



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

Master Universitario en Sociedad Democrática, Estado y Derecho

“DEL TRABAJO DOMÉSTICO HACIA LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR EN GUATEMALA Y EL CONVENIO 189 DE OIT”

Por: LISBETH XIOMARA CARRANZA IZQUIERDO

Universidad Rafael Landívar

Cursos: “Nuevas tendencias en el Derecho del Trabajo y la protección de la Seguridad Social (I) y (II) ”

Dr. Aitor Bengoetxea Artetxe y Dr. Mikel de la Fuente Lavín

Guatemala, 20 de octubre 2011

“DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO HACIA LAS TRABAJADORAS DE CASA
PARTICULAR EN GUATEMALA Y EL CONVENIO 189 DE OIT”

CONTENIDO:

INTRODUCCIÓN

I. TRABAJO DOMÉSTICO.

a) Antecedentes

b) El trabajo doméstico de menores de edad.

II., TRABAJO DOMÉSTICO O TRABAJO EN CASA PARTICULAR

- ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE HOGAR Y/O TRABAJO DE CASA PARTICULAR

III. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE HOGAR Y/O TRABAJO DE CASA PARTICULAR

IV. Del Servicio como trabajador doméstico al trabajo de casa particular

V. DE LA PROGRESIVIDAD DE DERECHOS EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

VI. LEGISLACIÓN NACIONAL APLICABLE AL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA

- Código de Trabajo
- Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular – PRECAPI- el siete de julio de dos mil nueve.

VII. DE LA CONFERENCIA 100 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONCLUSIONES

RECOMENDACIÓN

REFERENCIAS

INTRODUCCIÓN

En este trabajo, es importante destacar como ha evolucionado el trabajo doméstico. Si bien es cierto, Guatemala, cuenta con una legislación del siglo pasado, en donde aparece el mismo como un Trabajo sujeto a Regímenes Especiales, esto lo mantiene a la vanguardia a pesar del tiempo transcurrido.

En su gran mayoría en Guatemala, son mujeres las que se dedican al trabajo doméstico, muchas menores de edad, adolescentes (en edad reproductiva) pero que abandonan familia, estudios y demás para obtener un ingreso.

Se creía antes que este trabajo era proporcionado para dueños de una mansión como se plasma allí, pero incluso la población indígena dueña de empresas contrata a sus connacionales para hacer tareas domésticas.

Un giro dio en esta década cuando se promocionó la entrada en vigencia del Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, el cual hasta el día de hoy no ha representado una dignificación a los derechos de las trabajadoras domésticas o de casa particular, pues no hubo consenso ni siquiera de los grupos representativos y es mas si la trabajadora no está al día en sus cuotas no obtiene los mínimos beneficios de los que tanto se alardeó en su creación, y como todo experimento solo cobró vigencia en el Departamento de Guatemala.

DE la mano con ello, es preciso también plasmar como de los foros, talleres y seminarios, se convoca a que en la Conferencia 100 de OIT se cree un Convenio específico para este tipo de trabajo, por lo cual se promulga el Convenio 189, del cual Guatemala a la fecha aún no es parte por no haberlo ratificado, por lo cual se hacen las conclusiones y recomendaciones.,

- **TRABAJO DOMÉSTICO**
- ANTECEDENTES

“Doméstico del latín domus, casa; y servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que lo ocupa (...) Los domésticos (servidores, sirvientes, criados y criadas, cocineros y cocineras, doncellas, mandaderos, choferes, cocheros, lacayos, porteros, asistentas, ayudas de cámara, pinches, amas, niñeras, ayos, y tantas especies más) han carecido de protección durante mucho tiempo en las leyes; e incluso actualmente el legislador interviene con muy pocas medidas a favor de esta clase de trabajadores, dado que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar, sin tener las prestaciones de relieve económico de trascendencia general. El servidor doméstico ejecuta las faenas caseras que podría efectuar el mismo dueño de la mansión en que se prestan, el ama de casa o sus hijos u otros parientes que en ella habitan; pero tienen sobrados recursos y para su comodidad, descargan en otros dispuestos a cumplirlas para obtener una retribución”.

Es interesante lo que plasma Cabanellas en esta obra, porque ya hace alusión a una distinción de género, pues habla de cocineras y cocineros, así como de criados y criadas, y es más destaca que son los propietarios de la “mansión”, sinónimo de personas de clase económica alta.

Trasladar esto al contexto de Guatemala al siglo XXI como luego se contempla, ya no es así, porque no es el poder económico, sino en los hogares ambos (padre o madre) trabajan, o en hogares monoparentales, donde la madre es la cabeza de

hogar, necesita ayuda, incluso en el área rural, contratan personas para hacer las labores propias de la limpieza y/o cuidado de niños por lo general.

Basta también ver en negocios de los indígenas que muchos vienen de Chimaltenango, que por trabajar los esposos en su tienda, se ven en la necesidad de contratar a otra persona (de su misma raza) para cuidar a los niños, pues la posición económica se los permite.

También este autor se refiere incluso a los choferes, asistentes en la cocina, y los que cuidan la puerta, como los que hacen mandados. Toda esta clasificación, a juicio personal debieran de ser incluidas en el Código de Trabajo de Guatemala, porque salvo conducir vehículo, pareciera que las demás actividades que las tendrían que realizar otros trabajadores, son actividades desarrolladas por la empleada doméstica.

- El trabajo doméstico de menores de edad.

En la actualidad es indiscutible, que no solo en hogares urbanos sino inclusive en el área rural, se necesita contar con los servicios de una persona para atender el aseo de la casa o habitación, la preparación de alimentos, las actividades de lavandería y, a veces, el cuidado de niños. Esta actividad no presentaría mayores complicaciones siempre y cuando la legislación vigente y a aplicar contengan la regulación legal de las condiciones de trabajo y sobre todo si se garantiza que la prestación de los servicios será realizada por adultos.

Si el trabajo doméstico lo hace un adolescente o niños (as) entonces se estaría frente a un panorama totalmente diferente ya que la contratación de niños (as) para esta actividad es intolerable y la contratación de adolescentes para laborar como trabajadores domésticos o de casa particular exige una detallada y estricta regulación legal que garantice la adecuada protección de su integridad.

El problema es sencillo: el trabajo doméstico debe ser realizado por adultos ya que las particulares condiciones en que se realiza, determinan un alto nivel de riesgo para adolescentes, particularmente si se trata de mujeres menores de edad.

En la Ley española de Contrato de Trabajo de 1944 entiende por servicio doméstico, “el que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él”

Esto ha evolucionado de acuerdo al **Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar que en el artículo 2** dice “Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar” y en el artículo 4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

Artículo 4. Modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico.

- El contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra.

Artículo 6. Retribuciones.

- El salario mínimo interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial. 2. En los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el

porcentaje que las partes acuerden, sin que la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 % del salario total”.

Esta legislación comparada también es fundamental, porque si en España a este tipo de actividad se le conoce como un servicio que se presta en el hogar familiar, sirve de guía para la evolución en cuanto a su cambio de denominación que trataré a continuación.

- **TRABAJO DOMÉSTICO O TRABAJO EN CASA PARTICULAR**

Preciso indicar antes de introducir esta denominación que la investigadora es además Juez de Trabajo, y hasta hoy no se ha promovido alguna demanda que diga que la actora laboró como “trabajadora de casa particular”, dado que esto es obligado en la relación de hechos que establece el Código de Trabajo en el artículo 332.

Luis Fernández Molina afirma que quedó atrás el papel de doméstico, pues en muchos casos era una figura paternal en la que desde pequeñas allí crecían. Ahora con las maquilas, fábricas, etc.; hay nuevas oportunidades para las trabajadoras que décadas atrás solo podían emplearse en el trabajo doméstico. A ello se le suma la modernidad en la tecnología, incluyendo el horno de microondas, la lavadora, y no digamos que las construcciones no incluyen un cuarto de servicio, por lo que la limpieza si bien va se hará una vez al día o tres veces por semana.

La crítica que hace el autor es que ese cambio es bueno si el sistema normativo responde a esta realidad, pero no es el caso de Guatemala, que su sistema normativo está desenfocado, y además es obsoleto, por lo cual comparto la opinión del tratadista, y es por ello que las estipulaciones contenidas no se observan.

- **ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE HOGAR Y/O TRABAJO DE CASA PARTICULAR**

La Conlactraho (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar), creada en 1988, es la primera organización regional de trabajadoras del hogar; aglutina asociaciones y sindicatos, sin embargo, privilegia el apoyo a la sindicalización, pero no escatima la importancia de los espacios políticos nacionales e internacionales. En la Cuarta Conferencia Mundial de Mujeres de la ONU, celebrada en Beijing en 1995, representantes de algunos sindicatos y asociaciones de trabajadoras de América Latina (Guatemala, Chile, Paraguay, México, básicamente de la Conlactraho), Sudáfrica (sindicato), Trinidad y Tobago (sindicato) y Kalayaan (asociación) decidieron formar una red internacional para promover los derechos de las trabajadoras del hogar. También el acto de nombrarse como trabajadoras del hogar o trabajadoras de casa particular reafirma su estatus compartido como trabajadoras, que no son seres serviles ni domesticables, y menos “parte de la familia”.

Al momento de crearse, la Confederación declaró el 30 de marzo, como el Día Internacional de la Trabajadora del Hogar. La declaración del último encuentro regional realizado en Paraguay en el año 2007 destacó como desafíos políticos de la Confederación los siguientes:

- Procurar la valoración de la labor de las trabajadoras del hogar, analizando su incidencia en la economía productiva y de reproducción social. En particular, se acuerda incorporar los temas de la “economía del cuidado”.
- Combatir la discriminación “legalizada” de las trabajadoras del hogar, nivelando sus condiciones laborales a las del resto de la clase trabajadora.
- Promover la eliminación del trabajo sin retiro de las casas, por considerarlo parte de las formas encubiertas de esclavitud.
- Incluir al trabajo infantil doméstico en los listados nacionales de trabajo infantil peligroso.
- Promover la inclusión y cobertura de la protección y seguridad social de las trabajadoras, incluyendo la ratificación del convenio 102.

- **ESFUERZOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO**

A partir de mediados de la década de 1990 hubo un renovado interés en el servicio doméstico por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Treinta años antes adoptó una resolución sobre las condiciones del empleo de los trabajadores domésticos, en la cual alentaba a sus estados miembros a introducir legislación y medidas protectoras para este sector, pero que no tuvo eco por parte de los gobiernos.

No cabe duda que aún la Organización Internacional del Trabajo y su fin intrínseco no logró en esa época (casi finales del siglo pasado) para que los congresistas (como el caso de Guatemala) impulsaran reformas. Dato curioso este, porque en Guatemala el Gobierno de Álvaro Colom se autodenomina, social demócrata, pero prefirió delegarlo a su esposa Sandra Torres por medio de su programa de Cohesión Social a impulsar la “Protección de Trabajadoras de Casa Particular”, nada novedoso, pero por supuesto, un gran avance en este período de dicho gobierno.

También se relaciona este cambio con las conferencias mundiales de las mujeres, el movimiento feminista, el crecimiento del sector informal, la feminización de la migración y los convenios con respecto al trabajo infantil y los trabajos forzados y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1979.

Esto produjo que el tema se discutiera en foros, así como investigaciones relacionadas con aspectos jurídicos del servicio doméstico y la implementación de proyectos específicos sobre el trabajo doméstico, vinculando con los temas antes indicados como es la trata de personas y la explotación infantil.

El enfoque de las oficinas regionales de la OIT en América Latina en cuanto al servicio doméstico es en torno al trabajo decente y la erradicación del trabajo infantil.

- **DEL SERVICIO COMO TRABAJADOR DOMÉSTICO AL TRABAJO DE CASA PARTICULAR**

El debate se abrió en relación a la denominación del trabajo en casa particulares, que fuera conocido históricamente como servicio doméstico y que corresponde al trabajo reproductivo remunerado. Es un trabajo realizado casi exclusivamente por mujeres, que suplen con este servicio la tarea que tradicionalmente realizaba la mujer –“ama de casa”- en el hogar. A raíz de su inclusión en el mercado de trabajo o en otras actividades fuera del mismo, llevan a convocar a otras mujeres para la realización de estas tareas, ya en este caso remuneradas.

La Organización Internacional del Trabajo viene debatiendo con particular énfasis esta temática en los últimos años y se encuentra próxima a emitir una convención y/o recomendación respecto al trabajo en casas particulares, usando como denominación del mismo, trabajadoras del hogar.

Se ha preferido por lo tanto, usar el término trabajadoras de casas particulares, y no de hogar (incluye a aquellas personas que conviven y genera lazos de consanguinidad o afectivos), y aunque no excluye el afecto en el trato, es un trabajo remunerado, por lo que es más preciso denominarle así.

- **DE LA PROGRESIVIDAD DE DERECHOS EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA**

En la Ley española de Contrato de Trabajo de 1944 entiende por servicio doméstico, “el que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo

de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él”

Esto ha evolucionado de acuerdo al **Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar que en el artículo 2** dice “Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar” y en el artículo 4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

Artículo 4. Modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico.

- El contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra.

Artículo 6. Retribuciones.

- El salario mínimo interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial. 2. En los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, sin que la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 % del salario total”.

Esta legislación comparada también es fundamental, porque si en España a este tipo de actividad se le conoce como un servicio que se presta en el hogar familiar,

sirve de guía para la evolución en cuanto a su cambio de denominación que trataré a continuación.

- **LEGISLACIÓN NACIONAL APLICABLE AL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA.**
- Código de Trabajo

En cuanto al contrato de trabajo: “**Artículo 27.** El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a)... b) al servicio doméstico;...”. Además dentro de las obligaciones del patrono el artículo 61 ordena al empleador enviar un informe, cuyas normas no son aplicables al servicio doméstico. Es preciso detenerse para analizar cómo está protegido el trabajo en el ordenamiento guatemalteco, pues da facilidad en cuanto a la contratación verbal, y a la vez excluye de sus obligaciones a los empleadores para que informen a la autoridad administrativa sobre sus empleados domésticos y ante todo cuánto han erogado en salarios, y la división de la jornada, artículo del Código de Trabajo que debería de ser sometido a una reforma, porque no se ve el objetivo sobre esa exclusión, ante todo porque obliga a los demás empleadores a consignar sexo, ocupación y nacionalidad, aspectos que conjugan y van de la mano con el trabajo doméstico.

En cuanto al pago del salario lo norma el “**Artículo 92:** Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos”, es decir que como no lo excluye el trabajador doméstico puede devengar su salario por quincena o por mes. En la calidad que funjo como Juez de Trabajo, tampoco he visto una demanda en la cual la trabajadora haya recibido un salario por quincena, solo mensual, es decir, por los principios del derecho de trabajo en Guatemala para pagar este tipo de trabajo ha prevalecido la costumbre.

En el Capítulo Cuarto el Código de Trabajo desarrolla uno de los trabajos sujetos a regímenes especiales (Título IV), como es el Trabajo Doméstico, y lo contempla de los artículos 161 al 166.

“Artículo 161. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Artículo 162. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”. Del primer artículo no se hace comentario pues ya se desarrolló con antelación, pero sí sobre lo que desarrolla el segundo y que para el tratadista Luis Fernández Molina esa norma es un caso excepcional, es decir que aplica a los beneficios adicionales al salario lo que encaja como una ventaja económica. Entonces, sumado con la habitación y manutención, y que en algunos lugares de trabajo incluso tienen televisión con cable, baño con agua caliente, y pueden hacer uso del teléfono, y se le suministra inclusive artículos de higiene personal, esto puede confundir sobre si es o no una ventaja económica que tendrá que discutirse en juicio.

De las obligaciones de la empleada doméstica está que debe de entregar un certificado de buena salud (Artículo 163), y además en el artículo 164 se establece que no está sujeto a jornadas de trabajo.

De las reglas en cuanto a las enfermedades en el trabajo el Código de Trabajo contiene una norma desarrollada y completa de la cual es preciso comentar algunos avances:

Artículo 165. Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

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

para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia. Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso *d*);

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

c) toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para su labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;

d) en los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer; *e*) en todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y

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

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

En los estudios de Derecho de Trabajo se antepone la norma contenida en el artículo 102 que en su último párrafo dice: “Todo patrono que ocupe

permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”, y así pasado todo el tiempo de vigencia de la norma, nunca se obligó a un empleador que tuviera una trabajadora doméstica a pagar su cuota ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pues imposible que en un hogar hubiera más de tres empleadas domésticas, pues a lo sumo, una.

Como antes se indicó, pues en el Gobierno de Álvaro Colom, cuya gestión finalizará el 14 de enero de 2012, fue por medio de la entonces primera dama y su programa de Cohesión Social y aprovechando la coyuntura, a solicitud de ella, y juntamente con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se realizó el estudio, y surgió entonces el Acuerdo 1235, Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular – PRECAPI- el siete de julio de dos mil nueve.

- **Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular – PRECAPI- el siete de julio de dos mil nueve.**

Publicado en el Diario Oficial de Centroamérica y aprobado por el Presidente de la República mediante Acuerdo Gubernativo, entra en vigencia este Reglamento, el cual es considerado como “histórico” por el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, beneficiará en principio a cerca de 10 mil mujeres, la mitad de las cuales cumple jornadas de más de 14 horas diarias de trabajo. El Programa otorgará cobertura de maternidad, atención médica a los hijos (control de niño sano, vacunación y evaluación de talla y peso) de las beneficiarias en sus primeros cinco años de vida, y asistencia médica en caso de accidentes y emergencias. No está incluido el beneficio para ser acogido a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS), y tampoco enfermedad común. En el primer año de su vigencia, el plan piloto inició su vigencia solo en el Departamento de Guatemala.

Para cubrir los gastos del Precapi, la cuota será de Q300 trimestrales que se reparten en Q120 que dará el Estado, Q120 el patrono y Q60 el empleado. El formulario deberá llenarlo la empleada con apoyo del patrono y presentarlo firmado por ambos para que la empleada reciba su carné y se integre como cualquier otro afiliado.

Es interesante, como se explicó con anterioridad, que en Guatemala, trabajo doméstico (en su regulación del Código de Trabajo) puede incluir a ambos géneros) y no así, como el mismo título lo indica del Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular.

Dirigido entonces exclusivamente para mujeres, trabajadoras, del género femenino, excluyendo en su totalidad al género masculino. De esa cuenta, entonces ahora las trabajadoras domésticas o de casa particular como las denomina este Reglamento, estarán afiliadas al Seguro Social, y el formulario deberá llenarlo la empleada con apoyo del patrono y presentarlo firmado por ambos para que la empleada reciba su carné y se integre como cualquier otro afiliado.

Este compromiso lo hace el Estado, a pesar de la gran deuda que este Gobierno tiene ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad, pero fue por ello que firmaron un acuerdo. Para el 17 de septiembre de 2009 ya estaban inscritas cinco trabajadoras en PRECAPI.

De igual manera y con la objetividad, también hay críticas a este Reglamento, ante todo por no cubrir enfermedad común según indicó Hortensia Gómez, coordinadora de la oficina de la mujer de la Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala, pues el convenio no llena las expectativas.

El hecho de que no se ofrezca el servicio de enfermedad común "es lamentable", según Gómez, debido a que "este es el servicio que con más frecuencia demandan las trabajadoras de casa quienes, como todo ser humano, tienen problemas del corazón, hipertensión, diabetes y otras enfermedades". Igual

genera dudas del aporte que hará la empleada al Seguro Social que es aproximadamente unos 12 dólares al mes, divididos en 40% el empleador y otro tanto la Secretaría de Obras de la Esposa del Presidente de la República (SOSEP) y un 20% restante las empleadas.

"Imagínese que si el Estado tiene una deuda histórica con el IGSS, de unos 1.800 millones de dólares, que no ha podido pagar. ¿Cómo hará para aportar a este nuevo programa?"

A su vez el Defensor de los derechos del trabajador de la Procuraduría de los Derechos Humanos Marco Vinicio Hernández dijo "esto (la conformación del aporte) rompe totalmente con el mecanismo proporcional del aporte salarial al seguro social que es propio del trabajador formal que paga 4.83 por ciento mensual".

Hernández dejó en claro que la creación del Precapi "es un avance", aunque "más parece una medida cortoplacista que no está fundamentada en un estudio actuarial", pues al no estar incluidas al IVS no hay una prevención integral. El surgimiento del Precapi tampoco dio muestras de una coordinación interinstitucional para lograr un mejor programa. "Pero nunca nos informaron del Precapi y, en consecuencia, no se atendió el tema de manera integral con asuntos tan fundamentales como el trabajo infantil", relató Hernández.

b.1) DEL REGLAMENTO Y SU CONTENIDO

“CONSIDERANDO... Que actualmente el Régimen de Seguridad Social se encuentra en una etapa intermedia, ya que no cubre a todas las clases de trabajadores, por lo que el financiamiento de este Programa se determina de conformidad con las necesidad financieras y de facilidad administrativas, así como las características y posibilidades contributivas de las capas de la población trabajadora, que por medio del presente Reglamento se protegerán. Que dentro de la legislación laboral el trabajo doméstico se encuentra considerado como un Régimen especial, por las particularidades que se aplican al mismo, existiendo la necesidad de ampliar, de manera progresiva, la cobertura del Régimen de

Seguridad Social, para la población femenina que desarrolla dichas labores, dadas las características de vulnerabilidad de este grupo poblacional”.

De la simple lectura de esos principios que guardan este reglamento, da la impresión que por un Acuerdo de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se ha querido legislar cuando es del conocimiento de todos, que en Guatemala los únicos que pueden en todo caso fungir como tales son los diputados del Congreso de la República. Por eso la anterior crítica se avala, porque en realidad, solo fue un aspecto coyuntural, para ganarse los votos incluso de las trabajadoras domésticas, pero en si mismo no tiene funcionalidad porque hasta ahorita no se ve que el Instituto por su propia iniciativa proteja a las mismas, ni tampoco que la SOSEP (a cargo de la entonces primera dama) haya dado un seguimiento, por lo cual, al día de hoy, tampoco como Juez, me consta que no se ha demandado incumplimiento de una obligación de una empleadora, y /o que el ente administrativo le de seguimiento, pues aquí esta fiscalización es doble, por parte del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección de Trabajo y por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a través de sus inspectores.

El artículo 11 de este Reglamento estipula también (en contradicción a su protección) que la afiliada gozará del subsidio de maternidad si ha contribuido con el programa por los seis meses anteriores, requiera los servicios durante los primeros tres meses de gestación, y se encuentre al día en los pagos, pero como es común en Guatemala ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lejos de dar protección brinda indefensión y sanciona a la parte débil que es este caso la trabajadora de casa particular, pues si no cumplió con los requisitos anteriores el subsidio corre a cargo del empleador según la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo. Imposible que una norma así aparezca en un Reglamento que fue promovido como perfecto y como hito histórico y demás. NO es cierto, pues, si fuera un empleador con más de tres personas dependientes estaría bien, pero incluso el mismo gobierno de Álvaro Colom se ufanó de haber depositado una cantidad de dinero para la cuota que el Estado de Guatemala aportó para este fin. Y así es en todo, el Seguro Social no quiere pagar, menos cubrir las contingencias pues antepone el pago de las cuotas sin establecer

porque no están esos fondos previamente, que muchas veces es solo responsabilidad del empleador no del trabajador, así que al parecer este reglamento será uno más, de los que no se cumplan so pretexto que uno de los responsables obligados no cotizó.

- **DE LA CONFERENCIA 100 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

“En su 301.^a reunión (marzo de 2008), el Consejo de Administración de la OIT decidió inscribir en el orden del día de la 99.^a reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos con miras al establecimiento de normas del trabajo en dicho ámbito. De conformidad con lo dispuesto en el subpárrafo 5.1.4 de la sección 5 del Reglamento del Consejo de Administración, la cuestión se ha remitido a la Conferencia para ser tratada con arreglo al procedimiento de doble discusión”

Fue solicitado indicar a la Oficina, para que en el plazo de tres meses, contado a partir de la fecha en que reciban el informe, y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, remitieran enmiendas u observaciones las presentaran a la mayor brevedad y a más tardar el 18 de noviembre de 2010

Los textos del proyecto de convenio y del proyecto de recomendación sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos se basan en las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo tras la primera discusión de este punto, celebrada en su 99.^a reunión de junio de 2010

La creación de ese instrumento internacional incluye dos fases de discusión, la primera es la Conferencia Internacional de la 99^a (junio 2010 en Ginebra), en la que se prepararán los borradores de instrumentos, y la segunda fase se continuará con vistas a su adopción en la 100^a (reunión de la OIT en junio de 2011). Los puntos propuestos a incluir, que destacan entre otros, son:

- Definición genérica de Trabajo Doméstico.

- Reafirmación de los derechos de los y las trabajadoras.
- Condiciones de trabajo decente.
- Atención de necesidades de los trabajadores/as migrantes.
- Medidas oportunas para garantizar la aplicación de la normativa laboral.
- Edad mínima para hacer el Trabajo Doméstico, ya que el trabajo infantil es ilegal.
- Condiciones no menos favorables que las de otras categorías ocupacionales.
- Horas de trabajo, compensación por horas extraordinarias, periodos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales remuneradas, no menos favorables que las de otras categorías de trabajadores asalariados.
- Cobertura del salario mínimo.
- Pago de salarios en especie, previamente autorizado y bajo condiciones muy especiales.

En lo que respecta a los puntos propuestos con miras a la adopción de una recomendación, se tiene entre otras:

Elaboración de un modelo contrato para trabajadores/as domésticas.

Medidas específicas para quienes trabajen de noche.

En descanso semanal tener en cuenta las costumbres religiosas, sociales y culturales de las trabajadoras/es.

Reglamentación estricta con respecto al pago en especie.

Requisitos mínimos sobre alimentación y alojamiento de puertas adentro.

Medidas concretas para protección de migrantes.

En conclusión, el nuevo instrumento de la OIT trata de incluir al grupo de los/las trabajadoras domésticas dentro del mercado de trabajo formal, reitera la puntualidad de los derechos y principios fundamentales de los/las trabajadoras y demanda un tratamiento no menos favorable que a otros trabajadores remunerados.

La Comisión de los Trabajadores Domésticos celebró su primera sesión el 1.º de junio de 2011 y el 16 de junio de este mismo año en Ginebra, delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores adoptaron por primera vez en la historia normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones de vida de

decenas de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo."Por primera vez llevamos el sistema de normas de la OIT a la economía informal y este es un acontecimiento de gran importancia", dijo el Director General de la OIT, Juan Somavia. "Se ha hecho historia", agregó.

"Las nuevas normas se convertirán en el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201 desde que fuera fundada la Organización en 1919. Establecen que los millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y los hogares podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva".

De este nuevo convenio es importante destacar el artículo 1 que hace una distinción entre trabajo doméstico, trabajador doméstico, quedando así: A los fines del presente Convenio: a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Este convenio será implementado mediante la ampliación o adaptación de las leyes existentes, reglamentos u otras medidas, o mediante el desarrollo de nuevas iniciativas específicas para trabajadoras y trabajadores domésticos. Algunas de las medidas necesarias según el Convenio pueden ser implementadas gradualmente.

En el caso de Guatemala, será necesario que se haga una reforma al Código de Trabajo y readecuar ese Acuerdo dictado por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

También es urgente su ratificación como ya se pronunciaron diversos sectores ante el Congreso de la República de Guatemala, pues en vano el trabajo hecho por OIT si, carece de sustento alguno, sin que prevalezca como estándar internacional de protección a este trabajo catalogado como Regimen Especial.

CONCLUSIONES:

- El trabajo doméstico en Guatemala, ha evolucionado, en cuanto a la fuerza productiva del sexo femenino, se ha involucrado en el trabajo de maquilas, pues es un mejor salario, que incluso devengan horas extraordinarias.
- En el Gobierno de Álvaro Colom a través de la entonces primera dama Sandra Torres de Colom, y la Secretaria de Obras Sociales de la Presidencia se impulsó únicamente con el aval del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, cuyo plan piloto es el Departamento de Guatemala
- El Acuerdo de Junta Directiva del Seguro Social que protege a las trabajadoras de casa particular, solo tiene enfoque de género femenino, y todos los actores involucrados tienen que pagar un porcentaje de una cuota ya establecida, y solo habrá protección por maternidad, emergencias, y control de niño sano hasta los cinco años.
- En Guatemala, el Código de Trabajo denomina a este tipo de trabajo, Trabajo Doméstico, y no se ha presentado en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social alguna demanda donde la parte actora (en este caso la trabajadora) que indique que laboraba como trabajadora de casa particular, sino únicamente plasman que laboraron como “empleadas domésticas”.
- En la Conferencia 100 de OIT se promulgó el Convenio 189, del cual el Estado de Guatemala no es parte, por no haberlo ratificado.

RECOMENDACIONES

- Que el Estado de Guatemala a través del Congreso de la República ratifiquen el Convenio 189 de OIT.

REFERENCIAS

- Cabanellas de Torres, Guillermo; Luis Alcalá Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social. 3ª Edición, Tomo II: Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1982.
- Fernández Molina, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Editorial Oscar de León Palacios, Guatemala, 1996
- Goren, Nora y David Trajtemberg. SITUACION DEL TRABAJO EN CASAS PARTICULARES. Hacia el reconocimiento de los derechos laborales INFORME N°2. Argentina, diciembre 2010
- OIT, “Resolution concerning the Conditions of Employment of Domestic Workers, International Labor Conference”, Geneva, session 49, 1965
- Organización Internacional del Trabajo. Breve descripción del régimen legal para el trabajo infantil y adolescente doméstico en Guatemala. Análisis de la legislación nacional e internacional. 2005 s/n

LEGALES

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Código de Trabajo
- Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular – PRECAPI
- Acuerdo Gubernativo No 236-2009 del Presidente de la República
- Convenio 189

ELECTRÓNICAS

- <http://alhim.revues.org/index2202.html>
- <http://www.elperiodico.com.gt>
- <http://www.artemisanoticias.com.ar/images/FotosNotas/Informe%20N%C2%BA2%20CEMyT.pdf>
- <http://migrationinformation.com/Profiles/display.cfm?ID=300> Fecha de consulta 18 de octubre de 2011
- http://www.oit.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=195:conferencia-de-la-oit-adopto-historicas-normas-laborales-para-millones-de-trabajadores-domesticos-en-el-mundo&catid=59:noticias&Itemid=58
- <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/applbyCtry.cfm?lang=es&CTYCHOICE=0270>