de igual manera la normativa, que en los casos en que la relación laboral objeto de finalización haya durado doce meses o más, se debe de respetar un plazo de preaviso el cual tendrá una duración máxima de veinte días, otorgados con el objeto de que el empleado o empleada doméstica coordine el regreso de sus objetos personales a su lugar de origen o buscar la posibilidad de poder ingresar a otra casa a laborar, según sea cada uno de los casos.

Caso contrario a lo establecido con anterioridad, cuando la relación laboral aun no tenga una duración de doce meses, se otorgará únicamente siete días para que el empleado o empleada doméstica desocupe la morada otorgada y se retire del hogar para el que laboraba de forma definitiva, al mismo tiempo se deberá de otorgar por esta terminación de la relación laboral de forma unilateral, una indemnización, la cual será equivalente al total reflejado del salario percibido por doce días, el cual deberá de ser multiplicado por los años en que permaneció la persona al servicio de la familia, existiendo un parámetro mayor equivalente a un máximo de seis mensualidades en total.

De igual manera establece el Real Decreto 1620/2011, que cuando un trabajador ya haya sido comunicado de la decisión tomada por el patrono de prescindir de sus servicios, durante el periodo de preaviso que corresponda según sea el caso, tendrá derecho a una licencia retribuida de seis horas a la semana que serán empleadas por el o la trabajadora para organizarse y buscar otro trabajo o lugar donde pueda vivir posterior a que abandone la casa de sus anteriores patronos. Existe también la posibilidad de que se exonere el patrono del tiempo de preaviso, anteriormente mencionado, el cual puede ser legalmente sustituido por una indemnización al salario que correspondía por ese tiempo sin que para el efecto labore.

Derecho comparado sobre la regulación legal del trabajo doméstico

Es menester del presente título llevar a cabo el desarrollo de la tercera variable de investigación, relacionada con el derecho comparado como metodología de indagación, por lo que de manera posterior a la descripción de la regulación legal de los derechos laborales de empleadas domésticas en los ordenamientos jurídicos de los países de México, Colombia y España, se procede a la comparación de los mismos, estableciendo los aspectos que conforman diferencias y los que conforman similitudes, para que posterior a un análisis integral de los mismos se puedan distinguir aspectos importantes a considerar en la legislación guatemalteca y se finalice con una propuesta para la optimización en la regulación legal del trabajo doméstico en Guatemala.

Definición de derecho comparado

El derecho comparado es concebido como una metodología a partir de la cual puede ser estudiado el derecho en general y cada una de sus áreas. El mismo consiste en llevar a cabo una comparación de los métodos de resolución de asuntos legales y jurídicos de instituciones propias del derecho, de figuras jurídicas, delitos y en general todo aquello relacionado a la ciencia del derecho, en virtud del cual en el desarrollo de la investigación serán comparadas legislación en las que en la actualidad se

regulan el trabajo doméstico, para que posterior a ello se realice una distinción entre diferencias y similitudes para poder coadyuvar a la propuesta que tenga como resultado una optimización del ordenamiento jurídico guatemalteco en cuanto al trabajo doméstico.

Somma (2015) establece que:

El derecho comparado es un método, con el estudio sociológico, más que histórico, del derecho. Y han evidenciado que debe conducir al conocimiento de las soluciones efectivamente adoptadas por los derechos vigentes, no a la individualización de las soluciones practicables a partir de las reglas y principios de esos derechos. Está aquí implícita la referencia a las diferencias entre un punto de vista interno y un punto de vista externo sobre el derecho, el primero típico del estudioso que se expresa en términos prescriptivos, reproduciendo el propósito de la fuente formal de producción de las reglas; el segundo, elegido en cambio por quien pretende valorar la eficacia de los preceptos: de todos los preceptos que presiden la distribución imperativa de bienes y valores, pertenezcan formalmente o no al sistema de fuentes (p.149).

Diferenciación entre las regulaciones legales

Posterior a la indagación de la regulación legal de los derechos laborales de empleadas domésticas en los ordenamientos jurídicos de los países de Guatemala, México, Colombia y España, pudieron establecerse que existen diferenciaciones demarcadas entre estos, encontrándose dentro de las mismas que aun cuando en todas las legislaciones se toma en cuenta el tema del trabajo doméstico, la forma en que se regula es distinta, en el caso de Guatemala y México se regula a través de la norma jurídica ordinaria en materia de trabajo a diferencia de los países de Colombia y España donde es a través de una norma jurídica ordinaria específica, en

las que se denota lo concerniente a los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticas.

Aspectos tales como la regulación legal de la edad mínima para incursionar en el trabajo doméstico, connota una diferenciación en virtud de que solo el ordenamiento jurídico de México establece la edad de quince años como mínima para incursionar en este trabajo, mientras las otras tres legislaciones no hacen mención del asunto. En cuanto a la regulación legal específica en que se consagra el trabajo doméstico, únicamente en México y Colombia existe de manera expresa regulación en torno a la inamovilidad laboral y los descansos a los que tienen derecho las mujeres que se encuentren en periodo de gestación. En el caso del ordenamiento jurídico colombiano se establecen incluso la duración de los periodos de descanso pre y post natal y una inamovilidad especial, la cual durará hasta ciento ochenta días posteriores a la finalización del descanso postnatal.

En cuando al tema específico de las jornadas laborales, es importante realizar una especial connotación en que existen demarcadas diferencias entre los ordenamientos jurídicos indagados, a partir de lo indicado en el país de referencia, Guatemala; en el que no existe regulación legal acerca de la jornada laboral en el trabajo doméstico, caso contrario a las regulaciones legales de los países de México, Colombia y España donde la jornada laboral es de ocho horas al día. Aun cuando es una de las

similitudes dentro de las legislaciones analizadas el tema del salario mínimo, es importante establecer como diferencia que en México el cincuenta por ciento del mismo puede ser pagado en especie.

Lo que corresponde a la forma de pago del salario, el mismo posee diferenciaciones en las legislaciones estudiadas, ya que en referencia al tiempo la regulación legal de España establece que el mismo puede ser pagado de forma semanal, quincenal o mensual, cuestión que no es tomada en cuenta en el resto de los países. En relación con los descansos, aun cuando la clasificación de estos sea una similitud entre las legislaciones evaluadas, los términos de estos varían, siendo el caso de México en el que se otorga un descanso de tres horas en el día, un descanso entre jornadas laborales de nueve horas como mínimo, las cuales no podrán ser interrumpidas y un descanso semanal de un día y medio.

Respecto a los descansos otorgados por el ordenamiento jurídico colombiano, a diferencia de México, en este el descanso otorgado entre horas de trabajo solo es de treinta minutos, en cuanto al descanso diario es de nueve horas, por su parte el descanso semanal es de treinta y seis horas de las cuales veinticuatro serán gozadas el domingo y las otras doce deberán de ser distribuidas el sábado anterior por la tarde o el lunes posterior por la mañana. En el caso de España el descanso entre horarios laborales será de dos horas, el descanso diario será de doce horas en el caso de los empleados o empleadas domésticas que no vivían en la casa

donde laboran y de diez en los casos en que, si pernoctan en este lugar, en el caso del descanso semanal, el mismo será de treinta y seis horas. Por último, en Guatemala, se establece que no existe descanso entre horas de trabajo, el descanso diario deberá de ser de diez horas y el semanal será de forma específica el domingo.

Dentro de la regulación legal del trabajo doméstico en relación con las vacaciones, existe diferencia entre México y de España, donde el primero otorga quince días de vacaciones a las cuales tienen derecho de manera irrenunciable el trabajador o trabajadora doméstica, en el caso de España las vacaciones son más extensas puesto que el plazo definido será de treinta días, las cuales podrán ser divididas en dos periodos de quince días cada uno. En el apartado de las similitudes fue acotado lo relativo a que la figura de la indemnización es repetitiva en las distintas legislaciones, sin embargo, la forma en que se otorga es totalmente diferente en España a los demás países en análisis, en virtud de que en el resto de países la indemnización es equivalente al salario mensual multiplicado por el número de años laborados, caso contrario al país europeo en donde la indemnización será igual al salario de doce días multiplicado por el número de años laborados.

Una de las diferencias bastante connotadas, que vale la pena establecer, es en relación a que en Colombia, existe la posibilidad de que las autoridades administrativas en materia laboral, puedan realizar

inspecciones domiciliarias a todas aquellas casas en que cuenten con los servicios de un empleado o empleada doméstica y que existan indicios de que a la misma se le están vulnerados sus derechos y garantías que denota el ordenamiento jurídico, en virtud de ello la autoridad tramitará ante el órgano jurisdiccional competente la autorización para poder llegar y verificar las situaciones señaladas, sin que pueda existir para el efecto contraposición por parte del propietario o habitantes de la casa de que se trate.

Similitudes entre las regulaciones legales

De igual manera a la que fueron distinguidas las diferencias entre los ordenamientos jurídicos de los países de Guatemala, México, Colombia y España, es importante resaltar las similitudes que existen entre las mismas, denotando en este aspecto que en las cuatro legislaciones connotadas el trabajo doméstico es concebido como un régimen especial, es similitud entre Guatemala y México el que el régimen especial de trabajo doméstico sea regulado dentro del contenido de la norma ordinaria de trabajo. Es importante de igual manera connotar que es obligación del patrono en todos los países en análisis, proporcionar al trabajador o trabajadora doméstica la alimentación y un lugar adecuado para descansar y pernoctar, si así fuere el caso en específico que se presentara.

En la realización de la respectiva comparación, se pudo determinar como parte de las similitudes encontradas entre la regulación legal de los países de México, Colombia y España en relación con la contraprestación otorgada por el patrono, denominada salario que el mismo será equivalente en el trabajo doméstico, al regulado como salario mínimo el cual es establecido de forma anual. Debe de resaltarse a esta altura de la investigación que uno de los aspectos más connotados en las distintas legislaciones es el tema de los descansos, siendo una similitud entre los ordenamientos jurídicos evaluados que se establecen distintas clases de descansos, siendo los mismos descansos entre horas de trabajo, entre jornadas y los descansos semanales.

Los ordenamientos jurídicos de España y México, tiene como similitud que quienes laboren bajo este régimen tendrán derecho a prestaciones tales como vacaciones y aguinaldo, así como al seguro social, de igual manera se establecen como licencias como goce de salario, los asuetos oficiales reconocidos por las autoridades de gobierno. Es también similitud entre las legislaciones comparadas, que en todos se establece el tema de la indemnización, la cual debe de hacerse efectiva en los casos de despidos sin causa justificada. Es similitud entre la regulación legal de los países de México y España el que debe de cumplirse con lo relativo al preaviso tanto en los casos de renuncia y despido, el cual es concebido como el tiempo efectivo que debe de pasar entre el día en que fue

informado acerca de la finalización de la relación laboral y el día en que ya no se presentará el trabajador a su lugar de labores.

Propuesta para la optimización en la regulación legal del trabajo doméstico en Guatemala

Como aporte jurídico que se otorga como resultado de la realización de la presente investigación, se encuentra que posterior a la indagación doctrinaria y legal llevada a cabo en relación al tema del trabajo doméstico en el ordenamiento jurídico guatemalteco y de los demás países en cuestión, se puede determinar que, existen aspectos plenamente identificados que deben de ser optimizados en la regulación legal de Guatemala, por lo que es propicio proponer la reforma del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 llevada a cabo mediante la técnica legislativa por el Congreso de la República de Guatemala, modificando por ende el título cuarto, específicamente el capítulo cuarto cuyo nombre es el de trabajo doméstico.

Dentro de los aspectos a optimizar dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, con relación al trabajo doméstico se encuentra la instauración de una jornada ordinaria de trabajo, la cual debe de ser conformada por un plazo en horas no mayor a ocho en un mismo día, no pudiendo exceder de cuarenta horas a la semana. En cuanto al descanso semanal el mismo deberá de ser de treinta y seis horas, siendo coercitivo

que sea el domingo el día principal de descanso, pudiendo distribuir el resto de las horas entre el día sábado por la tarde o el día lunes por la mañana. Deben de ser autorizadas las horas extras con un pago equivalente al cincuenta por ciento más del pago de la hora ordinaria. Se debe de expresar que el salario en las actividades domésticas debe de ser, no menos que el salario mínimo fijado por la autoridad respectiva.

Es importante que de forma expresa se disponga entorno al régimen especial de trabajo doméstico, que quienes laboren en este tengan derecho a prestaciones laborales tales como bonificaciones, aguinaldo, vacaciones, indemnización y la bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, con el objeto de que estas ventajas económicas puedan ser otorgadas de forma coercitiva o que puedan ser exigidas por los trabajadores de este régimen existiendo regulación legal específica en el tema. Dentro de los aspectos más novedosos que derivado de la investigación realizada se pueden exteriorizar, es con respecto a las inspecciones domiciliarias que para su efecto debería de realizar la Inspección General de Trabajo, con el objeto de constatar el cumplimiento íntegro de la regulación laboral específica, vigente.

De igual forma vale la pena resaltar dentro de los aspectos que deben de ser implementados a partir de la reforma al Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, que se propone lo relativo a las condiciones laborales que deben de ser fijadas en los casos que el

trabajo doméstico sea realizado por menores de edad, en virtud de que el mismo es una realidad cotidiana en Guatemala, por lo que es pertinente fijar parámetros para su desenvolvimiento, tales como una jornada laboral más reducida, un tiempo de descanso más prolongado, el tema académico como parte de las condiciones para la contratación, los cuidados en cuanto a las actividades que se les asignan para su debida realización y lo relativo al tema del salario como tal.

Conclusiones

Posterior al desarrollo de la investigación, con relación al objetivo específico que consistía en el análisis de la regulación legal guatemalteca relativa a los derechos laborales en el régimen especial de trabajo doméstico, se concluye que los mismos son tratados a través del contenido del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en el artículo 164 concibiéndolo como una actividad laboral cuya aplicabilidad corresponde a los actos realizados por el trabajador consistente en labores de orden, limpieza y demás actividades realizadas en el hogar, estableciendo una regulación bastante general y escueta del tema, pasando por desapercibidos aspectos particularizados que deberían de normarse para este régimen especial, tal como la jornada laboral y las condiciones de prestación de servicios en los casos que el trabajador viviera en la casa donde labora, entre otros aspectos fundamentales.

De acuerdo a lo que se manifestó, en el segundo objetivo específico consistente en examinar el desarrollo y regulación legal del trabajo doméstico en el ordenamiento jurídico de los países de México, Colombia y España, que en estos países la regulación legal del tema central es mucho más detallada, en el caso de México regulando edad mínima para los trabajadores de este régimen, las obligaciones y derechos del patrono y del trabajador, el tema de inamovilidad laboral de mujeres embarazadas,

la especificidad de los descansos, las prestaciones, entre otros aspectos. En el caso de Colombia, también se regulan los aspectos connotados con anterioridad aunando a los mismos un procedimiento administrativo de inspección domiciliar de condiciones laborales en el trabajo doméstico, por último, en el caso de España que además de los preceptos mencionados se regula de manera específica el trabajo doméstico realizado por menores de edad.

Por último, el objetivo general que se refería a la comparación realizada entre las regulaciones legal del trabajo doméstico en Guatemala con respecto a los países de México, Colombia y España para establecer la existencia de similitudes y diferencias, se logró determinar que existen más diferencias que similitudes en virtud de que con respecto a los demás países, Guatemala regula el trabajo doméstico de forma escueta, dejando de regular aspectos de carácter trascendental para la protección integral de los derechos de los trabajadores de este régimen especial de trabajo, en virtud de ello es que se discernieron aspectos connotados para la realización de una propuesta de optimización de la regulación legal en este tema, por lo que la misma debe de hacerse a través de una reforma llevada a cabo por parte del Congreso de la República de Guatemala al Código de Trabajo vigente en el territorio guatemalteco.

Referencias

- Cruz, J. (2018). *Compendio del Derecho de Trabajo*. España: Grupo Anaya Publicaciones Generales.
- DeBuen, N. (2015). *Derecho del Trabajo*. México: Editorial Porrúa, S.A.
- Fernandez, L. (2012). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios .
- López, M. (1974). *Breve historia del derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Ed Municipal.
- Miñarro, M. (2013). *El Trabajo al Servicio del Hogar Familiar*. Madrid, España: Editorial Reus.
- Peredo, E. (2020). *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género*. Argentina: La Plata, S.A.
- Somma, A. (2015). *Introducción al derecho comparado*. Madrid, España: Gius. Laterza & Figli.

Legislación nacional

Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Vigente desde el 14 de enero de 1986. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala (1961). *Código de Trabajo*. Decreto 1441. Publicado en Diario de Centroamérica, No. 4561, del 5 de mayo de 1961. Guatemala.

Legislación internacional

Cámara De Diputados Del Honorable Congreso De México (1970) *Ley Federal del Trabajo*. 01 de abril 1970. México.

Congreso Nacional de Colombia (2012). *Ley de los trabajadores domésticos*. Ley 1595 N°21.142. 21 de diciembre de 2012. Colombia.

Jefatura de Estado (1995). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Real Decreto Legislativo 1/1995. 14 de marzo de 1995. España.