

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DE LAS MUJERES, GÉNERO
Y ACCESO A LA JUSTICIA**



EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA PATRIARCAL

LICENCIADA

DULCE MARÍA VALENTINA ALDANA SALAZAR

Guatemala, marzo 2019

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DE LAS MUJERES, GÉNERO
Y ACCESO A LA JUSTICIA

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA PATRIARCAL



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por la

LICENCIADA

DULCE MARÍA VALENTINA ALDANA SALAZAR

Previo a conferírsele el Grado Académico de

**MAESTRA EN DERECHOS DE LAS MUJERES, GÉNERO
Y ACCESO A LA JUSTICIA
(MAGISTER SCIENTIAE)**

Guatemala, marzo de 2019

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

CONSEJO ACADÉMICO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
DIRECTOR:	Dr. Luis Ernesto Cáceres Rodríguez
VOCAL:	Dr. Nery Roberto Muñoz
VOCAL:	Dr. Hugo Roberto Jauregui
VOCAL:	M. Sc. Erwin Iván Romero Morales

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS**

PRESIDENTA:	M. Sc. Mónica Lucrecia Ordoñez Villatoro
VOCAL:	M. Sc. Mabel Sagrario Gutiérrez Davila
SECRETARIA:	M. Sc. Sandra Marina Ciudad Real

RAZÓN: «El autor es el propietario de sus derecho de autor con respecto a la tesis sustentada». (Artículo 5 del Normativo de tesis de Maestría y Doctorado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Escuela de Estudios de Postgrado.

Guatemala, 20 de junio del 2018

Doctor
Ovidio David Parra Vela
Director
Escuela de Estudios de Postgrado
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

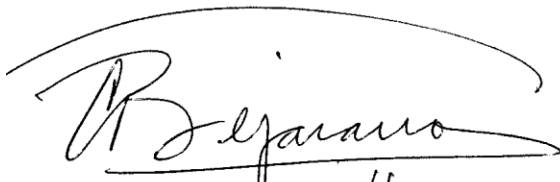
Señor Director:

Según Acta del Consejo Académico de la reunión Ordinaria celebrada el 31 de mayo del 2017, en el Acta N°. 02-2017, Punto CUARTO, Inciso 4.4 y del Acta N°. 1-2017, Punto CATORCE, Inciso 14.10, se hace de su conocimiento que se ha facilitado la tutoría y revisión de la elaboración del informe final de tesis intitulado "EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA PATRIARCAL", de la estudiante LICENCIADA DULCE MARÍA VALENTINA ALDANA SALAZAR, la cual se enmarca dentro de los contenidos teóricos metodológicos de la MAESTRÍA EN DERECHOS DE LAS MUJERES, GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA, cuyo proceso se realizó durante los meses de enero a junio de 2018.

El informe final de tesis de la LICDA. DULCE MARÍA VALENTINA ALDANA SALAZAR, cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento respectivo de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo tanto extendemos el dictamen de aprobación para que la sustentante pueda continuar con el proceso de tesis.

Así mismo, se deja constancia que la originalidad de los criterios vertidos en la tesis "EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA PATRIARCAL" son responsabilidad exclusiva de la autora.

Atentamente,



M.A. ROSA DEL CARMEN BEJARANO GIRÓN
Docente Escuela de Estudios de Postgrado
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



MSc. LUIS ERNESTO CÁCERES RODRÍGUEZ
Docente Escuela de Estudios de Postgrado
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 27 de febrero de 2019.

MSc. Luis Ernesto Cáceres
Director de la Escuela de Estudios de Postgrado,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor director:

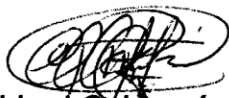
Por la presente, hago constar que he realizado la revisión de los aspectos gramaticales de la tesis:

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA PATRIARCAL

Esta tesis fue presentada por la Licda. Dulce María Valentina Aldana Salazar, de la Maestría en Derecho de las Mujeres, Género y Acceso a la Justicia de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En tal sentido, considero que, una vez realizadas las correcciones indicadas, la tesis puede imprimirse.

Atentamente,



Mildred Catalina Hernández Roldán

Colegiado 5456

Dra. Mildred C. Hernández Roldán
Revisora
Colegio Profesional de Humanidades
Colegiada 5456



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

D.E.E.P. ORDEN DE IMPRESIÓN

LA ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Guatemala, 11 de marzo del dos mil diecinueve.-----

En vista de que la Licda. Dulce María Valentina Aldana Salazar aprobó examen privado de tesis en la **Maestría en Derecho de las Mujeres, Género y Acceso a la Justicia** lo cual consta en el acta número 134-2018 suscrita por el Tribunal Examinador y habiéndose cumplido con la revisión gramatical, se autoriza la impresión de la tesis titulada **“EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA PATRIARCAL”**. Previo a realizar el acto de investidura de conformidad con lo establecido en el Artículo 21 del Normativo de Tesis de Maestría y Doctorado.-----

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Dr. Luis Ernesto Cáceres Rodríguez
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Escuela de Estudio de Postgrado, Edificio S-5 Segundo Nivel. Teléfono: 2418-8409

DEDICATORIA

- A DIOS:** Por todas sus bendiciones, por mi vida, por guiarme en cada paso que doy y por permitirme alcanzar una meta más.
- A MI MAMÁ:** Pilar fundamental de mi vida, por su apoyo y amor incondicional en cada paso y meta trazada; por motivarme a dar siempre lo mejor y concluir todo las cosas que inicio y ser el mejor ejemplo no solo de mujer sino de ser humano que puedo tener.
- A MELISA:** Por su alegría, ocurrencias y por inspirarme a dar lo mejor de mí.
- A JULIO:** Por su amor, paciencia, apoyo y por complementar mi vida de una manera perfecta.
- A TOÑO Y MÓNICA:** Por su apoyo y cariño.
- A:** Todas y cada una de las personas que, de alguna manera, directa o indirectamente, han colaborado y contribuido para que pueda llegar a la cima de esta meta académica y profesional.

ÍNDICE



INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I EL SISTEMA PATRIARCAL

1.1 Antecedentes	1
1.2 Definición y concepto	2
1.3. Características	3
1.4. El sistema patriarcal como origen de la discriminación	7
1.5. Sexismos, mitos y estereotipos	11
1.6. El derecho al trabajo.....	17
1.7 La división sexual del trabajo	20
1.8. Ámbitos público y privado.....	22
1.9 El sistema neoliberal y las mujeres	25
1.10 La discriminación laboral directa e indirecta.....	29
1.11 El derecho a la igualdad de la mujer trabajadora en el sistema patriarcal.....	33

CAPÍTULO II EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA PATRIARCAL

2.1 Antecedentes históricos del trabajo doméstico	39
2.2 Concepto y definición del trabajo doméstico	41
2.3 Características del trabajo doméstico	45
2.4 El trabajo doméstico en el sistema patriarcal	51
2.4.1 Jornadas de trabajo	55
2.4.2 Salario o forma de remuneración.....	57
2.4.3 Inexistencia del contrato de trabajo	60
2.4.4 Las condiciones de trabajo	61
2.4.5 Edad mínima.....	62
2.4.6 Educación de las trabajadoras domésticas.....	64

2.4.7 La seguridad social	
2.5 El trabajo doméstico en Guatemala	



CAPÍTULO III

DIFICULTAD DE ESTABLECER NORMATIVA QUE PROMUEVA MEJORAS PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

3.1 Legislación nacional en materia de trabajo doméstico	70
3.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala	70
3.1.2 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República	77
3.1.2.1 Régimen especial de trabajo	78
3.1.3 Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), “Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)”	87
3.1.4 Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, Decreto número 22-2008 del Congreso de la República.....	91
3.2 Legislación internacional en materia de trabajo doméstico	95
3.2.1 Convenio 189 y la Recomendación 201, ambos en materia de trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	96
3.2.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)	102
3.3 Expediente 549-2006 de la Corte de Constitucionalidad.....	108
3.4 Dificultad de establecer normativa que promueva mejoras para las trabajadoras domésticas.....	112
3.5 Acciones afirmativas	115
a) Derecho a la seguridad social	116
b) Derecho al acceso a la justicia laboral	118
c) No violencia en el ámbito laboral	119
d) El acoso y hostigamiento sexual en el trabajo	120
e) El salario mínimo	121
f) Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de trabajadoras y trabajadores domésticos	123

CONCLUSIONES.....
REFERENCIAS.....
ANEXO.....



INTRODUCCIÓN



El sistema patriarcal se encuentra enraizado en la sociedad y se manifiesta en el poder y dominio que ejercen los hombres sobre las mujeres. Este sistema se manifiesta y reproduce dentro de las instituciones sociales, a través de la desigualdad entre los sexos y la convalidación de la discriminación contra las mujeres, asimismo, contribuye al mantenimiento y reproducción de los mecanismos de dominación masculina que oprime a todas las mujeres. El sistema patriarcal tiene distintas formas de manifestarse, entre las que pueden mencionarse el lenguaje ginepe, la familia patriarcal, la educación androcéntrica, el trabajo sexuado, los sexismos, los estereotipos, los mitos y los roles de género.

La discriminación en contra de las mujeres encuentra su origen en el sistema patriarcal, el cual promueve su exclusión en todas las áreas sociales; además, divide el espacio de desenvolvimiento y desarrollo de hombres y mujeres en espacio público y privado, asignándole un espacio a cada sexo. El espacio público está destinado con exclusividad para los hombres y se considera como productivo, mientras que el privado, el cual se desarrolla en el hogar, es para las mujeres porque en él se asocia todo lo reproductivo. Esta división influye en el desarrollo de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En Guatemala, a pesar de que la Constitución Política de la República regula el derecho al trabajo como un derecho que tienen todas las personas (sin hacer ninguna distinción), en la práctica, los hombres y las mujeres no tienen las mismas oportunidades de acceso ni gozan de las mismas condiciones y oportunidades laborales.

Las mujeres, ante la necesidad de ingresar al mundo laboral, en muchos casos han tenido que hacerlo a través del trabajo doméstico, el cual es una de las ocupaciones más antiguas y que tiene sus raíces en la esclavitud y la servidumbre. Por dicha razón, este no se considera cualificado y tampoco es importante su remuneración económica ni su regulación legal y su reconocimiento social es nulo. Parte del supuesto de que las mujeres han sido criadas para desempeñar las tareas domésticas, las cuales son enseñadas en forma de legado de mujer a mujer dentro de las familias, por lo que se considera que dichas labores forman parte del rol natural de ser mujer.



En materia de trabajo doméstico el ordenamiento jurídico guatemalteco regula este tipo de trabajo como sujeto a regímenes especiales, a través de normas arbitrarias llenas de sexismos y androcentrismos que fomentan la explotación de las mujeres, sometiéndolas a servidumbre. Ello a pesar de encontrarse expresamente prohibida en la Constitución Política de la República en el artículo 4, dejándolas sin protección y garantías en el ejercicio de sus derechos laborales como trabajadoras domésticas.

En este sentido, para la realización del presente trabajo de investigación los métodos que se emplearon son empleados son el científico y el analítico, así como las técnicas de investigación documental tales como la lectura crítica de textos, fichaje, hojas de cotejo y la consulta de fuentes secundarias.

En el capítulo I, se hace relación al sistema patriarcal como un sistema de organización social, estableciendo desde sus antecedentes, definición y concepto, sus características y la influencia de este sistema como origen de la discriminación contra las mujeres y de sus distintas manifestaciones a través de los sexismos, mitos y estereotipos, los cuales ponen a la vista la valoración de las mujeres en este sistema y la forma cómo se reconoce su derecho al trabajo. Este se ve influenciado por la división sexual del mismo en los ámbitos público y privado hasta llegar al derecho de igualdad de la mujer trabajadora en el sistema patriarcal.

En el capítulo II, se realiza el análisis del trabajo doméstico en el sistema patriarcal partiendo de sus antecedentes históricos, estableciendo el concepto y definición del trabajo doméstico así como sus características. Además, se analizan los principales sexismos que afectan a las trabajadoras domésticas en las jornadas de trabajo, el salario, la inexistencia del contrato de trabajo, las condiciones de trabajo en las cuales prestan sus servicios las trabajadoras domésticas, la edad mínima, su nivel educativo y la seguridad social.

En el capítulo III, se desarrolla la dificultad de establecer normativa que promueva mejoras para las trabajadoras domésticas analizando la legislación nacional en materia de trabajo doméstico. Ello, con el objetivo de establecer cómo se encuentra regulado el derecho al trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y, específicamente y de manera crítica, establecer el porqué es considerado como un régimen especial de trabajo. Asimismo, se analizara el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) emitido el 7 de septiembre de 2009, el cual contiene el “Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)”, así como la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto 22-2008 del Congreso de la República. Estos temas son estudiados en concordancia con la legislación internacional en materia de trabajo doméstico, tomando en cuenta el Convenio 189 y la Recomendación 201, ambos en materia de trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los cuales aún no han sido ratificados por Guatemala. De igual manera, se analiza el articulado que se refiere a trabajo doméstico y/o a la discriminación que sufren las trabajadoras domésticas, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). De igual manera, se realiza un breve análisis del expediente 549-2006 de la Corte de Constitucionalidad. Para finalizar, y de acuerdo al postulado anterior, se analiza sobre la dificultad de establecer una normativa que promueva mejoras para las trabajadoras domésticas. De esta manera se aporta, a través del presente trabajo de tesis, la necesidad de adopción de algunas acciones afirmativas entre las que pueden mencionarse: el derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas, el derecho al acceso a la justicia laboral, la no violencia en el ámbito laboral, la regulación del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo y el salario mínimo. Este último tema es abordado como un derecho de las y los trabajadores dejando a un lado la segregación ocupacional.



CAPÍTULO I

EL SISTEMA PATRIARCAL



1.1 Antecedentes

El patriarcado surgió como un sistema de organización social que reemplazó el primitivo estado natural en el cual vivían hombres y mujeres.

Para conocer el origen del patriarcado puede partirse de dos hipótesis, o bien ha sido la forma de organizarse de todas las sociedades humanas, o bien ha surgido en un momento histórico particular, reemplazando un orden matriarcal y/o igualitario.

Existen numerosos mitos que explican el origen del patriarcado como la sustitución del matriarcado (poder en manos de las mujeres) por un orden masculino más adecuado, justificándose en la idea de que si existió un estado matriarcal originario es legítima la actual exclusión de las mujeres, toda vez que, cuando las mujeres tuvieron otro estatus y tuvieron en sus manos el ejercicio del poder, no fueron dignas de él, no lo supieron desempeñar, determinando que, por eso, lo perdieron.

Alda Facio, en su lectura de apoyo “Feminismo, género y patriarcado”, establece que:

El concepto de patriarcado es antiguo y no necesariamente un aporte de las teorías feministas. Engels y Weber lo mencionaron; más aún el primero se refirió a este, en su famosa obra “Estado, familia y propiedad privada” como el sistema de dominación más antiguo, concordando ambos en que el patriarcado dice relación con un sistema de poder y por lo tanto de dominio del hombre sobre la mujer. Son las teorías feministas sin embargo las que actualizan este concepto dejado atrás por los científicos sociales o peor aún considerado solo para caracterizar civilizaciones antiguas (2006. México: s.e. Recuperado de: <http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Feminismo,%20g%C3%A9nero%20y%20patriarcado.%20Alda%20Facio.pdf>).

La idea de que el poder en algún momento de la historia estuvo en manos de las mujeres es, como fue anotado con anterioridad, un mito. El poder siempre ha estado en manos de los hombres y ellos lo han manipulado a su conveniencia y en beneficio de su propio colectivo. Por otro lado, las mujeres han estado sometidas al poder de los hombres, poder que las ha excluido de la sociedad y las ha sometido a violencia, malos tratos, servidumbre e invisibilización.

Tal y como lo establece Kate Millet (citada por Marcela Lagarde, 1990):

Si consideramos el poder patriarcal como una institución en virtud de la cual una mitad de la población (es decir, las mujeres) se encuentra bajo el control de la otra mitad (los hombres), descubrimos que el patriarcado se apoya sobre dos tipos

fundamentales: el macho ha de dominar a la hembra, y el macho de más edad ha de dominar al más joven (pp. 77 y 78).



De la anotación anterior puede establecerse que en el sistema patriarcal, incluso entre hombres, siempre hay un hombre “más fuerte” quien ejerce el poder, control sobre los demás de su mismo sexo y sobre las mujeres.

1.2 Definición y concepto

De acuerdo al “Diccionario de la Real Academia Española”, el concepto patriarcado puede definirse como una “organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos del mismo linaje”.

Alda Facio Montejo, define el patriarcado como “el gobierno o autoridad del patriarca” (1992, p. 21) y establece que a pesar de ya no llamarse patriarcas, hoy en día los hombres siguen ejerciendo ese gobierno sobre las mujeres, las niñas y los niños, los ancianos y las ancianas.

Gerda Lener (como se citó en la lectura de apoyo de Alda Facio, “Feminismo, género y patriarcado”) establece como definición de patriarcado,

la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los/las niños/as de la familia, dominio que se extiende a la sociedad en general. Implica que los varones tienen poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres del acceso de las mismas pero no implica que las mujeres no tengan ningún tipo de poder, ni de derechos, influencias o de recursos (s.f.).

Tal como puede constatarse, la anterior definición invisibiliza a las mujeres sometiéndolas al poder y autoridad del hombre “jefe de cada familia” siendo este poder ejercido con abuso de autoridad y sometiéndolas a tratos inhumanos y de explotación, donde la mujer pasa a ser un objeto más, propiedad del hombre que puede manipular a su antojo.

No solo las mujeres son sujetas de la opresión masculina en el sistema patriarcal, ya que este dominio también se ejerce sobre los niños, los jóvenes, los ancianos, los homosexuales, los minusválidos, los enfermos, los obreros, los campesinos, quienes se definen como trabajadores, los indios, quienes profesan religiones y quienes hablan lenguas minoritarias, los analfabetas, los obesos, los de baja estatura, los feos, los oscuros, los sujetos de las clases explotadas, entre otros. El poder patriarcal se expresa

articulado en poderes; de esta manera el poder patriarcal es sexista, clasista, racista, etcétera (Lagarde, 1990, p. 79).

En el texto “Un paso hacia la equidad”, se establece que el término patriarcado empieza a ser utilizado con un sentido crítico hasta el siglo XIX y se establece en la teoría feminista de los años sesenta del siglo XX. Las feministas radicales denuncian una situación sistemática de dominación masculina en la que los hombres particulares aparecen como agentes activos de la opresión sufrida por las mujeres. Según este enfoque, los hombres tienen intereses específicos que les llevan a ocupar este papel. La sexualidad (en tanto obtención de placer) y la reproducción (producción de hijos) aparecen como dos elementos claves de la sujeción femenina. Las primeras feministas radicales americanas de los años sesenta incluyeron otros aspectos de la dominación patriarcal, tales como el laboral, es decir, el trabajo doméstico no pagado (s.f., p.7).

Puede concluirse que el patriarcado es una organización social en la que la autoridad es ejercida por los hombres y la cual se manifiesta a través del poder que estos ejercen sobre las mujeres principalmente, poder que se manifiesta en todas las instituciones y espacios de la sociedad y el cual coloca a las mujeres en una posición de desventaja en relación con los mismos.

1.3. Características

El sistema patriarcal se encuentra muy arraigado en nuestra sociedad, por esta razón sus características tienden a pasar desapercibidas ya que tanto los hombres como las mujeres han hecho de este sistema una forma de vida. Sin embargo, existen características que ningún otro sistema de organización de las sociedades presenta, entre ellas se pueden mencionar:

- El patriarcado es una forma de dominación y para algunas corrientes de pensamiento hasta de explotación, en el cual las mujeres son sometidas a tratos inhumanos y donde sus derechos no son reconocidos por la sociedad.
- Es una forma de organización social primitiva, en que la autoridad es ejercida por un hombre, en la mayoría de casos es el “jefe de cada familia”; aunque en la actualidad, los hombres ejercen poder y autoridad aunque no tengan un grado de parentesco o filiación con las mujeres, niños, niñas y/o ancianos y ancianas.





- En el sistema patriarcal existe una falta de autonomía económica para las mujeres la cual se debe a la falta de ingresos o a los bajos ingresos que reciben por el desempeño de trabajos precarios, inestables y/o de tiempo parcial.
- División sexual del trabajo, la cual tiene su origen en el sistema patriarcal, asignación de los hombres al ámbito público y las mujeres al ámbito privado; siendo el campo del ámbito privado más restringido, a las mujeres se les relega con la mayor parte del trabajo no remunerado (trabajo doméstico y cuidado de personas).

Alda Facio en su lectura de apoyo “Feminismo, género y patriarcado” (s.f.) establece como características del sistema patriarcal las siguientes:

- El sistema patriarcal se refiere a un sistema histórico, es decir, tiene un inicio en la historia y no es natural. Es importante establecer esta característica, ya que permite no solo determinar que la exclusión histórica que han vivido las mujeres, al negárseles la posibilidad de registrar su historia, sino también concebir una posibilidad de cambio en la situación de las mujeres. En otras palabras, la mujer no ha tenido historia toda vez que ha sido invisibilizada por el sistema patriarcal; las violaciones a sus derechos, sus logros y méritos no se han reconocido y la razón principal a esta invisibilización es que la historia ha sido escrita por hombres, quienes han registrado únicamente los que los hombres han hecho y han considerado importante. Por estas razones es que se considera que la historia es una disciplina androcéntrica, es decir, que únicamente cuenta lo que los mismos hombres han escrito de otros hombres. Por otro lado, permite a las mujeres ver una luz al final del túnel ya que por no tratarse de un sistema natural, puede llegar a su fin en el momento en que se reconozcan igualdad de derechos para hombres y para mujeres.
- El sistema patriarcal encuentra su fundamento en el poder y dominio que el hombre ha ejercido sobre la mujer a través de la violencia sexual, la cual es institucionalizada y promovida a través de las costumbres e instituciones de la familia y el Estado. Las características de un sistema de dominación son la fuerza y el temor, es decir, que para que se reproduzca este sistema es importante que exista un sujeto que aplique la fuerza o poder y un sujeto que padezca el temor o amenaza. En relación con la violencia, esta se instala en los cuerpos de las



mujeres quienes quedan sujetas al control sexual y reproductivo de los hombres en particular de aquel que se atribuye su dominio. Es lamentable que incluso el Estado, cuyo fin, tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 1, es la búsqueda del bien común, sea una de las instituciones que se encarga de reproducir el sistema patriarcal, no reconociéndole a las mujeres igualdad de derechos en relación con los hombres y mucho menos protegiéndolas de los vejámenes a los que son sujetas por las distintas manifestaciones del poder y la autoridad que ejercen los hombres en la lucha por tenerlas bajo su dominio. Las mujeres llegan al punto de no sentirse dueñas de sus cuerpos, de no poder elegir y/o escoger lo que más les convenga a sus intereses, toda vez que los hombres se han encargado de manifestarles (a través de los diferentes tipos de violencia) las consecuencias que tienen sus actos cuando son contrarios a la voluntad y/o intereses de ellos.

- Desde la Antigüedad, la familia es considerada por las teorías feministas como el espacio privilegiado de reproducción del sistema patriarcal. Esta constituye la unidad de control económico, sexual y reproductivo del hombre sobre la mujer y sus hijos. En la historia siempre ha existido algún nivel de asociación sexual y afectiva entre los seres humanos, pero esta no siempre fue la familia patriarcal, al mando de un hombre que controlaba tanto la sexualidad como la capacidad reproductiva biológica y social de la mujer; en algún momento y como se estableció con anterioridad, existió el sistema matriarcal, pero por no considerar a las mujeres dignas y capaces de ejercer el poder, el mismo les fue arrancado y las sometió a la disposición, poder y fuerza de los hombres. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 47 establece lo relacionado a la protección a la familia regulando que: “El Estado garantiza la protección, social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre (...), la igualdad de derechos de los cónyuges, (...)”. A pesar de estar regulada la igualdad en la Carta Magna, en la práctica y debido al sistema patriarcal que impera en el país, existen muchas desigualdades en cuanto a los derechos de los cónyuges, iniciando por el ámbito o espacio que es asignado a hombres (esposos), el público; y mujeres (esposas) a quienes se les designa el ámbito privado con exclusividad, ámbito reproductivo, espacio que se desarrolla dentro del hogar, es decir, que se les atribuye el cuidado de los hijos y la atención del hogar. Asimismo,



el Código Civil, Decreto Ley número 106 del Congreso de la República en su artículo 79 regula que: “El matrimonio se funda en la igualdad de derechos y obligaciones de ambos cónyuges, (...)”. Sin embargo, al dar lectura a los artículos posteriores siempre dentro del capítulo del matrimonio, puede constatarse como una desigualdad lo relacionado al “apellido de la mujer casada” (artículo 108) ya que se regula como un “derecho” de la mujer pero en ningún otro artículo se menciona que el hombre tenga igual “derecho”.

- Otra de las características del sistema patriarcal consiste en que las diferencias biológicas que existen entre hombres y mujeres justifican el dominio que prevalece entre ellos. Las diferencias biológicas sirven para marcar y diferenciar lo masculino de lo femenino, lo puro de lo impuro, lo superior de lo inferior. Las mujeres han sido estigmatizadas de sucias e impuras debido a procesos biológicos naturales como lo es la menstruación. Así lo establece Simone de Beauvoir en su libro “El segundo sexo”, específicamente cuando hace relación a la forma en que “los anglosajones llaman a la menstruación “the curse”, es decir “la maldición”; y, en efecto, en el ciclo menstrual no hay ninguna finalidad individual” (1948, p.14). En páginas posteriores del mismo texto continúa Simone de Beauvoir estableciendo que en la Biblia, en el libro denominado Levítico, se establece: “Y cuando la mujer tuviere flujo de sangre, y su flujo fuere en su carne, siete días estará apartada; y cualquiera que tocare en ella, será inmundo hasta la tarde (...)” (1948, p.76). En relación con la gestación (propia de la mujer) establece que “es una labor fatigosa que no ofrece a la mujer un beneficio individual, y le exige por el contrario, pesados sacrificios” (1948, p.15).

- El sistema patriarcal se mantiene y reproduce a través de múltiples y variadas instituciones:

Llamamos institución patriarcal a aquella práctica, relación u organización que a la par de otras instituciones operan como pilares estrechamente ligados entre sí en la transmisión de la desigualdad entre los sexos y en la convalidación de la discriminación entre las mujeres pero tienen en común el hecho de que contribuyen al mantenimiento del sistema de género y a la reproducción de los mecanismos de dominación masculina que oprimen a todas las mujeres. Entre estas instituciones están: el lenguaje ginope, la familia patriarcal, la educación androcéntrica, la maternidad forzada, la historia robada, la heterosexualidad obligatoria, las religiones misóginas, el trabajo sexuado, el derecho masculinista, la ciencia monosexual, la violencia de género, etc. (Facio, Alda, 2006. Lectura de apoyo: “Feminismo, género y patriarcado”. México: s.e. Recuperado de:

<http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Feminismo,%20g%C3%A9nero%20y%20patriarcado.%20Alda%20Facio.pdf>



Asimismo, Marcela Lagarde en su texto “Cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas” (1990) establece como características del sistema patriarcal, las siguientes:

- El antagonismo g nerico, definido antagonismo como la incompatibilidad, oposición o rivalidad entre personas, en este caso entre hombres y mujeres, provocada por la opresión a la que son sujetas las mujeres quienes se encuentran bajo el dominio de los hombres, las que se manifiestan en las relaciones sociales, en las normas, el lenguaje y en las instituciones (p. 78).
- División del género femenino derivada de la enemistad histórica entre las mujeres, basada en su competencia por los hombres y por ocupar los espacios de la vida que les son asignados por su situación y condición g nerica (p. 78).
- El fenómeno cultural del machismo, el cual se fundamenta en el poder patriarcal de los hombres así como en la invisibilización y en la discriminación de las mujeres resultado de su opresión (p. 78).

Luego del análisis de las características proporcionadas por las autoras mencionadas puede establecerse que ambas comparten algunas en común, y a partir de las mismas se puede concluir, que el sistema patriarcal consiste en un sistema histórico de organización social primitiva en la que tienen lugar distintas formas de dominación que ejercen los hombres sobre las mujeres a través del poder y la violencia reproducido por medio de las costumbres. El sistema patriarcal se manifiesta a través de las distintas instituciones patriarcales encontrando en la falta de autonomía económica de las mujeres un excelente aliado derivado de la división sexual del trabajo que tiene como consecuencia la invisibilización y discriminación de las mujeres en todos los ámbitos, espacios e instituciones de la sociedad.

1.4. El sistema patriarcal como origen de la discriminación

La discriminación puede estudiarse desde distintos puntos de vista. El “Diccionario de la Real Academia Española” lo define como una acción de separar o diferenciar una cosa de otra; también lo define como la acción de seleccionar excluyendo; y discriminar como dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales,

religiosos, políticos, etc. La primera definición es plenamente en sentido negativo, pues hace la conceptualización neutral, sin ningún sentido negativo o positivo.

En el campo de lo jurídico, la definición de discriminación ha sido ampliamente regulada por normas nacionales e internacionales. La discriminación es un término que anula o restringe derechos fundamentales de las personas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como un documento a nivel mundial que reconoce los derechos fundamentales del ser humano en dignidad y el valor de la persona humana, en el artículo 7 establece: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Cabe establecer que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como el documento político-jurídico más relevante de la historia a nivel mundial, se establece la protección en contra de la discriminación, pero no se regula su prohibición o algunas medidas para detenerla.

De acuerdo con Jesús Rodríguez Zepeda, en su texto “Un marco teórico para la discriminación”, la definición de discriminación se encuentra plenamente arraigada al término de igualdad y desigualdad, pues, “las prácticas discriminatorias deben considerarse como una forma precisa de la desigualdad” (2006, p.36). En este sentido, la desigualdad se establece como una diferenciación o una selección social existente como resultado de procesos sociales de carácter económico, político, cultural o étnico, constituyen en el sentido más amplio de desigualdad a la discriminación.

El motor de esta forma precisa de desigualdad está en el terreno de las llamadas representaciones subjetivas del orden social, que pueden ser identificadas bajo los conceptos de “estigmas” y “prejuicios”. En este contexto, son elementos distintivos y esenciales, para entender el fenómeno de la discriminación contra determinados colectivos sociales, los estigmas que padecen y los prejuicios sociales negativos que circulan acerca de ellos en el marco de relaciones sociales de dominio y subordinación entre grupos” (Rodríguez, 2006, p.37).

La discriminación consiste en toda conducta dirigida a dar trato de exclusión, distinción o de inferioridad a una persona por motivo de sexo, ideas, religión, política, etcétera, y puede clasificarse en discriminación laboral, religiosa, social, ideológica, por discapacidad, género, entre otras.

La discriminación es un fenómeno social muy antiguo, no pudiendo distinguirse históricamente el origen del mismo. Ya que es un mal que ha existido desde siempre, el



ser humano ha realizado diferenciaciones individuales o grupales, con la creencia que “no todos somos iguales y por lo tanto no todos tenemos o merecemos lo mismo”.

Los estudios han puesto de manifiesto que la discriminación hacia las mujeres se inicia con las primeras civilizaciones en las que las formas de organización social determinan las funciones y derechos de cada sexo.

El sistema patriarcal es una construcción cultural basada en estereotipos masculinos y femeninos que responden a un imaginario colectivo: ideas preconcebidas y creencias que están muy arraigadas en la sociedad y que determinan las conductas y comportamientos de las personas según se nazca hombre o mujer. Ser parte de una socialización diferencial basada en el factor biológico del sexo, a través de la cual se enseña a la población que las mujeres tienen un conjunto de funciones, labores y valores que son propios y exclusivos del sexo femenino, y que los hombres tienen otra serie de atribuciones diferentes que los sitúan en un lugar de privilegio. Son los llamados “roles de género”, que se consideran producto de la naturaleza y justifican así la subordinación de las mujeres (Kinson, Khrysthyna, [2015]. El patriarcado, la causa de la desigualdad de género. España: s.e., recuperado de <https://www.vavel.com/es/sociedad/2015/03/08/460461-el-patriarcado-la-causa-de-la-desigualdad-de-genero.html>).

Entre los tipos de discriminación se puede establecer la discriminación por motivo de género (materia que nos compete en el estudio que se realiza), la cual de acuerdo a la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, en su texto “¿Sabías que? Un glosario feminista”, se indica que consiste en todo

acto a través del cual se establece una distinción o segregación que atenta contra las mujeres. Se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de derechos por motivos de género. Puede expresarse en normas, decisiones y prácticas que tratan de un modo desigual los intereses y derechos de mujeres y hombres (2011, p.22).

La discriminación de género es también conocida como sexismo, un fenómeno social que se basa en la supuesta supremacía del género masculino y que se asienta en el modelo heterosexual.

El artículo 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) establece que “el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación” (1994). Como puede constatarse, la Convención de Belém Do Pará regula la discriminación como una forma de violencia contra la mujer ya que al excluirla del pleno goce, reconocimiento, ejercicio y protección de sus derechos



se le está violentando y volviéndola más vulnerable a los abusos de los sujetos de las instituciones que ejercen el poder en el sistema patriarcal.

De acuerdo a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 1 se regula lo relacionado a la discriminación, específicamente contra la mujer, estableciéndose que: “A los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (1979).

El sistema patriarcal, al ser un sistema en el cual la autoridad y el poder son ejercidos exclusivamente por los hombres sobre las mujeres promueve, de una manera desmedida la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos e instituciones de la sociedad como en el caso de la educación, la salud, el trabajo, entre otros. Estos son derechos que aún en la actualidad únicamente son reconocidos para los hombres.

La CEDAW reconoce la discriminación en las siguientes esferas:

- Vida política y pública. Artículo 7
- Representación de gobierno en plano internacional. Artículo 8
- Esfera de la educación. Artículo 10
- **Esfera del Empleo. Artículo 11**
- Esfera de la atención médica. Artículo 12
- Esfera de la vida económica y social. Artículo 13
- Mujer en las zonas rurales. Artículo 14
- Asuntos relacionados con el matrimonio y sus relaciones familiares. Artículo 16.

En lo relacionado a la esfera del empleo, y de acuerdo con las Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer establece en su recomendación número 17, denominada “Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto” teniendo presente el artículo 11 de la CEDAW y el párrafo 120 de las Estrategias de Nairobi de 1985, recomienda a los Estados que: “a) Alienten y apoyen las investigaciones y los estudios experimentales destinados a medir y valorar el trabajo





doméstico no remunerado de la mujer” por medio de encuestas sobre el empleo de tiempo relacionados con el tiempo empleado en actividades y tareas de hogar y en el mercado de trabajo; “b) (...) adopten medidas encaminadas a cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer e incluirlo en el producto nacional bruto. Incluyan en sus informes (...) las investigaciones y los estudios experimentales realizados para medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, así como sobre los progresos logrados en la incorporación de dicho trabajo en las cuentas nacionales”.

En su parte considerativa, la CEDAW establece que la máxima participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. También es importante tener presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, y estar conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación; y que para lograr lo anterior establecido, es decir, para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional del hombre y de la mujer en la sociedad y en la familia. En otras palabras, romper con los sexismos, mitos y estereotipos instruidos por el sistema patriarcal.

A pesar de contar con normativa que regula la no discriminación de las personas, en este caso de las mujeres, el sistema patriarcal, a través de sus instituciones se encarga de reproducir actos discriminatorios que promueven la desigualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales.

1.5. Sexismos, mitos y estereotipos

Como se estableció en el tema anterior, es muy difícil establecer y determinar el origen de la discriminación; a pesar de ello, la discriminación encuentra un sistema por el que a través de sus instituciones logra su reproducción y por el cual sus prácticas muchas veces pasan desapercibidas, el sistema patriarcal. A través de este sistema, la discriminación se manifiesta a través de la utilización de sexismos, mitos y estereotipos (Velásquez, 2014, p. 14), los cuales serán analizados a continuación.

En relación con los **sexismos**, Alda Facio en su libro “Cuando el Género Suena, Cambios Trae”, establece que

el sexismo es la creencia, fundamentada en una serie de mitos y justificaciones en la superioridad del sexo masculino, -creencia que resulta en una serie de privilegios para ese sexo que se considera superior. Estos privilegios descansan en mantener al sexo femenino al servicio del sexo masculino, situación que se logra haciendo creer al sexo subordinado que esa es su función "natural" (1992, p.23).



Los sexismos, como pueden constatarse en la definición anterior, persiguen que la creencia de la superioridad de los hombres no se cuestione por nada ni nadie por considerarse como un estado natural; por tanto que se promueva esta situación y así lograr que los hombres gocen de privilegios que no les son otorgados a las mujeres. Por el contrario, que estas se encuentren al servicio de los hombres para que ellos satisfagan sus necesidades.

De acuerdo al "Diccionario ideológico feminista", de Victoria Sau, citado por Alda Facio en el texto señalado en el párrafo anterior, se establece que "el sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas, de modo que es imposible hacer una relación no exhaustiva, sino ni tan siquiera aproximada de sus formas de expresión y puntos de incidencia" (1992, p.24).

En palabras del sociólogo Martín Sagrera (como se citó en Facio, 1992).

Ni el esclavo, ni la mujer hubieran podido ser mantenidos siquiera sea por la fuerza, en el estado abyecto en que fueron sumidos si no hubieran sido convencidos poco a poco de su inferioridad y esta falta de conciencia de clase hizo que fueran ellos mismos los peores enemigos de su propia regeneración (p.24).

Por el estado de naturalidad que trata de dársele a los sexismos, es muy difícil que las mujeres se atrevan a cuestionar la opresión y sumisión a la que son sujetas en el sistema patriarcal; por el contrario, este sistema trata de convencerlas de que esta es la manera normal en que deben ser tratadas y que su fin debe ser la consecución de la satisfacción de los hombres.

De acuerdo con Alda Facio, las manifestaciones del sexismo son: el androcentrismo, la sobregeneralización y/o sobre especificidad, la insensibilidad de género, el doble parámetro, el deber ser de cada sexo y el dicotomismo sexual, los cuales serán analizados brevemente a continuación:

- El androcentrismo: es considerado como la forma de sexismo más generalizada; se enfoca en el punto de vista presentado desde la experiencia masculina como el centro de los estudios, investigaciones análisis u otros. Dos ejemplos extremos de



androcentrismo son la ginopia y la misoginia, la primera en la invisibilización de la experiencia femenina, y la segunda en el machismo (1992, p.78).

- La sobregeneralización, también llamada sobre especificidad, analiza la experiencia del sexo masculino y presenta dichos resultados como válidos para ambos sexos (1992, p.84), la solución para dicho sexismo es especificando el sexo que se utiliza para cada modelo de estudio o ley. Esta forma de sexismo es muy común en las normas legales las cuales incluyen solamente términos genéricos, olvidando que pueden existir diferencias entre los sexos con respecto al uso de un derecho o el quebrantamiento del mismo en una ley.
- La insensibilidad al género se presenta cuando se ignora la variable del sexo masculino o femenino. En materia legislativa se da mucho esta forma de sexismo cuando se ignora la existencia de las mujeres en la promulgación de leyes supuestamente “genéricas”, pero también se da cuando se promulgan leyes que sí toman en cuenta a la mujer y hasta le otorgan el derecho, pero no se toma en cuenta el perjuicio que puede ocasionarles (1992: p.88).
- El doble parámetro, conocido también como la doble moral, se da cuando a una misma situación se le asigna diferente valor dependiendo del sujeto que se vea involucrado, es decir, que no es lo mismo si lo hace un hombre a si lo realiza una mujer (1992: p.89).
- El sexismo del deber ser de cada sexo se manifiesta por las características humanas más apropiadas a cada sexo y a partir de esas características se asigna un comportamiento (1992: p.91).
- El dicotomismo sexual consiste en el trato que se le da a cada sexo como opuestos, como seres totalmente diferentes sin ninguna característica semejante olvidando que ambos son seres humanos (1992: p.92).

Los **mitos** forman parte del sistema de creencias de una cultura o de una comunidad, la cual los considera como historias verdaderas. El “Diccionario de la Real Academia Española” ofrece varias definiciones sobre este término, entre las que pueden mencionarse que los mitos, consisten en una “historia ficticia o personaje literario o artístico que encarna algún aspecto universal de la condición humana”.



De acuerdo con Mircelalleade, citada en el texto “Módulo de Retroalimentación para el Proceso de Formación Inicial de Justicia Especializada con Enfoque de Género para las Mujeres”, del Organismo Judicial, establece que

el mito no habla de lo que ha sucedido realmente, de lo que se ha manifestado plenamente. Los personajes de los mitos son seres sobrenaturales. Se les conoce sobre todo de lo que han hecho en el tiempo prestigioso de los comienzos” (2014, p.15).

Muchas son las creencias populares y pseudocientíficas que se han ido construyendo alrededor de la diferenciación biológica entre hombres y mujeres, todas las concepciones desarrolladas y los prejuicios se derivan de una idea global, la creencia de que los hombres y las mujeres son muy diferentes. A pesar de que se ha demostrado que la mayoría de esas creencias son mitos, lo cierto es que continúan existiendo y desarrollándose creencias, que tienen como resultado actitudes sexistas, a partir de generalizaciones injustificadas.

Simone de Beauvoir, en su texto “El segundo sexo, establece que

la Historia nos muestra que los hombres siempre han ejercido todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado, han juzgado útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus Códigos se han establecido contra ella; y de ese modo la mujer se ha constituido concretamente como lo Otro (1948, p.70).

Como puede constatarse, la condición de opresión a la que han sido sujetas las mujeres versa de muchos años atrás ya que Simone de Beauvoir en su texto, en 1948, en un momento donde las manifestaciones del sistema patriarcal pasaban más desapercibidas por ser consideradas como naturales y encontrarse en un momento donde nadie podía cuestionarlas, estableció que las mujeres siempre han sido consideradas como el Otro, mientras que los hombres eran los personajes protagonistas de la Historia.

Los sexismos, estereotipos y mitos son manifestaciones de discriminación, siendo la discriminación definida en el texto “Módulo de Retroalimentación para el Proceso de Formación Inicial de Justicia Especializada con Enfoque de Género para las Mujeres”, del Organismo Judicial, como “una valorización generalizada y definitiva de unas diferencias biológicas o culturales, reales o imaginarias, en provecho de uno o varios grupos y en detrimento de otros con el fin de justificar un sistema de dominación y un estado de agresión (Velásquez, 2014, p.16).



En relación con **los estereotipos**, el “Diccionario de la Real Academia Española” establece que consisten en toda “imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable”. Los estereotipos, de acuerdo con Bosch, en su texto “Historia de la misoginia” (1999), son una imagen simplificada de una categoría de personas e instituciones, compartida por un gran número de personas y relativamente estable que sirve para simplificar o sistematizar la información disponible y hacernos más fácil la relación con el entorno. Así pues, los estereotipos tienen tanto aspectos positivos (nos ayudan a manejar la información de forma más eficaz) como negativos (pues como toda simplificación inducen a errores o sesgos en el manejo de la información) (p.162).

Los estereotipos de género hacen referencia a aquellas creencias arraigadas fuertemente en la sociedad acerca de cómo son, o cómo deben ser las mujeres y los hombres; son creencias que dictan los roles que los hombres y mujeres han de desempeñar en la sociedad a la que pertenecen.

De acuerdo con McCauley, Stitt y Segal, citados en el texto “Módulo de retroalimentación para el proceso de formación inicial de justicia especializada con enfoque de género para las mujeres”, del Organismo Judicial, “los estereotipos son aquellas generalizaciones acerca de una clase de personas que distinguen esa clase de otras” (Velásquez, 2014, p.14).

Los estereotipos de género presentan algunas características, entre las que pueden mencionarse:

- Son compartidos por muchas personas. La mayoría de las personas determina de manera inconsciente el rol que deben desempeñar los hombres y las mujeres, lo comparten y lo establecen como parte del ser hombre o mujer.
- No son conscientes, por lo que difícilmente pueden ser combatidos.
- Atribuyen rasgos, actitudes, o comportamientos claramente diferentes para hombres y mujeres.

Los estereotipos de género definen el rol de una persona en función de su sexo y, con ello, están estableciendo las metas y expectativas sociales tanto del hombre como de la mujer. De este modo, se marcan una evolución y desarrollo diferentes desde la infancia que dan lugar a situaciones de desigualdad y de discriminación (Rodríguez Ruiz, Celia, s.f. Los estereotipos de género. España: Editorial Webconsultas.

Recuperado de: <http://www.webconsultas.com/bebes-y-ninos/psicologia/infantil/estereotipos-de-genero>).



Bosch et al., en su libro “Historia de la misoginia” (1999) establecen que las creencias populares han creado estereotipos de conducta ‘masculinas’ o ‘femeninas’ y se asignan a hombres y mujeres características polarizadas en relación con aspectos físicos, emocionales y de personalidad. (...) Las características más frecuentemente asignadas a los hombres son las de una mayor agresividad, dureza física, independencia, racionalidad, mayores ambiciones y, como consecuencia de ellos, probabilidades más elevadas de éxito laboral. Por el contrario, a las mujeres se las considera más emotivas, sugestionables, pasivas, imprevisibles, faltas de intereses abstractos, poseedoras de una mayor facilidad e intensidad en las relaciones personales y de una ternura instintiva hacia los niños. Además se entiende que estas características les impiden poder ejercer autoridad alguna sobre otros (p.69).

A las mujeres siempre se les relaciona con lo emotivo, con actividades que no representan un impacto en la sociedad; mientras que a los hombres se les relaciona con actividades importantes, las cuales impacta tanto la acción como la omisión de las mismas.

De acuerdo con Jiménez y Fernández en su texto “La Igualdad de género en el derecho laboral centroamericano” (2003):

los roles y estereotipos son clasificaciones falsas basadas en valoraciones sociales construidas por las estructuras de poder para mantener el dominio de un sector social, estructurando la creencia de que todos los miembros de un determinado colectivo tienen las mismas características. De esta manera se encasillan los comportamientos, actitudes y valores de las mujeres, con lo cual se incide en el goce y disfrute de sus derechos humanos (p.18).

Es por ello que se considera que los estereotipos son construcciones sociales, las cuales establecen los roles que deben ser asumidos por las mujeres y por los hombres dentro de la sociedad; roles que están de más, pero es importante aclarar que son totalmente distintos.

Es importante establecer que, a partir de las prácticas discriminatorias y de sus manifestaciones (sexismos, mitos y estereotipos), se niega a las mujeres el disfrute de sus derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, siendo la manifestación más extrema de discriminación, la violencia contra las mujeres, la cual es resultado de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Los estereotipos sexistas de hombres y mujeres reiteran el imaginario social, trasladándolo a la vida cotidiana de la sociedad y a las instituciones sociales políticas y al derecho,

reforzando dicotomías entre actitudes, sentimientos, y capacidades (Velasquez, 2014, p. 17).



1.6. El derecho al trabajo

El nacimiento del derecho laboral o derecho al trabajo se inicia con la Revolución industrial donde se exigía la intervención del Estado en defensa de los trabajadores.

Guillermo Cabanellas de Torres, en su “Diccionario jurídico elemental”, establece que esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción (2001, pp.121 y 122).

El derecho al trabajo es una rama del derecho público, la cual contiene el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, con motivo de la prestación de un servicio o a cambio de una remuneración.

El derecho al trabajo es un derecho reconocido dentro de la legislación guatemalteca, el cual se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 101, estableciendo que “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. De igual manera, Guatemala cuenta con un Código específico que regula la materia laboral, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, emitido en el año 1961.

Son muchas las características que se enumeran del derecho al trabajo pero nuestro Código regula las siguientes en su parte considerativa:

- Es un derecho tutelar de los trabajadores, ya que trata de compensar la desigualdad económica de los mismos otorgándoles una protección jurídica preferente.
- Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en una manera dinámica.



- Es un derecho realista y objetivo; estudia al individuo en su realidad social, considera que para resolver un caso determinado es indispensable todo la posición económica de las partes; asimismo, su tendencia es la de resolver diversos problemas basados en hechos concretos y tangibles.
- Es una rama del derecho público, es decir, que el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- Es un derecho hondamente democrático orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.

Dentro del texto “La igualdad de género dentro del derecho laboral centroamericano”, los autores Rodrigo Jiménez y Janina Fernández (2003) establecen los roles y estereotipos de género que se reproducen dentro del derecho al trabajo, los cuales se analizaran a continuación:

- La mujer madre: por medio de este estereotipo, la mujer por sus propias características biológicas, desarrolla el instinto maternal que implica la responsabilidad y el rol de cuidado de diversos grupos sociales como lo son los/as niños/as, los hombres, las personas de la tercera edad, o enfermas, etcétera; limitando el espacio de acción de las mujeres en el ámbito privado y constituyéndose como un factor determinante para la división sexual del trabajo. En este rol, por considerarse como biológico, se asume que no se requiere del desarrollo de habilidades y destrezas, mucho menos de preparación profesional, trayendo como consecuencia el detrimento de la valoración y remuneración de estas labores (p.18).
- La mujer dominada: de acuerdo a la organización patriarcal, a los hombres se les enseña a ser dominantes, ya que se considera que ellos están predestinados a ser líderes, tener actividades de mando, dirección y orden; mientras que a las mujeres por considerarlas hormonales, se determina que son pasivas. Por este estereotipo, a las mujeres no se les otorgan las mismas oportunidades de acceso a trabajos, ascensos, igualdad salarial, etcétera; siempre serán subordinadas; mientras que para los hombres, a pesar de contar con menor experiencia profesional o educación, por el simple estereotipo se les reservan las mejores posiciones laborales (p.19).



- La mujer dependiente: dentro del sistema patriarcal el hombre es considerado como el proveedor de la familia; las mujeres y los hijos dependen de los ingresos que el esposo o “jefe de familia” pueda traer al hogar. “A pesar de que la realidad social es otra, ya que el índice de mujeres “jefas de hogar” es casi de un medio de este estereotipo se justifican las diferencias en los salarios de trabajo de igual valor” (p.19).
- La mujer débil: de acuerdo a los estereotipo de género, la debilidad de la mujer se mide respecto a la del hombre de acuerdo a sus condiciones físicas; por tanto, se considera que las mujeres no pueden trabajar en jornadas nocturnas o realizar trabajos subterráneos, incluso se hace diferencias en cuanto a lo que es insalubre para la mujer, es salubre para el hombre. A pesar de que estas consideraciones surgen del principio protector para evitar abusos, tienen resultados sexistas como es la exclusión de las mujeres en ciertos sectores laborales (p.20).
- La mujer sumisa: la mujer debe callar, aguantar, ceder y renunciar a sus derechos de acuerdo a lo establecido por el sistema patriarcal. Las mujeres no deben alegar, mucho menos pelear por sus derechos, de modo que se les limita el acceso a la justicia y al reclamo de pretensiones justas. Como parte de su rol de mujer deben soportar agresiones, violencia, opresiones y abusos ejercidos por los hombres (p.20).
- La mujer exitosa: “Es aquella que rompe con los estereotipos tradicionales y asume comportamientos patriarcales en la esfera laboral. Se la considera insensible, autoritaria, poco expresiva, y se supone que ejerce un poder patriarcal. En algunos casos, para probar su éxito debe asumir posiciones sexistas” (p.20). La mujer exitosa es mal vista en el sistema patriarcal tachándola muchas veces de otros estereotipos sexistas, ya que va contra la corriente de lo establecido por el sistema patriarcal. A pesar de encontrar muy difícil su lucha por conseguir la igualdad y el reconocimiento de sus derechos laborales con respecto a los hombres, no se da por vencida e incluso promueve la sororidad con otras mujeres impulsándolas a alcanzar sus metas.



1.7 La división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo es uno de los pilares básicos del sistema que se ha establecido para lograr la subordinación de las mujeres. En casi todas las sociedades actuales se encuentran diferencias basadas en el género con respecto a los trabajos que realizan hombres y mujeres. Estas diferencias son el resultado de las formas de organización social y de la asignación de roles del ámbito público y el ámbito privado.

A partir del siglo XIX, el mercado de trabajo industrial se basó en una profunda división sexual del trabajo que diferenciaba las actividades desempeñadas por hombres y mujeres en función del sexo: las mujeres desarrollan la actividad en el ámbito privado, que incluye lo doméstico y reproductivo mientras que los hombres se desenvuelven en el ámbito público, considerado como productivo.

Históricamente, aunque las mujeres han participado de forma muy intensa en la actividad económica remunerada, no han participado en igualdad de condiciones con los hombres y han sufrido discriminaciones en el mercado de trabajo (a pesar de tener un nivel formativo y académico similar en unos casos y superior en otros al de los hombres). Esta desigual y discriminatoria participación encuentra su fundamento en que a las mujeres se les asigna la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, desprovistos ambos de valor económico en el mercado laboral:

Con el desarrollo de la producción mercantil se asentó una definición del trabajo basada en las profundas raíces de la desigualdad sexual que conllevó la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados. Ya entonces, no obstante, algunas voces plantearon debates sobre la responsabilidad social del trabajo de reproducción y el papel que correspondía en ello a los ámbitos privado y público – la familia y el Estado. [...] Sin embargo, la teoría feminista ha aportado a esta reflexión algunas importantes matizaciones: no solo cabía obtener el reconocimiento de ese trabajo en los mismos términos de trabajo de mercado, sino que incorporaba características propias; era básico para el cuidado y el bienestar de las personas y venía realizándose desde toda la historia de la humanidad. Y, sin embargo, había sido históricamente considerado como trabajo de mujeres, y por tanto, había sido devaluado tanto a nivel simbólico como en relación a los salarios obtenidos por él en el mercado (Abasolo, Olga y Montero Justa. [s.a.]. Guía didáctica de la ciudadanía con perspectiva de género, Igualdad en la diversidad. Trabajos: Empleo, cuidados y división sexual del trabajo. España: Fuhem ecosocial. Recuperado de: http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf).

La desigualdad que existe entre hombres y mujeres se manifiesta también en el ámbito laboral, valorando de manera distinta el trabajo realizado y desempeñado por cada sexo.

El trabajo doméstico, es decir el que es realizado dentro del hogar, incluye actividades como el cuidado y los quehaceres domésticos, por ser asignado dentro de sistema patriarcal al ámbito privado, es considerado como exclusivo de las mujeres, por tanto no encuentra una valoración justa en el mundo socioeconómico.



La división sexual del trabajo y la designación de la mujer al trabajo doméstico y de cuidados ha obstaculizado históricamente el acceso de las mujeres a los niveles de renta y de riqueza en condiciones de igualdad con los hombres.

Las desigualdades afectan al propio acceso, inserción y continuación de las mujeres en el mercado laboral, así como a los salarios que perciben por el trabajo que desempeñan en él, y en ellas está el origen de lo que hoy entendemos como feminización de la pobreza. Están ligadas a una distribución desigual de los recursos, de los tiempos y de las responsabilidades entre hombres y mujeres. (...) El concepto “techo de cristal” se acuñó en los años ochenta y resulta una eficaz metáfora para señalar las barreras invisibles pero muy efectivas que dificultan a las mujeres ocupar los niveles de mayor cualificación, responsabilidad y poder en diversos ámbitos (político, académico, laboral). (...) Para comprender bien cómo se produce la división sexual del trabajo y de la riqueza además de detenernos en la realidad concreta, es preciso considerar también el contexto social global e interrelacionarlo con el nivel ideológico-simbólico de la experiencia (normas, ideas, símbolos...), las prácticas concretas, individuales y colectivas, y las relaciones sociales, así como todo lo relativo al ámbito institucional, incluida la organización del Estado (Abasolo, Olga y Montero Justa. [s.a.] Guía didáctica de la ciudadanía con perspectiva de género, Igualdad en la diversidad. Trabajos: Empleo, cuidados y división sexual del trabajo. España: Fuhem ecosocial. Recuperado de: http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf).

Es importante realizar el análisis de dos fenómenos derivados de la división sexual del trabajo, la feminización de la pobreza y el denominado techo de cristal. La feminización de la pobreza consiste en un fenómeno por el cual las mujeres, a pesar de lograr un ingreso al mundo laboral, se les considera como personas flexibles, que tienen una gran capacidad de adaptación y a quienes se les puede despedir fácilmente. Debido a la necesidad de trabajo que poseen para brindar sustento a sus familias, aceptan cualquier trabajo sin importar los horarios y las condiciones donde los desempeñen; mientras que el techo de cristal es un fenómeno, que consiste en un límite invisible establecido por la sociedad patriarcal para las carreras profesionales de las mujeres, el cual es muy difícil de traspasar e impide que sigan avanzando en el ámbito laboral.

Pueden hacerse mención de algunas características de la división sexual del trabajo:



- Existe falta de autonomía económica para las mujeres por la falta de ingresos bajos por trabajos precarios, inestables y de tiempo parcial.
- Se marca una preponderancia masculina en el trabajo; para las mujeres se reservan los puestos de bajo perfil o de perfil asistencial y/o de cuidado.
- Los salarios de las mujeres son más bajos que los de los hombres incluso al realizar el mismo tipo de actividades.
- Entre los trabajadores, muchos asumen que los hombres tendrán mayor disponibilidad hacia el trabajo en relación con las mujeres, quienes se presume tendrán mayor preferencia por encargarse de sus hijos y su hogar.
- Se establece el llamado techo de cristal, en el cual a pesar de que algunas mujeres tienen acceso al espacio público, se quedan a un paso de los verdaderos puestos de decisión, los cuales se encuentran reservados para los hombres.

Para lograr poner fin a esta división sexual del trabajo es importante, primero que nada, desarraigar las conductas patriarcales que se encuentran en nuestro diario vivir desde el hogar, otorgando y reconociendo igualdad de derechos para los hijos e hijas; promover políticas de igualdad y hacer énfasis en el fin del Estado establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, que es el bien común. Este únicamente se logrará cuando ambos, mujeres y hombres, tengan los mismos derechos se protejan y garanticen por igual.

1.8. Ámbitos público y privado

Alda Facio, en su lectura de apoyo titulada “Feminismo, género y patriarcado”, establece que la construcción de la identidad de cada género responde a una visión de mundo dicotómica, es decir, a una forma de conocer nuestro entorno que responde a distinciones o categorías que se ordenan en pares opuestos y a la vez irreconciliables. Esta forma de estructuración del pensamiento divide en categorías de acuerdo a si pertenecen al ámbito de la cultura (público) o de la naturaleza (privado). Si a los hombres se les asigna la racionalidad, a las mujeres se les asigna la sensibilidad, si a los hombres se les asigna el espacio público, a las mujeres el privado. Esto no sería tan problemático para las mujeres si esa asignación resultara en características, actitudes y valores equivalentes. Pero no es así. A los hombres se les asignan las características, actitudes y roles que la sociedad más valora, y que además son las que se asocian con

lo humano y la cultura. A las mujeres se les asignan las actitudes, roles y características menos valoradas, y que además son más asociadas con los animales (Facio, Alda, 2006. Lectura de apoyo: “Feminismo, género y patriarcado”. México, se Recuperado



<http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Feminismo,%20g%C3%A9nero%20y%20patriarcado.%20Alda%20Facio.pdf>).

Marta Postigo Asenjo, en el documento denominado “Mujer, feminismo y modernidad: atrapadas entre lo público y lo privado”, establece que “la división de la ciudadanía entre la esfera pública y la esfera privada (o doméstica) constituye uno de los rasgos característicos del patriarcado moderno” (Postigo Asenjo, Marta. TH Émata, Revista de Filosofía. Mujer, Feminismo y Modernidad: Atrapadas entre lo Público y lo Privado, 2007, España, recuperado de: <http://institucional.us.es/revistas/themata/39/art35.pdf>), delimitándose las esferas de actuación de los hombres y las mujeres. Dentro del documento relacionado se continúa citando a Carole Pateman, quien establece que

las teorías del contrato social han integrado, implícitamente, en la sociedad civil una forma de asociación ‘natural’ y primaria, la familia, a través de un pacto paralelo: el contrato sexual o matrimonial. Como advierte Carole Pateman, en la ciudadanía moderna las mujeres no permanecieron en el ‘estado de naturaleza’, toda vez que esto habría impedido la consecución de los fines del contrato sexual. En lugar de ello, fueron «incorporadas a una esfera que es y no es civil. La esfera privada es parte de la sociedad civil pero está separada de la ‘esfera civil’». (...) La familia se mantenía, en ella, como una asociación natural, basada en relaciones afectivas, jerárquicas y patriarcales, radicalmente diferentes de las relaciones civiles y contractuales de la esfera pública. Las funciones derivadas de la maternidad aparecieron como obligaciones incompatibles con los deberes civiles y políticos de los ciudadanos en la esfera pública (Postigo Asenjo, Marta. TH Émata, Revista de Filosofía. Mujer, Feminismo y Modernidad: Atrapadas entre lo Público y lo Privado, [2007], España, recuperado de: <http://institucional.us.es/revistas/themata/39/art35.pdf>).

De acuerdo a lo establecido en los párrafos anteriores, puede constatarse que lo privado convive con lo público sobre la base de la división sexual y en consecuencia de la asignación de roles, en la cual la presencia de la familia y de las actividades de cuidado realizadas por las mujeres, así como las tareas cotidianas de llevar el sustento diario y de abastecer las necesidades de la familia, indican que nos encontramos ante una realidad coercitivamente asignada. Tal y como establece Carole Pateman, “la maternidad es vista como la antítesis de los deberes del hombre y del ciudadano”

(Postigo Asenjo, Marta. TH Émata, Revista de Filosofía. “Mujer y el mismo espacio: la recuperación de la familia”, 2007, España, <http://institucional.us.es/revistas/themata/39/art35.pdf>). Esta frase permite concebir que el espacio público es un espacio opuesto al espacio privado (esfera doméstica o familiar), el cual es asignado con exclusividad para los hombres, mientras que el espacio privado es un espacio relegado para las mujeres. A pesar de que esta división está muy marcada, algunas mujeres han logrado ingresar al espacio público, siendo importante establecer que el camino para lograr este acceso no ha sido fácil, por el contrario, ha estado lleno de obstáculos establecidos por los mismos hombres, para evitar que las mujeres puedan usurpar el espacio público que, de acuerdo al sistema patriarcal, es exclusivo para los hombres y en el cual las mujeres tienen acceso restringido.

Un claro ejemplo de la división del espacio, en público y privado, puede encontrarse en el contenido del texto “Emilio o de la educación” (1762) del autor Juan Jacobo Rousseau, el cual teniendo un contenido androcéntrico, hace una diferenciación social entre hombres y mujeres, estableciendo y delimitando el ámbito en el cual debe desarrollarse cada uno de los sexos y asignando a las mujeres al completo servicio de los hombres, cuidándolos y satisfaciendo sus necesidades para que ellos sean felices. También se establece que hombres y mujeres deben ser tratados de manera distinta, desde aspectos como el carácter y el temperamento hasta la educación que se imparte a cada uno debe ser diferente y atendiendo, de acuerdo a lo que el autor describe como “seguir las directrices de la naturaleza”. El ámbito privado, que es el del hogar y los cuidados, se reserva exclusivamente para las mujeres, mientras que el ámbito público se reserva para los hombres, toda vez que es el espacio que incluye una participación “más activa” y más importante en la sociedad.

Los agentes socializadores, que incluyen el sistema educativo, la familia, el lenguaje, la religión y los medios de comunicación, entre otros, se encargan de recalcar estas diferencias sociales. Por ello, se hace difícil contrarrestar esta división ya que se plantea por todos estos medios la forma “natural” en que debe desarrollarse la sociedad, arraigándose al punto de pasar inadvertida esta división y contribuyendo en perpetuar los roles de género y los estereotipos.

En el texto “Historia de la misoginia”, de la autora Bosch et al. (1999), se cita a la autora Gloria Poal, quien establece en relación con las claves de diferenciación social, lo siguiente:





A) A los niños, chicos, hombres se les socializa para la producción y para progresar en el ámbito público. Y, en consecuencia, se espera de ellos que sean exitosos en dicho ámbito, se les prepara para ello y se les educa que su fuente de gratificación y autoestima provenga del ámbito público. En relación con ello a) se les reprime a la esfera afectiva; b) se les potencian libertades, talentos y ambiciones diversas que faciliten la autopromoción; c) reciben bastante estímulo y poca protección; d) se les orienta hacia la acción, hacia lo exterior y lo macrosocial; e) se les orienta hacia la independencia; f) el valor trabajo se les inculca como una obligación prioritaria y definitoria de su condición. B) A las niñas, chicas, mujeres se les socializa para la reproducción y para permanecer en el ámbito privado. Y, en consecuencia, se espera de ellas que sean exitosas en dicho ámbito, se las prepara para ello y se las educa para que su fuente de gratificación y autoestima provenga del ámbito privado. En relación con ello: a) se fomenta en ellas la esfera afectiva; b) se reprimen sus libertades; c) reciben poco estímulo y bastante protección; d) se las orienta hacia la intimidad, hacia lo interior y lo microsocial; e) se las orienta hacia la dependencia; f) el valor trabajo no se les inculca como una obligación prioritaria y definitoria de su condición (pp.124 y 125).

Tal como puede constarse, los ámbitos o espacios en los que hombres y mujeres actúan son diferentes y son valorados en la sociedad de forma distinta. Lo anterior ha tenido como consecuencia la poca o ninguna participación de los hombres en las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y otras tareas asignadas tradicionalmente para las mujeres; mientras que las mujeres, sin abandonar los roles de mujer-madre, mujer-esposa (familismo) se han visto en la necesidad de asumir roles profesionales, incurriendo así en la doble o en algunos casos triple jornada.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará”, es clara al establecer en el artículo 3, que: “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. Por tanto, los Estados, a través de la promoción de políticas, deben promover que las mujeres puedan desarrollarse en ambos ámbitos para lograr su completo desarrollo personal, familiar y social.

1.9 El sistema neoliberal y las mujeres

Previo a definir el concepto de sistema neoliberal es importante establecer el significado de globalización. De acuerdo con Rosa Cobo en su texto “Hacia una nueva política sexual” (2011), consiste en “la creación de nuevos vínculos y lazos sociales, de inesperadas realidades sociales, de entramados institucionales inéditos y de nuevas estratificaciones y jerarquías sociales (...) y estas nuevas realidades tienen como correlato la aparición de nuevas relaciones entre los individuos” (p.96). Sin embargo, y

tal como continúa estableciendo Rosa Cobo en el texto citado, no puede negarse que “el rostro más relevante de globalización hoy es el neoliberal. Y este proceso es el que ha introducido cambios significativos en las condiciones de vida de las mujeres (2011, p.96).



El sistema neoliberal consiste en una corriente económica y política capitalista, inspirada y responsable del resurgimiento de las ideas asociadas al liberalismo clásico o primer liberalismo de las décadas de 1970 y 1980. Los defensores del neoliberalismo apoyan una amplia liberalización de la economía, el libre comercio en general y una drástica reducción del gasto público y de la intervención del Estado en la economía en favor del sector privado, que pasaría a desempeñar las competencias tradicionalmente asumidas por el Estado.

De acuerdo con el “Diccionario de la Real Academia Española”, el neoliberalismo consiste en una “teoría política y económica que tiende a reducir al mínimo la intervención del Estado”.

Rosa Cobo, en su texto “Hacia una nueva política sexual” (2011), establece que el neoliberalismo

reposa en la idea de que lo económico está por encima de lo político. Dicho en otros términos, lo económico está adquiriendo una autonomía y poder frente a la política y frente al Estado. Las políticas neoliberales producen exclusión para quienes no tienen acceso a los recursos informacionales y empobrecen a quienes no poseen la cultura necesaria para no integrarse en el nuevo y polarizado mercado laboral (p.97).

Es bien sabido que el acceso a la educación ha sido restringido para las mujeres a lo largo de los años y esto ha sido utilizado astutamente por el sistema patriarcal para que no tengan iguales oportunidades en el ámbito laboral que los hombres; se justifica porque al no tener las mujeres una buena educación, no son competentes y, por tanto, no están capacitadas para el desarrollo de las mismas actividades económicas y productivas que los hombres.

El fin del neoliberalismo consiste en el crecimiento económico a través de la exclusión; fin que se contrapone al objetivo primordial del Estado, que es el bien común (artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala), el cual se logra a través de la inclusión y de la igualdad para lograr el desarrollo humano y social de todos sus habitantes, hombres y mujeres sin hacer ningún tipo de exclusión.

Continúa estableciendo Rosa Cobo en el texto citado (2011) que

las dos principales construcciones ideológicas del nuevo capitalismo neoliberal son las siguientes: primero, la nueva economía neoliberal no es el resultado de la acción humana, es una lógica que se nos impone debido a su máxima 'racionalidad'; segundo, lo que sí podemos elegir es estar entre los ganadores o los perdedores de esa lógica suprahistórica (p.109).



El sistema patriarcal ubica a las mujeres en el ámbito de los perdedores; dentro de la sociedad las mujeres son formadas sobre las bases del “no poder” y su espacio de desenvolvimiento se circunscribe únicamente a la familia, los cuidados y al afecto. El hecho de que a las mujeres se les asocie con el ámbito familiar (ámbito privado) genera pensamientos de que no tienen tiempo y/o energía para participar en la vida comunitaria y dentro del mercado laboral al igual que los hombres a quienes se les cría y forma sobre bases del “poder”, del desempeño y desenvolvimiento en el espacio público.

Entre los efectos principales del neoliberalismo sobre la vida de las mujeres puede mencionarse la feminización de la pobreza, la segregación genérica del mercado laboral, la informalización del trabajo y el no reconocimiento y respeto de los derechos laborales de las mujeres. Lamentablemente, existe una conexión muy estrecha entre la desigualdad de género y la aplicación de políticas económicas neoliberales y es por ello que las más afectadas por la práctica de estas políticas son las mujeres. Al recortarse las políticas sociales y privatizarse el sector público, dentro del neoliberalismo, se produce un crecimiento del trabajo gratuito de las mujeres en el hogar.

Manuel Castells, citado en el texto “Hacia una nueva política sexual”, de la autora Rosa Cobo (2011), señala que

la globalización es un proceso que está intensificando cada vez más la segregación del mercado laboral entre dos clases de trabajadores: los autoprogramables y los genéricos. La diferencia clave para distinguir a ambos es la educación, aunque advierte que no hay que confundir educación con cualificación profesional. En efecto, quien posee educación, en el entorno organizativo apropiado, puede reprogramarse hacia las tareas en cambio constante del proceso de producción. Por el contrario, al trabajador genérico se le asigna una tarea determinada, sin capacidad de reprogramación, que no presupone la incorporación de información y conocimiento más allá de la capacidad de recibir y ejecutar señales. Se puede observar que entre la mayoría de los trabajadores autoprogramables, la mayoría son varones y, entre los genéricos, la mayoría son mujeres (pp.127 y 128).



A pesar de que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido más activa, las condiciones bajo las cuales acceden y se encuentran en este mercado son desfavorables; su participación significa mucho más trabajo gratuito y mucho más trabajo mal pagado. A través de la globalización de las políticas económicas neoliberales se avala la idea concebida por el feminismo de la feminización de la pobreza, que consiste en el “creciente empobrecimiento material de las mujeres, el empeoramiento de sus condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales” (Cobo Rosa y Posada Luisa, [2006]. La feminización de la pobreza. España: s.e. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article620>).

De igual manera, las políticas neoliberales dan lugar al apareamiento de la “proveedora frustrada”, que de acuerdo con Rosa Cobo en el texto “Hacia una nueva política sexual” (2011)

esta mujer que se inserta en el mercado de trabajo global se ve atrapada en una jornada interminable –tomo la expresión de Ángeles Durán- a causa del aumento del trabajo gratuito e invisible del hogar, y ahora además, accede al mercado de trabajadora como trabajadora ‘genérica’. Manuel Castells señala que el «predecible ascenso del hombre del organigrama ha sido sustituido actualmente por el de la mujer flexible». Las trabajadoras genéricas son el modelo ideal para la nueva economía neoliberal: son flexibles e intercambiables. Si utilizásemos el concepto de Celia Amorós, diríamos que el modelo de trabajadoras ‘genéricas’ (flexible, con capacidad de adaptación a horarios y a distintas tareas, que pueda sustituir a otra que no acepte las condiciones de sobreexplotación...) es la nueva definición de las “idénticas”, aquellas que no gozan del derecho a la individualización y que aparecen como indiscernibles en la maquila, en otros procesos tayloristas o en la prostitución: «No hay mejores trabajadores de quita y pon que aquellos cuyo trabajo se ha concebido siempre como interino, permanentemente sustituible: las mujeres entran y salen del mercado laboral, de forma reversible, de acuerdo con diferentes fases de su ciclo vital». Dos sistemas hegemónicos globales –patriarcado y capitalismo neoliberal- han pactado nuevos y más amplios espacios de trabajo para las mujeres, que se concretan en la renovación de la subordinación a los varones y en nuevos ámbitos de explotación económica y doméstica (p.134).

Por todo lo anterior relacionado, se puede concluir que a pesar de que el neoliberalismo ha permitido que las mujeres ingresen al mercado laboral, el cual de acuerdo al sistema patriarcal estaba designado exclusivamente para los hombres de acuerdo a los estereotipos y roles de género, lo han hecho en condiciones precarias y en las cuales sus derechos se ven lesionados. Con jornadas de trabajo exhaustivas o incluso doble jornadas y salarios que no remuneran el trabajo realizado por las mujeres,

sujetándolas a la sobreexplotación y dando lugar a una desigualdad económica y social en todas las facetas de la vida social.



1.10 La discriminación laboral directa e indirecta

El derecho laboral, por ser definido por la experiencia y a favor de los intereses de los hombres, está viciado de elementos como la discriminación. Las mujeres, para tener acceso al ámbito privado, han tenido que realizar grandes esfuerzos para integrarse al sistema masculino de la estructura laboral y de esta forma poder optar a un trabajo y mantenerlo; han tenido que recurrir a la meritocracia si su objetivo en algún momento ha sido alcanzar un ascenso o un reconocimiento. Al estar el sistema patriarcal arraigado en el derecho de trabajo, las mujeres han encontrado muchos obstáculos para exigir y demandar sus necesidades. Por lo anterior expuesto y por encontrarse el derecho de trabajo lleno de sexismos, se ha tenido como consecuencia la discriminación laboral que se manifiesta en el impacto en el salario de las mujeres y en las pocas oportunidades ofrecidas en este ámbito para las mismas.

Al hablar sobre la discriminación en el ámbito laboral se hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas (trabajadoras y trabajadores) en una posición de subordinación o desventaja en el mercado laboral o en el lugar de trabajo por motivos de su color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse.

La **discriminación directa** se manifiesta en el trato diferenciado por sexo y puede manifestarse en forma individual o colectiva. La discriminación directa consiste en la situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo de forma menos favorable que otra persona en la misma situación; tiene lugar cuando se establece una distinción, una preferencia o una exclusión explícita por uno o varios motivos. Por ejemplo, un anuncio laboral en el que la oferta de trabajo mencione que es “solo para hombres” constituiría una discriminación directa.

De acuerdo con los autores Rodrigo Jiménez y Janina Fernández en el texto “La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano” (2003), la discriminación directa presentan algunas características, que se desarrollaran a continuación:

- “Viola el derecho a tratar igual a lo que es igual. Un caso claro son las prohibiciones normativas a las mujeres, en todas las legislaciones



centroamericanas, que les impiden realizar determinados trabajos. Lo anterior responde a los roles de género establecidos por la sociedad patriarcal para hombres y mujeres así como a los espacios y/o ámbitos en los cuales “deben” desempeñarse con exclusividad cada uno de los sexos.

- “Atribuye a la/el demandando/da la carga de la prueba de que no se han realizado las acciones discriminatorias. El androcentrismo ha desarrollado una serie de fundamentos para justificar la causalidad para la diferencia de trato. Algunos de los argumentos utilizados son: a) El paternalismo o la mal llamada protección, que excluye a las mujeres de puestos de trabajo; b) Las valoraciones a priori como las que suponen un mayor absentismo de las mujeres o el mayor costo de la mano de obra femenina”; y c) “La diferenciación en términos del poder social y económico” (p.33).

Es importante mencionar que la discriminación directa presenta algunas excepciones importantes de considerar para que no sean confundidas con actos discriminatorios, entre las que pueden mencionarse las que responden a cualificaciones ocupacionales razonables o necesarias para realizar actividades de la empresa.

Continúan manifestando los autores Rodrigo Jiménez y Janina Fernández en la obra citada, que en la discriminación directa pueden observarse los siguientes fenómenos:

- “Tratamiento distinto y desfavorable: se presenta en aquellos casos en que el trato diferente es desfavorable y no justificado para equiparar oportunidades” (2003, p.34). La mayoría de puestos de decisión están destinados exclusivamente para los hombres a pesar de que las mujeres “hayan demostrado” un mejor desempeño y/o desenvolvimiento de las actividades que requiere el puesto de decisión, pero por el simple hecho de ser mujer se le priva de la posibilidad de optar a dicho cargo.
- “Doble vía: se presenta cuando afecta a hombres y mujeres. Un caso que ilustra este elemento es el de los centros de cuidado infantil, según las disposiciones del artículo 155 del Código de Trabajo de Guatemala, donde se establece, para todo patrono con más de treinta trabajadoras a su servicio, la obligación de “acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquel...”. Esta disposición discrimina a las mujeres en la contratación,



porque se traduce en un costo adicional para las empresas; y de discriminación a los hombres al no poder contar en sus trabajos con servicio de cuidado infantil (2003, pp.34 y 35). Es decir que una misma situación puede afectar a hombres y a mujeres pero de manera distinta.

- “Comparatividad: la comparatividad permite determinar el trato desfavorable por razones de sexo entre dos sujetos situados en igual o similar posición. No es aceptada para el caso del embarazo por no existir situaciones comparables entre los hombres. Para el caso de trabajos considerados en el sistema patriarcal como “propios de las mujeres” como es el de las trabajadoras domésticas, se podrán asumir las siguientes posiciones:
 - Comparar con el trato que reciben los hombres en situaciones similares, respecto de actos como por ejemplo el traslado del lugar de trabajo.
 - Seguir el criterio de trabajos comparables utilizado en el principio de la igualdad salarial para trabajo de igual valor. Por ejemplo, el caso de los obreros de construcción respecto de las trabajadoras domésticas.
 - Establecer una primera fase de discriminación por darse manifestaciones sexistas como la sobrespecificidad o el doble parámetro, donde no es necesario el empleo de la comparatividad. Los motivos son irrelevantes y la causa es la diferencia de trato por razones de sexo” (2003, p.35).

La **discriminación indirecta** consiste en situaciones, medidas o prácticas aparentemente neutras, que tienen efectos negativos y que desfavorecen a un número mayor de personas de un sexo. Es muy compleja de probar ya que ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro.

De acuerdo con los autores Rodrigo Jiménez y Janina Fernández en el texto “La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano” (2003), la discriminación indirecta presenta algunas características que se desarrollarán a continuación:

- “Desigualdad de oportunidades para uno de los dos sexos” (p.36). Un ejemplo de esta característica puede manifestarse en la neutralidad (aparente) que presentan algunas normas; en el caso del acceso a la justicia laboral no es igual para todas las personas ya que se necesita de recursos económicos, tener conocimiento y conciencia para exigir el respeto y ejercicio de los derechos.



- “La exigencia de prueba por parte de la persona demandada, quien deberá probar que la medida neutra impuesta no tiene efectos discriminantes. Ejemplo de esto es el cambio de horario diurno a nocturno, que afecte mayoritariamente a las mujeres. Para hacerlo, la empresa deberá probar que no existe un impacto diferenciado desfavorable por sexo” (p.36).
- “La verificación grupal de la discriminación, a cargo del conglomerado de hombres o mujeres trabajadoras. Una forma de compararlo serían las estadísticas con perspectiva de género, si existiesen” (2003, p.36).
Continúan manifestando los autores Rodrigo Jiménez y Janina Fernández en la obra citada, que en la discriminación indirecta pueden observarse los siguientes elementos:
- “Una medida neutra con efecto adverso: se aplicará por igual a las mujeres y a los hombres. Es el caso de las modificaciones de jornadas. La discriminación se manifiesta en efectos desfavorables sobre un número mayor de miembros de un sexo que de otro. Para poder determinarlo se deberá comparar entre dos grupos determinados sexualmente y cuantificar los efectos desproporcionados para cada grupo” (2003, p.37).
- “Injustificación del efecto adverso: Se dan algunas excepciones a este elemento como lo son: a) La teoría norteamericana del *bussiness necessity*, donde el empresario deberá probar la esencialidad de la medida, la proporcionalidad entre el efecto que produce y la relación con los costos de medidas alternas, y en casos donde se pueda ver amenazada la seguridad pública; b) Juicio de necesidad para la empresa o puesto. La empresa deberá probar si logra la conexión entre el cumplimiento del trabajo o puesto y la necesidad empresarial” (2003, p.37).

El hecho de que todas las personas sin discriminación tengan igualdad de oportunidades y de trato permite que desarrollen plenamente sus talentos y calificaciones de conformidad con sus aspiraciones y preferencias en el ámbito laboral, teniendo hombres y mujeres libre acceso al empleo y a puestos de trabajo y gozando de respeto, protección y garantía en todo lo relacionado a las condiciones de trabajo y a sus derechos laborales.

Para lograr la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, no basta con erradicar simplemente las prácticas discriminatorias; también es necesario

promover la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo en todas las fases de la relación de trabajo, desde su inicio hasta el final, incluidas las prácticas de jubilación, promoción y terminación, la remuneración, el acceso a la formación profesional y el desarrollo de las competencias profesionales.



1.11 El derecho a la igualdad de la mujer trabajadora en el sistema patriarcal

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4 regula que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades”. Este artículo es parte de los artículos vigentes, pero no positivos, toda vez que el mismo a pesar de ser parte del cuerpo normativo que impera en el país y en especial formar parte de nuestra Carta Magna, no se observa y tampoco se buscan incorporar políticas de igualdad para dar cumplimiento al mismo dentro de la sociedad.

Rosa Cobo, en su texto “Hacia una nueva política sexual” (2011), establece que

las mujeres no acceden al mercado con los mismos recursos y la misma movilidad que los varones, y por eso no pueden competir en igualdad de condiciones. Su acceso al mercado se ve muy condicionado por lo que la economista feminista Ingrid Palmer denomina ‘el impuesto reproductivo’ que se realiza en el ámbito doméstico. En efecto la inserción de las mujeres en el mercado está estrechamente vinculada a su posición en la estructura familiar y doméstica. Las mujeres han sido socializadas en la idea de que la familia es su responsabilidad primordial y que el trabajo asalariado es secundario respecto a la familia. [...] La estructura central de la sociedad, la división sexual del trabajo, asigna definiciones y roles de género a unos y otras (pp. 117 y 118).

Los roles de género asignados a hombres y mujeres fomentan la desigualdad ya que se encuentran tan arraigados en la sociedad que las personas no son conscientes de la división que están promoviendo al aplicarlos en el ámbito laboral, vedando a las mujeres del derecho a trabajar y no reconociendo el trabajo doméstico como una fuente de trabajo sino como una obligación inherente y propia de las mujeres, razón por la cual no consideran importante su protección y garantía social ni legal; por el contrario, gozando los hombres de mayores oportunidades y de crecimiento laboral en un ambiente de trabajo con mayor protección y reconocimiento de sus derechos como trabajadores.



El sistema patriarcal fomenta la violación del principio de igualdad en el trabajo y que crea tratos diferenciados entre diferentes grupos sociales, especialmente entre hombres y mujeres, dando lugar a la discriminación. Ello, a partir de que hay lugares que son considerados como peligrosos para la salud e integridad de las mujeres hasta el punto de que hay puestos en su mayoría de dirección, que están asignados únicamente para los hombres, a pesar de que las mujeres cuenten con una mejor preparación o experiencia.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Los hombres y las mujeres deberían recibir no solo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor. La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres”. [...] Según la OIT, desde que entraron al mercado laboral las mujeres han tenido un salario inferior al de los hombres. En un principio los derechos de la mujer trabajadora no se tomaron en consideración ya que se consideraba que las mujeres no eran las que mantenían el hogar y por lo tanto no tenían por qué ganar un salario de subsistencia. Su salario era considerado complementario. De ahí que se creara un círculo vicioso con trabajos mal remunerados que justificaban un salario inferior para las mujeres (Red Shoe Movement, 2014. Igualdad de género y derechos de la mujer trabajadora. España: s.e. Recuperado de: <https://redshoemovement.es/igualdad-de-genero-derechos-mujer-trabajadora/>).

A pesar de ser reconocido como un derecho inherente a las personas, la igualdad de remuneración para hombres y mujeres en la realidad no existe, ya que hay muchos casos en los que a pesar de desempeñar un mismo trabajo, los hombres reciben una mayor remuneración por considerar que de dicho salario dependen varias personas; por el contrario, el salario que se paga a las mujeres es menor así como las oportunidades que se les ofrecen para lograr un mejor desarrollo laboral y así obtener mayores remuneraciones. Toda vez que el sistema patriarcal les ha asignado a las mujeres su hogar como espacio de trabajo esto genera que no se busquen políticas para lograr un que las mujeres puedan optar a un trabajo, con condiciones decentes y en el cual se les reconozca iguales o justos salarios por las labores que desarrollan.

En la actualidad, muchas mujeres se convierten en las únicas proveedoras de sus hogares, derivados de distintos motivos, razón por la cual el trabajo doméstico debiera protegerse, garantizarse y promoverse no solo legal sino socialmente con mejores prestaciones y con la observancia de gozar de iguales derechos en relación con los trabajos que son realizados por los hombres.



En la mayor parte del mundo, la igualdad de género continúa siendo una utopía y en el mercado laboral no existe una diferencia en cuanto a este enunciado. Para lograr que las mujeres se empoderen en el mercado laboral es necesario que se reconozcan y se respeten sus derechos como mujer trabajadora y merecedora del mismo reconocimiento y trato que se da a los hombres; esto es posible conseguirlo a través de la igualdad de género. Cuánto mayor igualdad de género exista, mayor será el empoderamiento y visibilización de las mujeres en el mercado laboral, lo cual hará que se sientan motivadas para crecer y beneficiarse no solo a nivel personal sino también dentro de sus familias y en la sociedad en general.

La CEDAW establece en su artículo 11 que los Estados Partes deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las esfera del empleo, con el objeto de que aseguren condiciones de igualdad entre hombres y mujeres así como los mismos derechos, entre los que se mencionan: el derecho al trabajo como un derecho inalienable a todo ser humano; el derecho a las mismas oportunidades de empleo; el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento; el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones; el derecho a la seguridad social; el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. De igual manera, regula la no discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. Estos derechos podrían considerarse como garantías mínimas de las cuales deberán gozar todas las mujeres al momento de desempeñar cualquier tipo de trabajo.

El hecho de que se reconozcan igualdad de derechos a las mujeres trabajadoras en relación con los hombres en el ámbito laboral trae muchos beneficios, tanto para la empresa o lugar donde desempeñe su trabajo como para las mujeres, ya que las ayuda a:

- “Lograr un mejor equilibrio con los hombres en la división de trabajo remunerado y no remunerado y por lo tanto tener más tiempo para dedicar a sus carreras profesionales” (Red Shoe Movement, [2014]. Igualdad de género y derechos de la mujer trabajadora. España: s.e. Recuperado de: <https://redshoemovement.es/igualdad-de-genero-derechos-mujer-trabajadora/>). Si



hombres y mujeres fueran tratados por igual y se desarraigaran los roles de género, las mujeres podrían superarse personal y académicamente ofreciendo mayores beneficios para los lugares donde trabajan.

- “Mejorar su autoestima” (Red Shoe Movement. [2014]. Igualdad de género y derechos de la mujer trabajadora. España: s.e. Recuperado de: <https://redshoemovement.es/igualdad-de-genero-derechos-mujer-trabajadora/>). El hecho de que las mujeres vean el trabajo doméstico y de cuidados como una de las pocas opciones de superación y de llevar el sustento a sus hogares ha afectado de sobremanera su autoestima y autonomía; la desvalorización e invisibilización del trabajo doméstico ha sido el resultado del asimétrico reparto de labores dentro del mercado laboral. De igual manera el trabajo doméstico también ha sido un serio obstáculo para la integración de las mujeres en el mercado laboral. El impuesto reproductivo y la asimétrica distribución de recursos y labores coloca a las mujeres en una posición de desigualdad respecto a los hombres en el mercado laboral. Cuando las mujeres ingresan al mercado de trabajo y logran una independencia económica, ganan autonomía y autoestima que se ve reforzada dentro de sus familias y dentro de la sociedad, es por ello que es importante impulsar fuentes dignas de trabajo para las mujeres donde se les reconozcan sus derechos laborales y se les brinden garantías para que puedan desarrollar sus labores de la mejor manera y en un espacio de trabajo seguro.
- “Cambiar estereotipos respecto de su capacidad para alcanzar los lugares más altos de liderazgo” (Red Shoe Movement. [2014]. Igualdad de género y derechos de la mujer trabajadora. España: s.e. Recuperado de: <https://redshoemovement.es/igualdad-de-genero-derechos-mujer-trabajadora/>). Este beneficio está relacionado con lo que se conoce como “techo de cristal”, el cual de acuerdo con la OIT en su texto “ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género” (2008) establece que “se emplea para describir los obstáculos invisibles y artificiales provocados fundamentalmente por sesgos o preferencias constantes instalados en las estructuras institucionales que favorecen al sexo masculino e impiden a las mujeres acceder a los altos puestos de adopción de decisiones y de dirección” (p.173). Al realizar una transformación en los estereotipos y los roles de género establecidos en nuestra sociedad para las



mujeres, se logrará romper el techo de cristal y se dará la oportunidad a las mujeres a que opten por puestos de decisión y dirección.

- “Reducir la dependencia financiera de terceros lo cual las ayuda a balancear la posición de poder en su hogar, su familia y su comunidad” (Red Shoe Movement [2014]. Igualdad de género y derechos de la mujer trabajadora. España: s.e. Recuperado de: <https://redshoemovement.es/igualdad-de-genero-derechos-mujer-trabajadora/>). A través de la independencia económica, las mujeres mejoran su autoestima y alcanzan autonomía personal, permitiéndoles tomar sus propias decisiones y asumir las consecuencias derivadas de las mismas; sin que dichas decisiones estén supeditadas a la voluntad de alguien más.

La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. A pesar de que las mujeres han logrado progresos en relación con la educación, estos no se han traducido en mejoras en relación con su posición dentro del mercado de trabajo. En comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos de mala calidad y/o con malas condiciones laborales y donde no se les reconocen sus derechos ni respetan sus garantías como trabajadoras. El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo, por tanto, es importante la promoción y protección de este tipo de trabajo, que se ha descuidado y desprotegido social y legalmente por considerarse como un rol propio de las mujeres.

Es necesario que el Estado, la familia y demás instituciones de la sociedad se unan y organicen para deconstruir y transformar los sexismos, estereotipos, mitos y los roles de género asignados a hombres y mujeres en el ámbito laboral por el sistema patriarcal que en la actualidad sigue imperando.

En lugar de promover divisiones por cuestiones de sexo, buscar y perseguir la inclusión de hombres y mujeres en el mercado laboral a través del otorgamiento de iguales oportunidades, la eliminación de la discriminación y el reconocimiento y protección de iguales derechos, todo lo anterior para alcanzar que hombres y mujeres gocen de un ambiente laboral con condiciones decentes, el cual les otorgue la

oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere una remuneración justa gozando también de seguridad en el espacio donde se desarrolle el trabajo así como la debida protección social para sus familias y en el cual se promuevan mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. De igual manera, un trabajo donde exista libertad para que los trabajadores y trabajadoras expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y ante todo se promueva la igualdad de oportunidades, de trato y de reconocimiento de iguales derechos para mujeres y hombres.





CAPÍTULO II

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA PATRIARCAL

2.1 Antecedentes históricos del trabajo doméstico

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas que desempeñan las mujeres en todo el mundo; este tipo de trabajo se encuentra estrechamente vinculado al colonialismo, la esclavitud y a la servidumbre. Desde la colonia, el sistema patriarcal no solo llegó a ser la unidad central de control de la sociedad, también se convirtió en la visión del orden social ideal.

Tal y como se estableció en el capítulo anterior, el sistema patriarcal se manifiesta a través de instituciones patriarcales; la principal de estas instituciones es el hogar ya que es el espacio donde primordialmente se reproducen las manifestaciones del sistema patriarcal. Desde la Antigüedad, el hogar era el lugar donde las mujeres debían estar y desenvolverse y se convirtió en el espacio donde las mujeres eran relegadas mientras se les excluía de la mayoría de áreas de la vida socioeconómica de la sociedad.

Una vez que el hogar se convirtió en uno de los pocos espacios en el que se le permitía a la mujer ser productiva, la mujer se las ingenió para aprovechar este espacio privado y utilizar el rol de mujer ama de casa designado por el sistema patriarcal para convertirlo en una fuente de trabajo, prestando sus servicios como trabajadora doméstica tanto dentro de su hogar como fuera de él, en otros hogares; generando ingresos, aunque muy bajos, para el sustento de sus familias.

El trabajo doméstico tiene un significado histórico que se extiende a áreas de definición de género, clase, patriarcado, tecnología, relación entre el hogar y el Estado, ocupaciones de las mujeres, roles asignados, estereotipos y educación doméstica.

Desde de la conquista en América, el trabajo doméstico presentó aspectos de subordinación e incluso explotación por cuestiones relacionadas con la descendencia y clase social de las personas, en este caso, de las trabajadoras domésticas.

A pesar de tener un significado histórico, el trabajo doméstico ha sido invisibilizado y una de las principales causas es porque ha sido asignado a las mujeres no como un trabajo, sino como parte del rol natural del ser mujer, razón por la cual este trabajo no es garantizado ni protegido en la sociedad ni por el ordenamiento jurídico que impera en el país.

Con el tiempo y a pesar de la Revolución liberal, el espacio doméstico (privado) no ha dejado de pensarse como el espacio designado con exclusividad para las mujeres y

en el cual deben desenvolverse. Las relaciones de explotación, si bien se han reducido siguen existiendo y a pesar de existir una mayor inserción femenina en los espacios laborales públicos, el ámbito privado no ha dejado de ser un espacio en el que muchas mujeres provenientes de familias muy pobres son contratadas para realizar servicios domésticos en casas de familias con mayores posibilidades económicas que pueden costear dicha contratación.

De acuerdo con el texto “Situación sociopolítica de las trabajadoras de casa particular en Guatemala”, de la autora Maritza Velásquez Estrada, en Guatemala “el desarrollo de las fuerzas de producción se inició cuando los conquistadores se enfrentaron entre ellos con el fin de poseer no solo las mejores y las mayores cantidades de tierra, sino también la fuerza de trabajo de los indígenas conquistados” (2004: 19); razón por la cual el trabajo doméstico

se origina cuando las mujeres hacendadas daban a luz a sus hijos, y cuando no tenían leche materna y no habían pachas o biberones, requerían una nodriza. Mandaban a buscar entre las mujeres de los peones o trabajadores, una mujer que estuviera dando de mamar, para llevarla a la casa grande a amamantar al hijo del patrón o de la patrona. La nodriza llegaba con su bebé y permanecía en la casa; mientras no daba de mamar se le asignaban otras tareas, y de esa forma se iba quedando como trabajadora, pero no recibía pago en moneda, sino en ropa, comida, otros. En muchos casos (incluso hoy en día) familias completas formaban parte del trabajo doméstico en una casa de familias apoderadas: los maridos son choferes, jardineros, porteros; las madres e hijas son cocineras, mucamas, personal de limpieza, y los jóvenes son mandaderos (Velásquez, 2004, p. 20).

De esta forma, surge el trabajo doméstico como un oficio, una vez que se convirtió en una actividad laboral habitual ya que formaba parte del estatus social de los hacendados, la contratación de mujeres para que se hicieran cargo de los quehaceres de sus hogares y de sus hijos y/o de personas que necesitaran de sus cuidados y atención.

Desde la época colonial hasta la actualidad, la situación de las trabajadoras domésticas, no ha variado mucho. Es importante mencionar, que debido al sistema patriarcal las estructuras sociales opresoras y discriminatorias que se desarrollan en la sociedad guatemalteca determinan la convivencia humana y limitan las posibilidades de la incorporación de la mujer a los procesos de desarrollo, lo que es extensivo a sus proyectos y procesos de avance personal, razón por la cual la participación de la mujer en la vida socioeconómica es muy poca por todos los obstáculos que deben librar para



incluirse en el ámbito público el cual se ha reservado con exclusividad para los hombres.

El trabajo doméstico, de acuerdo con el Informe Nacional: El Trabajo Doméstico Remunerado en Guatemala, de la Secretaría Presidencial de la Mujer (2010),

es la expresión moderna de la servidumbre colonial, tomando en consideración que Guatemala es una sociedad que históricamente se ha caracterizado por la existencia de diversas formas violentas de exclusión, que en la actualidad determinan la existencia de prácticas e ideologías que desarrollan y justifican el despojo total de oportunidades de desarrollo humano a diferentes grupos sociales, principalmente a los grupos étnicos (indígenas) y a la mujer en particular (p. 18).

A pesar de encontrarse regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4 que “ninguna persona puede estar sometida a servidumbre (...)”, las trabajadoras domésticas son sometidas a tratos inhumanos y de explotación en el desarrollo de su trabajo por sus patronos o los familiares de los mismos. Las trabajadoras domésticas, al encontrar en el trabajo doméstico una de las pocas formas de llevar sustento a sus familias, soportan estos malos tratos.

2.2 Concepto y definición del trabajo doméstico

Maritza Velásquez Estrada establece que “la palabra o término doméstico, en primer lugar, proviene etimológicamente de la palabra latina *domesticus*, de *domus*, que significa ‘casa’” (2004, p. 27). Continúa manifestando que “el trabajo doméstico o trabajo en casa particular consiste en todas las tareas que desarrolla una persona que sirve a un individuo y a una familia dentro de su casa, a cambio de un pago o una remuneración” (Velásquez, 2004, p. 27).

En relación con las tareas de una casa, se establece que

consisten en limpiar, cocinar, lavar y planchar ropa, lavar trastos, dar de comer y cuidar niñas (os), animales, cuidar ancianos (as), y enfermas (os), hacer mandados, acompañar a la patrona o empleadora al mercado (supermercado), y acompañar a la familia los fines de semana, a fiestas, días de campo, con el fin de cuidar a los niños (as), o cocinar (Velásquez, 2004, p. 28).

Como puede constatarse, las tareas domésticas incluyen no solo quehaceres propios de una casa sino que se extienden a actividades fuera de la misma y a labores de cuidado y acompañamiento de la familia para la cual se labora. Estas actividades promueven que la jornada de las trabajadoras domésticas sea interminable, agotadora



y de mucho sacrificio, ya que muchas veces deben sacrificar el tiempo que tenían destinado para estar con sus familiares y/o el poco tiempo que tenían destinado para su descanso por acoplarse a las necesidades que se le pudieran presentar tanto al patrón como a la familia del mismo.



A pesar de que el sistema patriarcal establece que estas tareas no requieren de ninguna preparación o adiestramiento específico, las tareas domésticas requieren de un desgaste físico por parte de las trabajadoras domésticas, quienes venden su fuerza de trabajo como un servicio y cuya energía es consumida por las personas a quienes se los prestan. Algunas veces estas tareas son compartidas con las empleadoras o patronas, con la única salvedad que ellas realizan los quehaceres más cómodos o agradables dejando a las trabajadoras domésticas los más sucios y pesados.

En el sistema patriarcal, la sociedad al trabajo doméstico le da distintas denominaciones del quehacer, del cuidado de los niños, de la atención del marido, de la procreación, es decir, del conjunto de actividades de reproducción que realiza la madresposa para la sobrevivencia de los otros. El trabajo doméstico “ideológicamente es sintetizado como función natural: (...). El complemento lógico de esta proposición es que las mujeres nacen destinadas a satisfacer en los otros, necesidades (...)” (Lagarde, 1990, p. 106).

Hablar sobre el trabajo doméstico permite hacer una reflexión sobre las mujeres, los roles que les son asignados y la relación con el espacio privado y el espacio público, con las esferas productiva y reproductiva, la división sexual del trabajo y las desigualdades y falta de oportunidades a las que se enfrentan en el mercado laboral en relación con los hombres. Las mujeres se encuentran en una posición de desventaja en todos los aspectos mencionados en relación con los hombres, desde el hecho que ni la legislación se aplique de manera equitativa e igualitaria para ambos mujeres y hombres hasta el hecho que la sociedad patriarcal se encuentra tan arraigada en todos los aspectos e instituciones de la sociedad que las conductas patriarcales pasan desapercibidas y, por tanto, es muy difícil desarraigarlas y plantear cambios.

Las sociedades jerárquicas y discriminatorias se construyen sobre una serie de mitos culturales que justifican la estructura social establecida por el sistema patriarcal. Uno de los mitos que sostiene la sociedad patriarcal es que las labores domésticas constituyen, por excelencia, el lugar natural de las mujeres por su relación cercana con la reproducción biológica y por los roles de género que les son asignados. Más allá de la



credibilidad que este mito inspire, lo cierto es que para la mayoría de las sociedades modernas el trabajo doméstico es y ha sido considerado como el reino de la feminidad. La mayoría de las mujeres desarrollan estas actividades en algún momento de sus vidas y son socializadas desde la infancia en su conocimiento detallado para un eficiente desempeño y para que este ámbito privado que les es asignado no sea cuestionado. La asignación de roles dentro de la familia nuclear tiene, por tanto, la función de establecer los límites en los que prioritariamente se mueven y desarrollan las mujeres y los hombres, y que son parte de la asignación social construida por el sistema patriarcal. Ahora bien, hablar de trabajo doméstico en las sociedades actuales no solamente equivale a hablar del “lugar natural” de la mujer, sino además de un trabajo totalmente desvalorizado e invisibilizado, cuya importancia social para la sobrevivencia y el desarrollo de las sociedades es sistemáticamente negado.

De tal manera que otro de los significados del trabajo doméstico es el de “no trabajo”, toda vez que por considerarse parte del rol natural de ser mujer no se considera importante cumplir con una de las características principales del trabajo, el salario. La falta de salario se manifiesta aún más si se labora dentro del propio hogar de las trabajadoras domésticas, razón por la cual social y culturalmente a las mujeres que realizan labores domésticas dentro de sus hogares no se les considera que tengan un trabajo.

A partir de los aportes de la discusión en círculos marxistas, se han logrado conceptualizar las “labores domésticas” como trabajo doméstico, que si bien no produce plusvalía en el sentido estricto, produce bienes materiales y simbólicos de importancia fundamental en procesos de reproducción social y económica y sin los cuales la esfera productiva de la sociedad no estaría garantizada. De igual manera, al ser el trabajo doméstico una de las formas reconocidas en que las mujeres tienen acceso al mercado laboral, ha sido una buena fuente para que las mujeres aporten a la manutención y a la economía de sus hogares.

De acuerdo con el artículo 1 del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, aprobado el 16 de junio del año 2011,

- 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. Que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.



De la definición establecida por el Convenio 189 se pueden señalar algunos aspectos importantes:

- el aspecto espacial, ya que el trabajo doméstico se realiza dentro de un hogar u hogares;
- se hace mención de un vínculo jurídico, ya que se hace referencia a una relación de trabajo; y
- dicha definición exige el requisito de continuidad, una vez que excluye el trabajo doméstico que es realizado de forma ocasional y/o esporádica.

En el texto “Situación sociopolítica de las trabajadoras de casa particular en Guatemala”, Maritza Velásquez Estrada (2004) hace relación a las distintas denominaciones, apodos o calificativos que se les da a las trabajadoras domésticas, entre los que pueden mencionarse:

- Choleras: en esta época se desarrolló una significativa migración de mujeres, para trabajar en el servicio doméstico de la capital, sobresaliendo las originarias del municipio de Chol de Baja Verapaz, denominándoles choleras por su lugar de origen y no choleras como hoy en día se les dice a estas personas (pp. 20 y 21).
- Criadas: asimismo, en la época colonial las familias apoderadas recogían niñas o niños para criarlos, quienes luego desempeñan el trabajo doméstico en la casa sin pago de salario, solo retribuyéndoles con la comida, ropa, calzado, naciendo de allí el término criadas o hijas de casa (p. 21).
- Patoja: se les llamaba a las niñas de menos de 14 años, que ayudaban en tareas menores, con salarios inferiores a los normales de la época (p. 21).
- Muchacha: más comúnmente la de adentro, que hace todo el oficio de la casa, con edades que oscilan entre los 15 y los 25 años (p. 21).
- China: la que cuida niños (p. 21).
- María: denominativo común y despectivo dado a mujeres indígenas, a causa de su identificación con la Virgen María, puesto que antiguamente se les ponía este nombre a las mujeres indígenas (p. 21).
- Sirvienta: surge en una época previa a la modernidad. Este es un término de uso internacional, que viene de servir o de servidumbre (p. 21).
- Doméstica: que viene ligado al servicio doméstico; está relacionado a todo lo concerniente a la casa, como los aparatos domésticos, animales domésticos, oficios domésticos. Según el “Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española”, doméstico es usado para referirse a un animal o ciertos aparatos (p. 21).
- Empleada: se origina del término empleo, cargo, ocupación, oficio, profesión; emplearse, empleada, empleado (p. 21).
- Ahijada: es cuando por ser ahijada de los empleadores, los padres de la trabajadora la dan para que trabaje con los compadres, a cambio de que la



pongan a estudiar y la corrijan, dándole mejor educación y enseñándole buenas costumbres (p. 21).

- Nachas: de natasha, una novela mexicana que en la década de los años 70 se transmitió televisivamente en Guatemala, que caracterizó el caso de una TGP (trabajadora de casa particular), su sufrimiento y cómo superó sus problemas económicos, sociales y sentimentales (pp. 21 y 22).
- Trabajo en casa particular: en la escala de categorías laborales es un servicio y no parte de la economía informal.
Trabajo doméstico = servicio doméstico
Trabajo = servicio
Doméstico = casa
Trabajo en casa particular (p. 22).

De acuerdo con el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, de fecha 5 de mayo de 1961, a las mujeres que desempeñan labores domésticas se les da el nombre de trabajadoras domésticas, y en el artículo 161 de este cuerpo legal se establece que 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”. De esta definición pueden desprenderse algunas características, entre ellas, que el trabajo doméstico debe ser habitual y continuo, es decir, que el desempeño ocasional de las labores que incluye el trabajo doméstico no se considera como tal. Por otro lado, se enumeran las tareas que se consideran parte del trabajo doméstico (aseo, asistencia y demás propias de un hogar); se hace mención del lugar donde se desarrolla este tipo de trabajo, el hogar; y por último, que no importen lucro o negocio al patrono, es decir, que no le generen ganancia por el desempeño de dichas tareas domésticas.

2.3 Características del trabajo doméstico

El trabajo doméstico de acuerdo al Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consiste en “el trabajo realizado en o para un hogar u hogares” y presenta algunas características, las cuales el sistema patriarcal y el androcentrismo las han utilizado para justificar que el mismo se considere dentro de la legislación guatemalteca como un trabajo sujeto a regímenes especiales y que se regule con normas propias y distintas a las aplicables para cualquier otro tipo de trabajo; normas que como se analizará más adelante, les causan perjuicios y menoscaban en sus derechos a las trabajadoras domésticas.

El trabajo de casa particular comparte ciertas características comunes con el mismo servicio a nivel internacional como, por ejemplo, es realizado por mujeres en su mayoría jóvenes, pobres, migrantes, indígenas, vulnerables ante los abusos ante la violencia, discriminación, acoso, hostigamiento sexual, maltrato, etc. es un servicio privado que está mal regulado en el actual Código de Trabajo” (Velásquez, 2004, p. 28).



De acuerdo con Bene, Díaz y Ramella en su trabajo monográfico “Trabajo doméstico: características, evolución y desafíos”, de 2012 (Trabajo Doméstico: Características, Evolución y Desafíos. Uruguay: s.e. Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/589/1/M-CD4413.pdf>) establecen que el trabajo doméstico presenta peculiaridades y/o características que lo distinguen del resto de ocupaciones laborales, las cuales se analizarán a continuación:

- Trabajo dentro del hogar: esta es considerada la característica principal del trabajo doméstico, ya que es dentro del hogar donde se realizan las tareas domésticas. El trabajo doméstico es parte del ámbito privado, ámbito designado con exclusividad para las mujeres y donde la actividad laboral se desarrolla en la unidad familiar, en los hogares, también es el ámbito asociado con la reproducción. En el trabajo doméstico no existe una diferenciación clara entre lo privado y lo público; las trabajadoras domésticas a su vez tienen una doble jornada, ya que al llegar a sus propios hogares deben continuar realizando tareas domésticas.
- Trabajo predominantemente femenino: el trabajo doméstico es considerado como una de las ocupaciones principales para las mujeres. Una de las razones para este argumento es que el trabajo doméstico es considerado como una de las actividades económicas a la que las mujeres tienen acceso y la cual les es reconocida dentro del sistema patriarcal. Uno de los motivos que explican la predominancia de mujeres en el desarrollo del trabajo doméstico es la división sexual del trabajo arraigada en la sociedad, así como el rol que históricamente se ha asignado a la mujer en lo que respecta a las tareas dentro del hogar, toda vez que a las mujeres se les asocia con las funciones y actividades de atención y de cuidado de la familia. Además, como ya se mencionó anteriormente, el trabajo doméstico es realizado dentro del ámbito privado, el cual también suele ser asociado con la reproducción, papel que la sociedad considera como natural y propio de la mujer. Por otro lado, el sistema patriarcal considera el hogar como un lugar seguro para que trabajen las mujeres; y al trabajo doméstico como un tipo de

trabajo que no requiere una capacitación específica y en el cual el de estadístico no es tan grande como en otros tipos de trabajo.

- Alto nivel de informalidad: el sistema patriarcal no considera el trabajo doméstico como una actividad económica dentro de la sociedad, toda vez que el mismo se realiza en el ámbito privado, ámbito relacionado con el hogar y la familia y no dentro del ámbito público, ámbito relacionado con la producción y el cual es asignado para los hombres. Debido a la informalidad de este tipo de trabajo, el mismo no es declarado por los patrones ante las instituciones oficiales correspondientes para que brinden protección a las trabajadoras domésticas y que garanticen sus derechos. Es tal el grado de evasión y no registro del trabajo doméstico que incluso la Organización Internacional del Trabajo en su 15ª Conferencia Internacional de Estadística del Trabajo, consideraron a los trabajadores del servicio doméstico como uno de los empleos a tomar en cuenta para cuantificar el empleo informal de un país. La cobertura de los sistemas de protección social del colectivo de trabajadoras domésticas es muy baja debido, entre muchas causas, a la falta de declaración de los patrones en las instituciones estatales acerca de la contratación de este tipo de trabajadoras.
- Concentración importante de trabajadores migrantes: una gran mayoría de las trabajadoras domésticas en el mundo son migrantes, produciéndose su migración tanto en forma transfronteriza o dentro de su propio país de origen, generalmente de zonas rurales hacia zonas urbanas. Esta característica tiene una estrecha vinculación y apoya la predominancia femenina en el sector del trabajo doméstico, puesto que año tras año, millones de mujeres emigran en busca de trabajos para los cuales generalmente no se exige mano de obra calificada o alguna preparación especial. Los patronos muchas veces prefieren la contratación de migrantes, una vez que son mujeres que se encuentran con mayores necesidades de trabajo por lo que aceptan cualquier condición para poder trabajar.
- Invisibilidad: el hecho de que el trabajo doméstico se desarrolle dentro del seno del hogar fomenta su invisibilidad y por tanto su falta de protección. Al ser una función realizada dentro del ámbito protegido del hogar, es difícil cuantificar y fiscalizar el trabajo doméstico y por tanto velar por la protección y garantía de las trabajadoras domésticas. Por un lado, está la invisibilidad en lo que refiere a las estadísticas, y por otro, se encuentra la dificultad para controlar el cumplimiento de



la normativa laboral en los países en los que el trabajo doméstico no está regulado, ya que en muchos otros no se ha considerado importante toda vez que el sistema patriarcal lo considera parte del rol natural de la mujer no como una actividad económica que necesite regulación y protección legal.



- Paternalismo y vínculos emocionales entre patrón y trabajador: debido a que las trabajadoras domésticas pasan mucho tiempo en la casa del patrono, esto genera la creación de vínculos afectivos y personales entre los mismos que se mezclan con los vínculos laborales propios del trabajo doméstico. Una vez que las trabajadoras domésticas están presentes en la vida privada de sus patronos, incluso llegan a considerarse como amigas o incluso parte de la familia del empleador. La relación laboral llega incluso a ser emocional ya que se generan sentimientos tanto por parte del patrono hacia la trabajadora doméstica como viceversa, lo cual tiende a ser contraproducente para las trabajadoras domésticas ya que la relación laboral se vuelve más afectiva que económica, lo que genera que en la mayoría de casos la aceptación de pésimas condiciones de trabajo y la abstención de las trabajadoras domésticas de denunciar abusos y explotación por parte tanto del patrono como de sus familiares.
- Dificultad de sindicalización: debido a la falta de educación y por ende de información que tienen las trabajadoras domésticas, las mismas desconocen los derechos que poseen por el hecho de ser trabajadoras. El derecho de sindicalización se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102 literal r), el cual establece: “Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo (...).” A pesar de ser un derecho social mínimo amparado por la legislación suprema de nuestro país en materia de trabajo, las trabajadoras domésticas encuentran muchas dificultades para poder sindicalizarse y defender sus derechos laborales, ya que por tratarse de un trabajo realizado dentro del hogar del patrono, provoca que las trabajadoras estén dispersas geográficamente. Las trabajadoras domésticas no se reconocen a sí mismas como




trabajadoras por ser el rol doméstico un rol impuesto desde que son niñas y adolescentes; además de los lazos afectivos y personales que las trabajadoras domésticas crean con sus patronos y de las largas jornadas laborales que les impide poder organizarse como colectivo y luchar por el reconocimiento de sus derechos laborales.

- **Discriminación:** las trabajadoras domésticas están sujetas a discriminación no solo por motivos de sexo, sino que también sufren de discriminación por su clase social, su baja educación, por etnia, nacionalidad, entre otros aspectos. En el ámbito laboral, no existe un trato equitativo ni se reconocen iguales derechos y garantías laborales para hombres y mujeres y en el caso de las trabajadoras domésticas, por ser un trabajo donde predominan las mujeres y las migrantes debe sumársele también la predominancia de mujeres indígenas. Dentro del ordenamiento normativo guatemalteco, el simple hecho de que el trabajo doméstico sea considerado en el Código de Trabajo como un trabajo sujeto a regímenes especiales fomenta que este trabajo sea discriminado; al analizar los artículos del 161 al 166 del cuerpo legal en mención, artículos que regulan el trabajo doméstico, puede constatarse que se aplican regulaciones específicas para este tipo de trabajo, regulaciones que en lugar de fomentar su protección y promover su garantía incluso disminuyen y excluyen a las trabajadoras domésticas de la protección y derechos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala para los demás trabajadores sujetos a régimen general.
- **Pluralidad simultánea de patronos:** esta característica hace referencia a dos situaciones comunes que se manifiestan en el trabajo doméstico: por un lado, la existencia de varios patronos dentro de una misma casa, una vez que la trabajadora doméstica se encuentra al servicio no solo de la persona que la contrató sino que toda la familia la somete a sus órdenes y voluntad; y por otro lado, está la pluralidad de empleos que en distintos hogares tienen varias trabajadoras domésticas por la necesidad de llevar el sustento a sus hogares, lo cual las subordina a varios patronos de distintos hogares donde presta sus servicios.

Otras características que pueden mencionarse del trabajo doméstico son:



- Las jornadas de trabajo suelen ser sumamente extensas; dichas jornadas responden únicamente a las necesidades de los patronos sin importar las de las trabajadoras domésticas.
- El trabajo doméstico existe principalmente en zonas urbanas, toda vez que en estas zonas las personas cuentan con mayores ingresos para poder tener en sus presupuestos la contratación de los servicios de las trabajadoras domésticas.
- Generalmente no existe una descripción precisa de las tareas a realizar por las trabajadoras domésticas. A su vez dichas tareas suelen ser de lo más heterogéneas y tal como se mencionó en la característica relacionada a las jornadas de trabajo, las mismas responden a las necesidades de los patronos y/o de las personas que habiten el hogar para el cual trabajan.
- Los patronos tiene expectativas de disponer de los servicios de la trabajadora doméstica a toda hora sin importar las necesidades u otras ocupaciones que ellas puedan tener, sin importarles que abandonen a sus familias por largos periodos.
- Los patronos suelen realizar cambios arbitrarios de los contratos de trabajo, como consecuencia de la inexistencia en muchos casos de un contrato de trabajo escrito. Muchas veces las trabajadoras domésticas son contratadas para realizar determinadas tareas domésticas, pero nuevamente por las necesidades que se les presenten a los patronos y/o a sus familiares, estas en su mayoría se amplían sin que se les reconozca esta ampliación en concepto de salario.
- Las trabajadoras domésticas están propensas a sufrir accidentes laborales causados por las distintas actividades que realizan, pero los mismos no suelen ser reconocidos como tales, ni tampoco forman parte de los listados de enfermedades profesionales y toda vez que, por la informalidad de este tipo de trabajo, los patronos no informan ni inscriben a las trabajadoras domésticas en las instituciones estatales que corresponde, tal es el caso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) que cuenta con un programa especializado para brindar protección a las trabajadoras domésticas, el cual se les aplica una vez el patrono las inscriba en este programa y cancele las cuotas impuestas por este Instituto.

- 
- En la relación laboral del trabajo doméstico, el papel del patrono, en muchas veces es ejercido por una mujer; generando mucha contradicción en el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas ya que no se promueve la sororidad, la cual consiste en “la alianza feminista entre las mujeres para cambiar la vida y el mundo con un sentido justo y libertario” (Lagarde [2006]. Pacto entre mujeres sororidad. España: s.e., recuperado de https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/pacto_entre_mujeres_sororidad.pdf). De igual manera, la sororidad promueve la búsqueda de relaciones positivas que contribuyan con acciones que eliminen socialmente todas las formas de opresión para lograr el poderío genérico y el empoderamiento de todas las mujeres. Las patronas dependen de las trabajadoras domésticas para que realicen las labores del hogar que ellas no pueden realizar por sus otras ocupaciones o que no desean realizar; esto genera que las trabajadoras domésticas cuestionen las concepciones dominantes de su mismo género, ya que, a pesar de que las patronas dependen de las trabajadoras domésticas al mismo tiempo las explotan, no existiendo sororidad entre las mismas. Además, debido a la influencia del sistema patriarcal, la falta de reconocimiento, protección y garantía social y legal de las trabajadoras domésticas tiene como resultado que no cuenten con respaldo ante la violación de sus derechos laborales y humanos, repercutiendo en la falta de eliminación de la violencia laboral, toda vez que la discriminación, el abuso, el acoso y el hostigamiento persisten de manera constante por parte de la patrona hacia la trabajadora doméstica en la relación laboral de las mismas.

2.4 El trabajo doméstico en el sistema patriarcal

El sistema patriarcal, tal como se indicó en el capítulo anterior, consiste en un sistema de organización en el cual la autoridad y/o el poder es ejercido por el patriarca y/o jefe de cada familia. Su forma de reproducción es a través de las instituciones patriarcales (la familia, la educación, la maternidad, la religión, el trabajo sexuado, entre otras), a través de las cuales se promueve y reproduce la desigualdad de los sexos y la discriminación de la mujer dentro de la sociedad.

Además de desarrollarse en los espacios sociales y culturales propios a sus determinaciones, el poder patriarcal se expande en cualquier relación opresiva, por eso se articula también en las opresiones de clase, nacional, étnica, religiosa, política, lingüística y racial (...). A ellas se les suma cualquier hecho que otorgue

poder, cualquier distinción a la que se confiera valor real o simbólico (Lagarde, 1990, p. 79)



El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas y de las pocas reconocidas para las mujeres. Tiene sus raíces en la esclavitud y la servidumbre, por la cual el trabajo doméstico no se considera cualificado y tampoco se considera importante su remuneración económica, toda vez que parte del supuesto de que las mujeres han sido criadas para desempeñar las tareas domésticas, las cuales son enseñadas en forma de legado de mujer a mujer dentro de las familias, por lo que se considera que las tareas domésticas forman parte del rol natural de ser mujer.

El sistema patriarcal hace una clara división de los ámbitos o espacios público y privado, estableciendo y determinando el ámbito en el que debe desenvolverse cada uno de los sexos. El ámbito público, considerado productivo, es asignado con exclusividad para los hombres mientras que el ámbito o espacio privado, asociado con la reproducción, es designado con exclusividad para las mujeres. El trabajo doméstico es parte del ámbito privado por distintas razones: se desarrolla dentro de un hogar u hogares; el sistema patriarcal ha establecido que las tareas domésticas deben ser realizadas por mujeres y no se considera que para la realización de las tareas domésticas se necesite algún tipo de capacitación especial.

Dentro del sistema patriarcal, el trabajo doméstico se encuentra infravalorado, es decir, que es remunerado de manera precaria, teniendo como resultado una falta de autonomía económica para las mujeres debido a la falta o a los bajos ingresos económicos que reciben por el desempeño del trabajo doméstico. Este, dentro del sistema patriarcal es considerado como un tipo de trabajo inestable y en el cual las trabajadoras domésticas pueden ser reemplazadas con facilidad.

Cuando las trabajadoras domésticas desempeñan el trabajo doméstico o como es denominado también quehacer realizado por mujeres en beneficio de su propio hogar o de sus familias: hijos, marido, padres, el mismo es invisible y carece de pago. Pero es considerado como trabajo con carácter público si el trabajo es contratado para ser realizado en la casa de otra persona, para un grupo doméstico al que no pertenece. “El contenido del trabajo es el mismo pero las relaciones sociales que lo enmarcan y que genera son distintas” (Lagarde, 1990, p.112).

El hecho de que el trabajo doméstico se desarrolle en el hogar del empleador influye en la precariedad de las condiciones laborales y de las trabajadoras domésticas, limitando su movilidad, privacidad y autonomía impidiéndoles o limitándolas en muchas ocasiones a la posibilidad de integrarse a la familia. De igual forma, permite que las trabajadoras domésticas sean más vulnerables a estar sometidas a frecuentes abusos físicos, psicológicos e incluso sexuales por parte de los patronos o de los familiares del mismo. Las trabajadoras domésticas se encuentran sujetas a normas privadas usualmente estrictas, establecidas por el patrono o empleador, normas que muchas veces son contrarias a la voluntad y costumbres de las mismas, pero debido a la necesidad de trabajo que tienen, deben aceptarlas y cumplirlas sin la posibilidad de presentar cualquier tipo de argumento.

En el sistema patriarcal, el trabajo doméstico se considera distinto de cualquier otro empleo. En algunos casos, se considera a los trabajadores domésticos como miembros de la familia, toda vez que, a menudo, son parientes lejanos o niños que han sido confiados por sus padres a “miembros de sus familias” con mayores posibilidades económicas o con un nivel de educación superior con el objeto de que los cuiden y en el mejor de los casos los eduquen para darles una vida mejor. La expresión de que las trabajadoras domésticas son como miembros de la familia, se utiliza para expresar la existencia de una interacción amistosa entre la familia del patrono y de la trabajadora doméstica. Aunque en la mayoría de casos se utiliza para desviar la atención de la existencia de una relación de empleo, disfrazándola por una forma de paternalismos que justifique la exigencia a la trabajadora doméstica de un mejor desempeño del trabajo y de una jornada de trabajo mayor a la que fue contratada y sin que medie una retribución material por el servicio prestado. Ciertamente, se configuran algunos derechos derivados de la relación laboral, pero los mismos quedan subordinados a un poder excesivo que deja a las trabajadoras domésticas sin el reconocimiento, protección y garantía social y legal que disfrutaban otros trabajadores en la economía formal (Linares, Luis Felipe y Prado, Julio César. [2014]. Asociación de Investigación y Estudios Sociales [ASIES]. Trabajo doméstico en Guatemala. Guatemala: Revista Momento. Recuperado de: <https://s3.amazonaws.com/asies-books/books/momento-2014-3--trabajo-dom--stico-en-guatemala.pdf>).



El término trabajo doméstico es objeto de polémica, una vez que viciado de los sexismos del sistema patriarcal.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de sus informes, ha establecido la superación de términos arcaicos como “criada” y “sirvienta”, los cuales implicaban una sumisión directa por parte de la trabajadora doméstica. No obstante, la OIT no recomienda el uso de los términos “trabajador de hogar privado” o “trabajador de casa particular”, porque se corre el riesgo de crear una distinción entre una reglamentación pública y una privada; por el contrario, en lugar de estos términos peyorativos o que puedan causar una distinción, la OIT ha recomendado adoptar la expresión “trabajo doméstico”. Desde el punto de vista de género, vocablos como “prestación de cuidados domésticos”, son empleados por ser neutros, pero pudiera causarse la confusión de referirse a tareas domésticas subalternas (Linares, Luis Felipe y Prado, Julio César. [2014]. Asociación de Investigación y Estudios Sociales [ASIES]. Trabajo doméstico en Guatemala. Guatemala: Revista Momento. Recuperado de: <https://s3.amazonaws.com/asies-books/books/momento-2014-3--trabajo-dom--stico-en-guatemala.pdf>).

Por lo tanto, para evitar confusiones terminológicas y en la medida que no tengan una connotación despectiva, ofensiva o peyorativa, es preferible utilizar el término “trabajo doméstico”, el cual es utilizado en el convenio 189 y la recomendación 201 de la OIT, denominado convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Lo esencial es lograr que el objetivo de que el trabajo doméstico sea un trabajo con condiciones decentes se convierta en una realidad, tomando en cuenta que este es un objetivo para todos los trabajadores y trabajadoras y la dignidad inalienable de que está revestida toda persona, por lo que privarles de la protección debida a todo trabajador tiene consecuencias éticas.

Es importante tener en cuenta que el trabajo doméstico es una de las formas más importantes de empleo para las mujeres al tiempo que permite a otros trabajadores con responsabilidades familiares, incorporarse al mercado de trabajo al hacerse cargo del cuidado del hogar, de los hijos y de las personas de la tercera edad. A pesar de la importancia de que se encuentra revestido el trabajo doméstico, las trabajadoras domésticas son particularmente vulnerables y la ausencia de una normativa protectora afecta su autonomía, su dignidad y su seguridad.



A continuación se hará mención de los principales sexismos a los que están sujetas las trabajadoras domésticas dentro del sistema patriarcal en el desarrollo del trabajo doméstico.



2.4.1 Jornadas de trabajo

Para Guillermo Cabanellas, en su “Diccionario jurídico elemental”, la jornada de trabajo o jornada laboral consiste en la “duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales” (2001, p. 215).

En otras palabras, la jornada de trabajo consiste en el tiempo en el que las trabajadoras domésticas, en este caso, se encuentran al servicio del patrono o patrona, dueño o dueña del hogar donde prestan sus servicios.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102, literal g) establece que “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador”.

Mientras que dentro del Código Trabajo, el trabajo doméstico se encuentra regulado como un tipo de trabajo sujeto a regímenes especiales; estas condiciones especiales en lugar de constituirse en ventajas para las trabajadoras domésticas, son desventajas, toda vez que las excluyen de las garantías, derechos y/o regulaciones que se aplicaría a cualquier otro tipo de trabajo y en lugar de protegerlas, les causa un perjuicio. El artículo 164 del Código de Trabajo regula la jornada de trabajo del trabajo doméstico,

estableciéndose que “el trabajo doméstico no está sujeto a horarios ni a limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo. Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos: a) deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y b) durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas”. El hecho de que sea la misma ley la que establece que las trabajadoras domésticas no están sujetas a horarios, da lugar a que los patronos abusen de las jornadas ya que los patronos acoplan las jornadas de trabajo a las necesidades que se les presenten tanto a ellos como a su familia. El artículo 164 en mención, excluye a las trabajadoras domésticas de lo preceptuado en los artículos 126. “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo (...)”; y artículo 127 que regula los días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares; ambos artículos del Código de Trabajo.

Dentro del trabajo doméstico, sobresalen dos tipos de jornadas: la jornada completa y la media jornada, es decir, la que se realiza en las mañanas o en las tardes. El principal problema que presenta la jornada completa consiste en que, toda vez que las trabajadoras domésticas viven en la casa del empleador, la jornada de trabajo se convierte en ilimitada, lo que no les permite tener una vida propia y mucho menos buscar su superación y desarrollo personal. Al momento que las trabajadoras domésticas son contratadas, los patronos les establecen un horario pero ya en la práctica, por el hecho de vivir en sus hogares este horario no es respetado, levantándolas en las noches o no permitiéndoles que vayan a acostarse hasta que terminen de atender a sus familiares o a sus visitas.

Es importante realizar una revisión de las jornadas del trabajo doméstico, toda vez que al ser un trabajo de tiempo completo, por la doble jornada que muchas trabajadoras domésticas realizan, se genera un deterioro físico lo que perjudica la salud de las mismas; y por las extensas jornadas que no les deja tiempo siquiera para buscar atención médica y, como se establecerá más adelante, las trabajadoras domésticas no gozan de los servicios de seguridad social por conveniencia de los patronos, quienes consideran que esto les genera una pérdida para su economía. También es importante



realizar esta revisión para evitar la sobreexplotación y abuso hacia las trabajadoras domésticas.

Es importante, tal como lo dice Marcela Lagarde (1990), establecer que la doble jornada de trabajo se define por el contenido diferente del trabajo de las mujeres “entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo” (p.111). Estos trabajos son diferentes pero se realizan todos los días de manera sucesiva, simultánea, continua o discontinua. Esta doble jornada se encuentra constituida por una jornada pública de trabajo productiva y una jornada privada de trabajo reproductiva. Otra distinción que versa entre estas jornadas consiste en el espacio donde se desarrolla, la jornada pública se lleva a cabo en un lugar destinado a la producción, al trabajo (como una fábrica, el comercio, la oficina) mientras que la jornada privada o reproductiva es doméstica, es decir que se lleva a cabo en la casa.

A pesar de ello, muchas mujeres realizan trabajo público en su propia casa (trabajo a domicilio) o por el contrario realizan trabajo doméstico (quehacer) en lo público (en oficinas, calles, escuelas) o hacen trabajo público que es doméstico (quehacer) en el ámbito doméstico de otra (como sirvienta) (Lagarde, 1990, p. 112).

En relación con las jornadas de trabajo el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2013, establece en su artículo 10 que los Estados Miembros deberán adoptar medidas para asegurar la igualdad de trato en relación con las jornadas de trabajo entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, es decir, que no se haga distinción en relación con el tipo de trabajo que se realice; lo que se pretende es que de las jornadas de trabajo reguladas en la legislación laboral de cada Estado se apliquen sin exclusión y/o discriminación y de esta forma que no se afecte a ningún tipo de trabajador con jornadas “especiales” como las jornadas a las que son sujetas las trabajadoras domésticas.

2.4.2 Salario o forma de remuneración

De acuerdo con el Código de Trabajo en el artículo 88 se regula lo relacionado al salario, estableciéndose que “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de



trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este”.

Por su parte, Guillermo Cabanellas de Torres, en su “Diccionario jurídico elemental” establece que salario, etimológicamente, viene de *salarium*, de sal y consiste en “la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones de los patronos por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos similares”.

Los salarios que devengan las trabajadoras domésticas no son proporcionales a todas las actividades y labores que realizan dentro de los hogares. Los patronos consideran que las trabajadoras domésticas no son merecedoras de buenos sueldos ya que no son profesionales o que el trabajo que realizan no requiere mayor esfuerzo mental ni físico; no toman en consideración la responsabilidad que representa estar a cargo, muchas veces, de los hijos y/o de los seres queridos de los patronos así como de sus hogares y de las pertenencias que se encuentran en ellos.

Las remuneraciones de las trabajadoras domésticas suelen ser de las más bajas del mercado laboral, y en varios países se encuentran por debajo del salario mínimo legal. Las bajas remuneraciones pueden atribuirse a algunas de las características ya comentadas anteriormente: la discriminación salarial, la subvaloración del trabajo doméstico, la invisibilidad del sector y su difícil fiscalización, el bajo nivel educativo de las trabajadoras domésticas, la dificultad de sindicalización del colectivo y su escaso poder de negociación. Asimismo, el paternalismo y la generación de vínculos afectivos entre el patrono y la trabajadora doméstica influyen en la fijación de los salarios, los cuales se tiñen en muchos casos de una carga emocional significativa que permite la imposición de bajos salarios por parte de los patronos, pero por el afecto que han adquirido las trabajadoras domésticas, no buscan otro trabajo donde se les remunere de una manera más justa por las labores que realizan.

De igual manera, el Código Trabajo guatemalteco regula en el artículo 162 que “salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”. Este artículo es





astutamente utilizado por los patronos ya que la retribución pagada a las trabajadoras domésticas es en un porcentaje alto en especie y no en dinero. Los empleadores justifican que como ellas hacen los tres tiempos de comida en sus hogares, esto les genera una pérdida económica, por lo que justifican los bajos salarios con la habitación que se les brinda.

Sería importante la asignación por parte del Gobierno de un salario mínimo para las trabajadoras domésticas, pero esto requiere un compromiso de las partes empleadoras, dar y reconocer un verdadero valor económico al trabajo doméstico.

La OIT, a través del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos del año 2013, establece en su artículo 11 y 12 lo relacionado a la fijación de un salario y/o remuneración que se establezca sin discriminación por motivo de sexo. Asimismo, que este salario debe ser pagado en efectivo y únicamente mediante acuerdo de las trabajadoras domésticas que una fracción del salario pueda ser pagado en especie, el cual se destine a su uso y en beneficio personal y cuyo valor monetario sea justo y razonable.

Por su parte, la recomendación general número 13 adoptada por el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, establece que se recomienda a los Estados Partes de la CEDAW motivar que otros Estados ratifiquen el Convenio No. 100 de la OIT (1951), convenio sobre la igualdad de remuneración y que apoyen la creación de mecanismos de aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women –Un Women- [s.f.]. Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, s.e., recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>).

Las trabajadoras domésticas, en su mayoría, desconocen que tienen derecho a aspirar a un buen salario; otras en cambio, tienen temor de solicitar a sus patronos el pago de un salario justo. Esto se debe a la baja autoestima de las trabajadoras domésticas, la cual no les permite establecer un precio justo al trabajo que realizan; la baja autoestima es consecuencia de los tratos que han recibido en sus hogares, en los que han sido víctimas de violencia, o a la manera humillante en que son tratadas en las mismas casas donde trabajan, porque generalmente son menospreciadas con el objetivo de que no tengan aspiraciones futuras.



2.4.3 Inexistencia del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es definido por Guillermo Cabanellas de Torres en su “Diccionario jurídico elemental” como aquel

que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra (2001, p.93).

En relación con el contrato de trabajo, el Código de Trabajo en el artículo 18 regula que es el “vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales (...), personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución (...)”. Mientras que en el artículo 27 del mismo cuerpo legal establece: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: (...); b) al servicio doméstico; (...). En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de inicio de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas”. Por su parte el artículo 163 del cuerpo legal relacionado, en relación con el régimen especial de trabajo doméstico establece que: “El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de este, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita”.

Tal como puede constatarse, el mismo Código de Trabajo establece como único requisito para el patrono al momento de contratar a una trabajadora doméstica, la entrega de una tarjeta o constancia donde se establezcan las condiciones bajo las cuales la contratará; este requisito no es cumplido por los patronos, quienes dan por hecho la contratación de una trabajadora doméstica con su simple aceptación verbal. Por el contrario, el mismo Código, establece como requisito para las trabajadoras domésticas, la presentación de un certificado de buena salud; este requisito además de ser discriminatorio les causa un detrimento en su economía ya que por ser de escasos

recursos no cuentan con el suficiente dinero y/o tiempo para acudir ante un médico que les extienda este certificado.

Por su parte, la OIT, a través del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos del año 2013, establece en su artículo 7 que: “Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular: (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando este se suscriba para un período específico, su duración; (d) el tipo de trabajo por realizar; (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; (f) las horas normales de trabajo; (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; (i) el período de prueba, cuando proceda; (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador”. Sería de suma importancia contar con contratos escritos para evitar que el patrono pueda cambiar las condiciones de la contratación de las trabajadoras domésticas sin que dichos cambios le presenten alguna consecuencia como, por ejemplo, si el patrono tuviera la necesidad de ampliar las tareas domésticas que debe desempeñar la trabajadora doméstica, la contraprestación sería que el salario de la misma deba incrementar.

2.4.4 Las condiciones de trabajo

Como se estableció con anterioridad, el trabajo doméstico está regulado en el Código de Trabajo como un tipo de trabajo sujeto a regímenes especiales. Estos regímenes o regulaciones especiales no son ventajosas para las trabajadoras domésticas, por el contrario, les causan un detrimento personal como trabajadoras en cuanto a sus derechos.





En relación con las condiciones de trabajo es importante analizar los tratos que ofrecen los patronos a las trabajadoras domésticas durante su relación laboral. En el texto “Situación sociopolítica de las trabajadoras de casa particular en Guatemala” de la autora Maritza Velásquez Estrada, se hace mención de la alimentación de las trabajadoras domésticas, presentándose diversas gráficas en las cuales se hace relación a la alimentación de las mismas y estableciéndose que

un porcentaje del 33 % del total de trabajadoras domésticas come lo mismo que los empleadores, mientras que un 17 % dice que la comida que les dan es poca; esto se manifiesta más en los departamentos que en la capital. Por otro lado, un 22 % expresa que sí es bastante, un 27 % dice que es suficiente mientras que el 35 % dice que no es suficiente (2004, p. 76).

En relación con sus derechos, el texto citado establece que los empleadores no les reconocen ningún derecho al 41 % de las trabajadoras domésticas, mientras que el 28% expusieron que se les brinda vivienda, toda vez que viven en la casa del empleador, y solamente el 22 % planteó que sus patronos les dan permiso para asistir a centros de salud cuando se enferman, mientras que un 9 % establecieron que tienen licencia para estudiar. Los patronos hacen poco reconocimiento de las necesidades que tienen las trabajadoras domésticas, pues estos consideran que pierden su dinero si les brindan tiempo a la trabajadora para solventar problemáticas personales.

En relación con las trabajadoras domésticas que viven en las casas de los patronos, se manifiesta otra condición laboral a tomar en cuenta, como lo es la higiene de los lugares que les son asignados para dormir, ya que en muchos casos duermen en las bodegas de las casas o con animales domésticos y, en otras, lo hacen donde se ubica el área de lavandería, lugares que no se encuentran en condiciones de habitabilidad y son antihigiénicos para habitar en ellos.

2.4.5 Edad mínima

El trabajo doméstico no se encuentra debidamente regulado y no existen instituciones que velen por los derechos de las trabajadoras domésticas y, por el efectivo cumplimiento de las demás normativas en materia de trabajo infantil, existe una gran cantidad de niños, niñas y adolescentes que laboran en distintos hogares realizando tareas domésticas.



Una de las formas más comunes y tradicionales de trabajo infantil consiste en el trabajo infantil doméstico; en este tipo de trabajo es donde existe un mayor número de niñas menores de 16 años que son empleadas en el trabajo doméstico que en cualquier otra forma de trabajo. Es importante destacar que se habla de trabajo infantil doméstico cuando los niños trabajan en casa de terceros, y no cuando colaboran en tareas de su propio hogar. En muchos casos, los niños y niñas trabajadores domésticos no reciben apoyo emocional, nutrición adecuada o educación, y suelen trabajar por extensas horas por una escasa remuneración, que muchas veces es en especie. Además, muchos de estos trabajadores infantiles suelen ser víctimas de malos tratos físicos, emocionales e incluso sexuales por parte de los patronos o de sus familiares.

Podría establecerse que casi el 90 % de los niños que laboran en el trabajo doméstico son niñas (Organización Internacional del Trabajo [2011], Notas OIT. El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Erradicar el trabajo infantil doméstico: s.e. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178179.pdf), y esto responde al sistema patriarcal y a que son las mujeres, sin importar la edad, quienes deben desempeñar las labores del hogar de acuerdo con este sistema. La erradicación del trabajo doméstico infantil en la región está estrechamente vinculado al combate de la pobreza y a la oferta de educación de calidad para los niños y adolescentes. La pobreza provoca que muchos padres entreguen sus hijos a una familia que los mantendrán y educarán a cambio de que estos realicen tareas domésticas en sus hogares.

En relación con la edad mínima de las trabajadoras domésticas, la OIT, a través del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos del año 2013, establece en su artículo 4 que: “1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general. 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional”.

Para todos los Estados debería ser una prioridad que a través de sus instituciones competentes se supervise que el trabajo doméstico realizado por niños, niñas y adolescentes se desarrolle en condiciones apropiadas para que no interfiera con el desarrollo sano de los niños, niñas y adolescentes que lo realizan, velando por que los patronos se comprometan a proporcionarles la educación necesaria y que propicien un lugar de trabajo sano y libre de violencia para los mismos.



2.4.6 Educación de las trabajadoras domésticas

Las trabajadoras domésticas usualmente tienen un bajo nivel educativo. El trabajo doméstico se ha caracterizado por servir de puerta de entrada al mercado laboral a mujeres con poca educación, sin calificaciones o experiencia laboral previa.

La principal razón del bajo nivel educativo es, quizás, la percepción de que el trabajo doméstico no requiere de una calificación o capacitación especial, sino que implica tareas para las que se precisan habilidades que se consideran innatas en la mujer y las cuales son enseñadas en forma de legado dentro de sus familias desde que son niñas. Dichas habilidades no se obtienen por medio de la educación formal, sino que suelen ser adquiridas por las mujeres en el proceso de socialización de género.

Además, en el trabajo doméstico predominan las redes personales, donde amigos o familiares recomiendan a personas que sean “de confianza”, cualidad que prevalece sobre las calificaciones o la experiencia que la trabajadora pueda tener; algunas veces se contrata a las trabajadoras domésticas con el fin de poder los patronos confiarles sus casas a las trabajadoras domésticas y que las mismas no permanezcan tanto tiempo vacías.

El bajo nivel de educación de este sector lleva en muchos casos al desconocimiento de sus derechos laborales y de seguridad social; desconocimiento que es bien aprovechado por los patronos para no reconocerles lo que por derecho les corresponde por ser trabajadoras.

Dentro del sistema patriarcal, la educación de las mujeres nunca ha sido una prioridad. Tal como se establece en el texto Informe Nacional: El Trabajo Doméstico Remunerado en Guatemala, de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM),

las oportunidades educativas por género, presenta marcadas diferencias, ejemplo de ello es que apenas un 42 % de las mujeres cursan el nivel primario; un 9.0 % el secundario; y el 1.0 % llega a la universidad. Lo anterior contribuye a que las mujeres tengan menores posibilidades de obtener un trabajo de mayor calificación,

y que por ello se inserten en la prestación de servicios domésticos, mercado que no se rige por las leyes que protegen a las trabajadoras y trabajadores, que es de gran inestabilidad susceptibles de despido con mayor frecuencia. Falta de conocimiento de sus derechos laborales circunstancia que constituye un valladar para que las mujeres realicen reclamos ante las instancias laborales correspondientes (2010, p. 36).



Dentro del ámbito laboral, existe una desigualdad notoria de la mujer respecto del hombre, siendo el motivo principal el nivel educativo una de las principales variables que determinan esa situación. Debido a la desigualdad que las mujeres encuentran no solo dentro de sus hogares sino dentro de la sociedad en general, esto las limita en relación con las oportunidades para perseguir y aspirar a una mejor calidad de vida, no solo para ellas sino también para sus familias.

El “paterfamilias” no considera importante que las mujeres de su familia hagan ejercicio de su derecho a la educación, porque se pretende que, por su rol natural y reproductivo, ellas se queden en sus hogares realizando las labores domésticas y que sea el hombre el que tome el lugar de proveedor; razón por la cual únicamente los hombres de la familia, en su rol de proveedores, sean quienes tengan la oportunidad de aspirar a un futuro productivo, encontrando en la educación la herramienta necesaria para alcanzar este propósito.

Por motivos como el abandono, la infidelidad, la violencia, entre otras, las mujeres a quienes se les ha privado de tener acceso a la educación y de aspirar a un futuro prometedor, deben buscar formas de proveer de sustento y de las necesidades básicas a sus familias y aventurarse en un mundo al cual les ha sido restringido el acceso, el mundo laboral; encontrando como una de las pocas opciones, el trabajo doméstico.

Otro motivo de la falta de educación de las trabajadoras domésticas se vincula con la pobreza y la necesidad de aportar dinero para sus familias y para su hogar. Existen muchos factores por los que las trabajadoras domésticas no estudian, uno de ellos consiste en que el salario que devengan no les alcanza incluso para satisfacer sus necesidades y la de sus familias; otro motivo está vinculado a las jornadas de trabajo de las mismas, ya que es muy difícil observar que un patrono les dé permiso o derecho a tener una licencia para estudiar. Asimismo, por la baja autoestima que tienen las trabajadoras domésticas derivada de los ambientes donde se han interrelacionado y la falta de apoyo por parte de sus familias, ya que se les ha calificado dentro de las

mismas con términos peyorativos como “tontas” y que no tienen la capacidad para estudiar y llegar a ser alguien importante en la vida (Velásquez, 2004, pp. 48-49).



2.4.7 La seguridad social

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la seguridad social consiste en “la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia” (OIT, s.f., recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf).

De acuerdo con la definición anterior, puede establecerse que la seguridad social es un derecho fundamental e inherente de todas las personas. Es un derecho al que solo un bajo porcentaje de la población tiene acceso. De acuerdo con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGGS) en el año 2016 únicamente el 20.2 % de la población guatemalteca se encontraba adscrita al mismo (Medinilla, Angélica. 2016. Con pruebas, recuperado de <https://www.plazapublica.com.gt/content/menos-del-17-de-la-poblacion-esta-adscrita-al-igss>, Guatemala: s.e.).

Las trabajadoras domésticas

no tienen acceso a los servicios de salud, ya que donde trabajan no se les paga seguro médico. Este corre por su cuenta cuando se enferman, y generalmente acuden a instancias gubernamentales donde son discriminadas por ser mujeres, pobres e indígenas. [...] Las trabajadoras domésticas no solo no tienen el acceso al servicio médico, sino que no cuentan con la posibilidad de llegar a jubilarse o bien dejar una pensión a sus hijos cuando mueran (Velásquez, 2004, p. 50).

Al momento de la contratación de las trabajadoras domésticas se da preferencia a las jóvenes, solteras para evitar cubrir la prestación en materia de seguro social, dando lugar aquí a la discriminación por motivos de edad.

En relación con las licencias pre y posnatales, incluida en estas las licencias de lactancia materna, cuando las trabajadoras domésticas se embarazan, por lo general son despedidas. Ellas aceptan el despido por desconocer que desde que están embarazadas gozan de inmovilidad de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, aprovechando el patrono ese desconocimiento aduciendo no saber que las trabajadoras domésticas tienen también derechos a estas licencias.

Resulta necesario generar programas de divulgación y sensibilización sobre el tema de las prestaciones, sobre todo en lo relacionado a las prestaciones posnatales para las trabajadoras domésticas, pues el no otorgamiento de esos derechos constituye no solo una violación de artículos como el 1º y el 4º de la Constitución Política de la República, sino además de tratados internacionales relativos a los derechos de la mujer, y lo planteado por la OIT con referencia a la protección de la maternidad, la mujer y la niñez.

En relación con la seguridad social, la OIT, a través del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos del año 2013, establece en su artículo 13 que el entorno de trabajo de las trabajadoras domésticas debe ser seguro y saludable, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de las mismas. En el artículo 14 del Convenio relacionado, se regula que los Estados Miembros, deberán adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que las trabajadoras domésticas disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2.5 El trabajo doméstico en Guatemala

Guatemala se ha caracterizado por ser una sociedad donde tienen lugar diferentes formas violentas de exclusión, que dan como resultado que existan prácticas que desarrollen y justifiquen el despojo de oportunidades de desarrollo humano a distintos grupos sociales, primordialmente a los grupos étnicos y a la mujer en particular.

La sociedad guatemalteca por encontrarse influenciada por el sistema patriarcal, confiere a los hombres posiciones dominantes mientras que a las mujeres posiciones subordinadas que reducen su actuar fundamental en el espacio doméstico, siendo importante tener en cuenta que las actividades relacionadas con ese espacio, son una extensión de los que cotidianamente realizan en sus propias casas.

En Guatemala, las mujeres siendo niñas y adolescentes, empiezan a realizar las labores domésticas y continúan realizándolas a lo largo de sus vidas siendo las niñas y las adolescentes las que participan en mayor medida en este tipo de trabajo. De acuerdo con el Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa (CENTRACAP) a nivel nacional las trabajadoras domésticas constituyen una población mayor a las ciento



sesenta mil; de ellas, el 62 % se encuentra concentrado en la capital indígena (Centro de apoyo para las trabajadoras de casa, CENTRACAP)

Algunas de las características que presentan las mujeres trabajadoras domésticas guatemaltecas son

el ser pobre, que labora en casa particular de una familia y que con conocimiento en trabajo doméstico o sin él, atiende actividades propias del hogar, contratada por tiempo parcial o tiempo completo con o sin dormida, y dependiendo de ello los días de descanso a conveniencia de ambas partes, jornadas que pueden superar las 8 horas diarias, remuneración por debajo del salario mínimo, y en algunos casos, vulnerable a atropellos en su dignidad e integridad personal, incluyendo los de abuso sexual (Secretaría Presidencial de la Mujer, SEPREM (2010), p. 17)

Tal como puede constatarse y toda vez que el sistema patriarcal continúa manifestándose y reproduciéndose en las sociedades, incluida la guatemalteca, las condiciones a las que se encuentran sujetas las trabajadoras domésticas son desventajosas desde aspectos como la jornada, el salario, los descansos, entre otros, se encuentran influenciados por este sistema de organización social dando como lugar la discriminación de estas trabajadoras en relación con los trabajadores sujetos a régimen general, a quienes sí se les reconocen garantías y derechos sociales como trabajadores.

En conclusión, y luego del análisis de algunos de los sexismos de los que se encuentra viciado el trabajo doméstico dentro del sistema patriarcal, puede constatarse que sus condiciones de trabajo son precarias. En la mayoría de países, Guatemala incluido en estos, la legislación laboral es poco ventajosa para las trabajadoras domésticas: se les reconoce menos derechos que al resto de trabajadoras y trabajadores. Las jornadas de trabajo son tan largas que afectan la salud y las condiciones de vida de las trabajadoras domésticas; aunado a esto, las trabajadoras domésticas no cuentan con regímenes de seguridad social, toda vez que los patronos no las afilian al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) justificándose que no están obligados por no tener contratados los servicios de más de tres trabajadoras domésticas y haciendo caso omiso a lo establecido en el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS que contiene el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) del IGSS emitido el 7 de septiembre de 2009; teniendo que recurrir a los hospitales nacionales cuando presentan alguna enfermedad ya que por los bajos salarios que reciben no pueden optar ni acceder a



centros privados de salud. En relación con el salario, la misma legislación laboral establece que puede ser pagado una parte en especie, lo cual reduce de manera significativa sus ingresos y la posibilidad de ofrecerles a sus familias buenas condiciones de vida y la posibilidad de optar a un mejor futuro.



Es importante romper con todos los estereotipos de que el trabajo doméstico es parte del rol natural de ser mujer y buscar su reconocimiento y protección por parte del Estado a través de la ratificación de convenios que busquen el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas, para poner fin a la esclavitud, servidumbre, la cual es prohibida expresamente por la Constitución Política de Guatemala en el artículo 4, y explotación en la que han estado y siguen estando sometidas las trabajadoras domésticas y llegar a reconocer el trabajo doméstico como un tipo de trabajo con condiciones decentes, el cual sea una opción digna para que las mujeres puedan desenvolverse en el mundo socioeconómico.

CAPÍTULO III

DIFICULTAD DE ESTABLECER NORMATIVA QUE PROMUEVA MEJORES OPORTUNIDADES PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS



3.1 Legislación nacional en materia de trabajo doméstico

El derecho al trabajo consiste en una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela y protección del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación y/o salario. Por su parte, y tal como lo establece la autora Maritza Velásquez Estrada (2004), “el trabajo doméstico o trabajo en casa particular consiste en todas las tareas que desarrolla una persona que sirve a un individuo y a una familia dentro de su casa, a cambio de un pago o una remuneración” (p. 27).

Es muy poca la normativa que encontramos en Guatemala que regula el trabajo doméstico. Los distintos cuerpos legales no garantizan el principio de igualdad a las trabajadoras domésticas, por el contrario, las disposiciones en materia de trabajo doméstico tienen el objeto de desvalorizar el costo de la mano de obra del trabajo doméstico y facilitar el despido por parte de los patronos. A través de las lagunas legales y de las normas androcéntricas que se encuentran dentro de la normativa guatemalteca, se establecen ventajas desmedidas y desproporcionadas para quienes emplean a las trabajadoras domésticas; además, prohíben e incluso impiden al Estado proteger y garantizar los derechos sociales y, por tanto, la consecución del bien común, que es su fin supremo. También generan una notoria desigualdad en la búsqueda de la protección social para las mujeres trabajadoras y en especial para las trabajadoras domésticas.

Tanto el derecho al trabajo como el trabajo doméstico se encuentran regulados en algunos cuerpos legales en Guatemala, los cuales se analizarán a continuación.

3.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala es la ley suprema de la República y por la cual se rige todo el Estado y sus demás leyes; su objeto consiste en organizar jurídica y políticamente al Estado, de igual manera contiene los derechos fundamentales de su población. En el capítulo II se encuentran regulados los derechos sociales y en la sección octava se encuentra lo relacionado al derecho al trabajo.



En el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra regulado el derecho al trabajo estableciendo que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Tal y como establece este artículo, el derecho al trabajo es un derecho inherente y reconocido que tienen todas las personas (hombres y mujeres) y al mismo tiempo una carga, un compromiso y una obligación por parte de los miembros de una sociedad tanto del sector público como del privado, para establecer políticas y prácticas que promuevan la consecución de un trabajo con condiciones decentes para los trabajadores y trabajadoras.

Estas políticas y prácticas deben promover el reconocimiento, respeto y cumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, los cuales se encuentran regulados en el artículo 102 constitucional.

Tal como se estableció en el párrafo anterior, el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, estableciendo como derechos sociales mínimos de todos los trabajadores y trabajadoras, los siguientes:

- a. La libre elección de trabajo, la cual le permita tanto al trabajador y a su familia tener una vida y existencia digna. En el caso de las trabajadoras domésticas la libre elección de trabajo no existe ya que el trabajo doméstico es una de las pocas fuentes de trabajo a las que tienen acceso las mujeres en el mundo laboral.
- b. Tener una remuneración justa y equitativa para su trabajo. Las trabajadoras domésticas deben conformarse con lo que los patronos consideren justo pagarles por las tareas domésticas que realizan en su hogar, por lo que no existe una uniformidad de pago entre ellas y está por demás decir, que la remuneración que se les paga es demasiado baja por no considerar el trabajo doméstico como una fuente formal de trabajo.
- c. “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”, esta disposición encuentra su fundamento en el principio de igualdad regulado en el artículo 4 Constitucional, principio que de acuerdo al sistema patriarcal se encuentra con muchos obstáculos para lograr su cumplimiento, entre ellos y el principal, el sistema patriarcal que rige en la sociedad guatemalteca.



- d. El pago a los trabajadores debe ser en moneda legal pero se determina que hasta un treinta por ciento del salario puede ser pagado en productos alimenticios para los trabajadores de campo pero de acuerdo a las disposiciones del Código de Trabajo en materia de trabajo doméstico también se aplica para las trabajadoras domésticas.
- e. (...)
- f. Fijación anual del salario mínimo de conformidad con la ley, el cual debe ajustarse para satisfacer las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte tanto del trabajador como de su familia. Es importante hacer la anotación que el salario mínimo establecido anualmente es tomado por los patronos como el salario máximo al que los trabajadores pueden optar en el desarrollo de su trabajo y no como la base mínima sobre la cual debiera fijárseles su salario.
- g. Tener una jornada de trabajo establecida; en el caso de la jornada ordinaria diurna no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo; la jornada nocturna, no puede exceder de seis horas diarias; mientras que la jornada mixta, no puede exceder de siete horas diarias; asimismo, debe considerarse como jornada extraordinaria todo el trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria. Es importante anotar que también se regula que hay trabajos a los que no debe aplicarse las jornadas de trabajo establecidas en esta literal, tal es el caso de las trabajadoras domésticas ya que de acuerdo al artículo 164 del Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República se les establece una jornada de 14 horas, la cual en la mayoría de casos es mayor ya que por encontrarse las trabajadoras domésticas viviendo en las casas de los patronos incluso sus horas de sueño son interrumpidas para poder satisfacer los servicios que requieren sus patronos y familiares.
- h. En relación con los descansos se regula el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a un día remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. De igual manera, que los días de asueto reconocidos por la ley también deben ser remunerados. En el caso de las trabajadoras domésticas no les aplica esta normativa ya que el artículo 164 del Código de Trabajo establece como tiempo de descanso únicamente diez horas diarias y al tratarse de días domingos y feriados deben disfrutar de un descanso



adicional de seis horas pero en ningún supuesto se establece que este tiempo de descanso deberá ser remunerado.

- i. En el caso de las vacaciones, se establece que anualmente los trabajadores tienen derecho a gozar de 15 días hábiles y que las mismas deben ser pagadas después de cada año de servicios continuos. Muchas trabajadoras domésticas desconocen que tienen derecho a vacaciones y que las mismas les deben ser remuneradas.
- j. Los trabajadores que hubieren laborado por un año ininterrumpido tienen derecho a recibir en pago un aguinaldo por cada año y que este no sea menor al cien por ciento de su salario mensual. En el caso de las trabajadoras domésticas, toda vez que la regulación legal no contempla este pago, los patronos se abstienen de realizarlo.
- k. “Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios”. Esta literal de igual forma responde al principio de igualdad regulado en el artículo 4 constitucional ya que no debe hacerse diferencia entre mujeres casadas y solteras al momento de contratarlas; asimismo, que debe protegerse la maternidad y la lactancia. Dentro del sistema patriarcal, las trabajadoras domésticas son sujetas de discriminación ya que se da prioridad a las mujeres solteras y jóvenes y de preferencia sin hijos.
- l. “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley”; además, los trabajos deben ser compatibles con su capacidad física y no deben poner en peligro su formación moral. En el trabajo doméstico, se contratan a muchas niñas y adolescentes ya que algunos padres les confían a sus hijas a algún pariente o amigo con mayores posibilidades económicas y que les garanticen estudio, vivienda y alimentación a cambio de laborar en sus hogares;
- m.(...)
- n. (...)
- o. “Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo”. Es de suma importancia que exista normativa que regule el contenido mínimo de los contratos de trabajo para las trabajadoras domésticas; el artículo 7 del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece algunas condiciones

mínimas que debieran tener estos contratos, por tal razón, es de suma importancia que Guatemala ratifique este convenio para que dichas disposiciones sean aplicables y válidas y protejan a las trabajadoras domésticas.



- p. En el caso de despido injustificado, los trabajadores tienen derecho a que los patronos los indemnicen con un mes de salario por cada año de servicios continuos. En el caso de las trabajadoras domésticas, el Código de Trabajo establece en su artículo 165 que dicha indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario, por lo que se viola el principio de igualdad; en el año 2006 se interpuso una inconstitucionalidad sobre este artículo ante la Corte de Constitucionalidad (la misma será analizada posteriormente dentro de este capítulo) pero fue declarada sin lugar.
- q. (...)
- r. “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores”. Al momento de que los trabajadores participen en la formación de un sindicato, gozan de inamovilidad desde el momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- s. Deben establecerse instituciones que otorguen prestaciones para los trabajadores especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia; el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es la institución encargada de prestar este servicio en Guatemala y en el caso de las trabajadoras domésticas, el 7 de septiembre de 2009, la Junta Directiva del IGSS emitió el “Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)”.
- t. (...). Y:
- u. “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”. De acuerdo a lo establecido en la presente literal es conveniente la ratificación por parte del Congreso de la República del Convenio 189 y de la Recomendación 201 de la OIT en materia de trabajadoras y trabajadores domésticos ya que esto representaría un gran avance para el reconocimiento, la protección y garantía de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Guatemala.

Al analizar las literales del artículo 102 constitucional recién mencionadas puede constatarse que en relación con el trabajo doméstico, la mayoría de dichas literales son vigentes pero no positivas, ya que tanto los patronos como el Estado no realizan ningún esfuerzo para lograr su cumplimiento y promover algún beneficio o mejora en las condiciones actuales de trabajo de las trabajadoras domésticas.

En el caso del trabajo doméstico, las disposiciones del artículo 102 en mención no se aplican, justificando esta omisión por encontrarse regulado el trabajo doméstico en el Código de Trabajo, como un trabajo sujeto a regímenes especiales y que cuenta con regulación aplicable exclusivamente a este tipo de trabajo; los patronos se fundamentan en que los artículos de la Constitución Política de la República se aplican a todos los trabajadores exceptuándose los regulados en el título IV del Código de Trabajo, trabajo sujeto a regímenes especiales, tal como lo es el trabajo doméstico y es por ello que no respetan ni observan lo que la misma Constitución Política de la República regula como garantías mínimas de todos los trabajadores.

El artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala es un artículo muy específico en sus literales, determinando que son derechos y garantías mínimas y que deben ser aplicables a todos y todas las trabajadoras; son garantías inviolables, las cuales ni la legislación, ni los contratos de trabajo pueden violar; asimismo, los trabajadores tampoco pueden renunciar a estos derechos que les otorga la Constitución y que si se comparan con los artículos establecidos en el Código de Trabajo, puede establecerse que existe una violación y una contrariedad notoria a simple vista ya que disminuyen a las trabajadoras domésticas a tratos de explotación e incluso servidumbre. Está, por demás establecer, que esta es prohibida en la Constitución Política de la República en su artículo 4 que regula que “ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad”, por lo que es de suma importancia hacer una revisión de los artículos del Código de Trabajo para que los mismos guarden sintonía y armonía y vayan de acuerdo a los principios constitucionales.

El artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala hace mención y regula uno de los principios fundamentales del derecho laboral, la tutelaridad. El principio de tutelaridad es casi universal, en virtud de que el espíritu del derecho de trabajo es brindar una protección especial a los trabajadores, por ser la parte más vulnerable de la relación laboral. Sin embargo, la tutelaridad no debe ser



entendida como un derecho preferencial o clasista ya que existe para no exponer a los trabajadores a los abusos a los que puedan estar expuestos al momento de su contratación.



El artículo 103 en mención establece que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Este principio no hace distinción en relación con los trabajadores (mujeres, hombres, trabajadores agrícolas, etcétera), es decir que este principio se aplica a las trabajadoras domésticas también, a pesar de estar ellas reguladas como un régimen especial de trabajo en el Código de Trabajo; por lo que debe procurarse brindar condiciones que favorezcan a las trabajadoras domésticas y de esta manera lograr un equilibrio entre la desigualdad económica que existe entre las trabajadoras domésticas y sus patronos.

En relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la Constitución Política de la República de Guatemala la regula en el artículo 106 y establece que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Al ser la Constitución Política de la República de Guatemala la ley suprema del país, esta regula los derechos que tienen todos sus habitantes, en el caso del artículo 106, la Constitución establece que los derechos regulados para los trabajadores son irrenunciables y promueve a que se realice una revisión exhaustiva de las normativas y artículos que se encuentran vigentes para velar que los mismos protejan y garanticen los derechos laborales de los trabajadores y que no les impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos que tienen reconocidos guardando armonía con los principios del derecho laboral.

A pesar de que la Constitución regula algunos derechos y garantías que, como esta misma indica, son mínimas de los trabajadores, el Código de Trabajo establece una clara distinción en su título cuarto, del artículo 138 al 196, en relación con ciertos trabajos, regulándolos como trabajos sujetos a regímenes especiales, entre los cuales se incluye el trabajo doméstico.



Al analizar ese articulado puede constatarse que esta normativa es contraria a lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala toda vez que estos artículos implican renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos para los trabajadores, en este caso trabajadoras domésticas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.1.2 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República

El Código de Trabajo de acuerdo a Guillermo Cabanellas de Torres en su “Diccionario jurídico elemental” (2001) consiste en “el cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el trabajo a través del contrato de esta índole, la protección de los trabajadores, la solución de conflictos entre el capital y el trabajo y el régimen legal en la peculiar administración de justicia”. En Guatemala, el Código de Trabajo se encuentra regulado a través del Decreto 1441 del Congreso de la República y fue emitido en el año 1961 y es el cuerpo normativo que regula las relaciones laborales en Guatemala.

Dentro de los considerandos del Código de Trabajo se encuentran regulados los principios del derecho laboral, los cuales establecen la manera en que debe interpretarse y aplicarse el derecho de trabajo y son:

- Es un derecho tutelar de los trabajadores.
- Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador.
- Es un derecho realista y objetivo.
- Es una rama del derecho público.
- Es un derecho hondamente democrático.

A pesar de ser un Código en el cual se establece que debe predominar el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, los artículos que regulan lo relacionado con el trabajo doméstico son discriminatorios desde el momento que este

tipo de trabajo se estipula como un régimen especial de trabajo, es decir, que se contempla que este trabajo merece especial regulación y trato.

El trabajo doméstico se encuentra contenido en el Código de Trabajo, en su Título IV trabajos sujetos a regímenes especiales, capítulo IV, del artículo 161 al 166. Este articulado se desarrollará y analizará a continuación.



3.1.2.1 Régimen especial de trabajo

Los regímenes especiales de trabajo presentan diferencias con respecto al régimen general de la relación de trabajo; diferencias que responden a diversos supuestos como, por ejemplo, la peculiar condición de los sujetos, las circunstancias propias del trabajo mismo o del medio en que se realiza. Estos supuestos, de acuerdo a la doctrina, merecen una atención particular por parte de la legislación ya que no permiten la aplicación de reglas ordinarias y generales.

La doctrina y la legislación bajo la influencia del sistema patriarcal agruparon dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos debían contar con una regulación, protección y garantía legal distinta o a los que consideraban que por la naturaleza de su labor su ubicación no encajaba dentro de las normas legales aplicables a los trabajos sujetos a régimen general.

El Código de Trabajo regula como trabajos sujetos a regímenes especiales, los siguientes:

- Trabajo agrícola y ganadero
- Trabajo de mujeres y menores de edad
- Trabajo a domicilio
- **Trabajo doméstico**
- Trabajo de transporte
- Trabajo de aprendizaje
- Trabajo en el mar y en las vías navegables
- Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.

En la actualidad, se ha creado un estatuto determinante para el trabajo de mujeres y de niños, niñas y adolescentes, pero a la fecha los demás trabajos subsisten en esta categoría de trabajos sujetos a regímenes especiales.

La “protección” especial otorgada a las mujeres y a los niños, niñas y adolescentes responde a las normas androcéntricas y no así a la incapacidad de los mismos, toda vez que el sistema patriarcal considera que las funciones naturales y sociales que llevan a cabo merecen un tratamiento distinto a cualquier otro ser humano.



El sistema patriarcal establece que la maternidad debe contar con un trato especial, ya que impide o dificulta a las mujeres para el desempeño del trabajo. En cuanto a las jornadas de trabajo considera un tratamiento laboral distinto a las mujeres, ya que las sujeta o las relaciona con la educación y cuidados que debe brindar a sus hijos en casa, para no interferir e interrumpir con el rol asignado a las mujeres dentro de este sistema.

En relación con los niños, niñas y adolescentes, han surgido disposiciones relacionadas al aseguramiento de la educación, salud, desarrollo físico y la moralidad de los mismos.

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, el Código de Trabajo regula el trabajo doméstico en sus artículos del 161 al 166 estableciendo desde la definición de trabajadores domésticos, la forma de retribución por las tareas desempeñadas, los requisitos para su contratación, jornadas del trabajo doméstico y se hace mención de algunas causales que darían lugar a la terminación de la relación laboral; estos artículos denotan discriminaciones que afectan a las trabajadoras domésticas y, los cuales se analizarán a continuación.

De acuerdo con el artículo 161 del Código de Trabajo se consideran trabajadoras domésticas a las que “se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo; asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”. Esta definición de trabajadoras domésticas, como se anotó en el capítulo anterior, establece las características de este tipo de trabajo.

El androcentrismo que impera en las normas legales y la doctrina ha ubicado este tipo de trabajo como merecedor de un trato especial ubicado en el apartado de trabajos sujetos a regímenes especiales, en primer lugar, por desarrollarse en el hogar del patrono, en segundo, por considerar que las tareas domésticas no necesitan de preparación profesional y, tercero, porque este trabajo en lugar de importarle lucro al patrono le genera una carga.

El artículo 162 del Código de Trabajo regula lo relacionado con la retribución o salario de las trabajadoras domésticas, estableciendo que “salvo pacto en contrario, la

retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago en dinero de “suministro de habitación y manutención” por parte del empleador o patrono. Este pago es conocido en otros cuerpos legales como “pago en especie”, tal es el caso del artículo 8 de la Ley Reguladora del Aguinaldo, Decreto 76-78 del Congreso de la República, el artículo 1397 del Código Civil, Decreto Ley número 106 en lo relacionado al cumplimiento de las obligaciones y el artículo 12 del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); mientras que el Código de Trabajo guatemalteco, denomina a este tipo de salario como ventajas económicas.

El artículo 90 del Código de Trabajo indica que “las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”. Es decir, que únicamente el 30 % del salario establecido al inicio de la relación laboral con el patrono y devengado por las trabajadoras domésticas puede considerarse como pago en especie o a través de ventajas económicas pero en la mayoría de casos, los patronos justifican los bajos salarios que pagan a las trabajadoras domésticas por los altos pagos en especie que les realizan, ya que reducen del salario que las trabajadoras domésticas devengan, los alimentos y la habitación que les proporcionan al encontrarse estas bajo su servicios.

Esta disposición se contrapone a lo regulado en el artículo 102 literal d) constitucional, analizado anteriormente, el cual establece lo relacionado a la obligación del pago del salario en moneda de curso legal y hace referencia a que únicamente el trabajador de campo puede a su voluntad aceptar el pago de hasta un 30 % de su salario devengado en productos alimenticios; en ningún caso se menciona a las trabajadoras domésticas.

En relación con los requisitos para la contratación de las trabajadoras domésticas, el artículo 163 del Código de Trabajo, regula que “el patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de este, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita”; está demás decir que en Guatemala, la salud no es gratuita, por el contrario, debe pagarse por este derecho contemplado en la Constitución Política de la República. Al no contar las trabajadoras



domésticas con los fondos necesarios para acudir ante un médico a que se les extienda un certificado de buena salud, esto las limita de tener acceso al mercado laboral causándoles un perjuicio no solo a ellas sino que también a sus familiares.

En cuanto a las jornadas de trabajo del trabajo doméstico, el artículo 164 del Código de Trabajo regula que “el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127”, en lo relacionado a los días de descanso y días de asueto regulados dentro del mismo Código.

Asimismo, el artículo 164 regula como derechos de las trabajadoras domésticas, los siguientes: “a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas”.

De igual manera esta disposición se contrapone a lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal g) el cual hace una distinción entre jornada ordinaria diurna, nocturna y mixta; la ordinaria diurna establece que no puede exceder de 8 horas diarias de trabajo, ni de 48 a la semana; la jornada nocturna no puede exceder de 6 horas diarias, ni de 36 a la semana; mientras que la jornada mixta, no puede exceder de 7 horas diarias, ni de 42 a la semana. A pesar de ello, la misma Constitución en el artículo 102 en mención establece que la ley determinará las excepciones a las que no se les aplicarán las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo y es aquí donde el androcentrismo de las normas laborales y el sistema patriarcal se apodera del trabajo doméstico estableciendo jornadas específicas para este trabajo, jornadas extensas que exponen a las trabajadoras domésticas a desgaste físico y emocional pero que, por considerar el sistema patriarcal que las tareas domésticas no implican esfuerzos mayores y que son parte del rol natural de ser mujer las exponen a estas jornadas que muchas veces ni siquiera los “derechos” que establece el artículo 164 se respetan, ya que es un hecho notorio que en el caso de las trabajadoras domésticas, que viven en las casas de los patronos, sus jornadas se vuelven de veinticuatro horas porque tienen que estar pendientes de las necesidades de los patronos o de sus familiares a todas horas.



El artículo 165 del Código de Trabajo regula lo relacionado a la terminación del contrato de trabajo de las trabajadoras domésticas por enfermedad, estableciendo como reglas en estos casos, las siguientes.



- a. Las trabajadoras domésticas tienen derecho a dar por terminado su contrato de trabajo en el caso de que el patrono o las personas que viven en la casa donde prestan sus servicios tenga alguna enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa; igual derecho le aplica al patrono.
- b. El patrono tiene la obligación de proveer de medicinas y asistencia médica a las trabajadoras domésticas cuando presenten alguna enfermedad que sea leve y que la incapacite para ejercer sus labores por una semana o menos.
- c. El patrono tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo en el caso de que las trabajadoras domésticas presenten enfermedades que no sean leves y que las incapaciten a ejercer sus labores por más de una semana; con la única obligación de pagarles su indemnización (un mes de salario por cada año de trabajo continuo), la cual no puede ser mayor a cuatro meses de salario.
- d. En el caso de que haya sido el patrono o alguna de las personas que viven en la casa donde la trabajadora doméstica presta sus servicios quien la haya contagiado de alguna enfermedad que no sea leve, el patrono deberá pagarle tanto su salario íntegro como los gastos que le ocasione la enfermedad hasta que la misma se restablezca.
- e. Cuando la enfermedad contraída por la trabajadora doméstica requiera de hospitalización, el patrono debe costear este gasto y dar aviso a los parientes más cercanos de la misma.
- f. Si la trabajadora doméstica falleciera en la casa del patrono como consecuencia de la enfermedad, el patrono debe costear los gastos relacionados con su fallecimiento.

En relación con las disposiciones de este artículo también deben tenerse en cuenta lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) siempre que la trabajadora doméstica esté protegida por los beneficios ofrecidos por el mismo.

En relación con el artículo 165 en mención, a pesar de que el IGSS emitió el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) a través del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS del 7 de

septiembre de 2009, a la presente fecha el mismo no se pone en práctica por parte de los patronos cuya obligación consiste en la inscripción de la o las trabajadoras domésticas que le presten sus servicios y del pago de las cuotas a dicho Instituto debido a la falta de educación y al desconocimiento de sus derechos de las trabajadoras domésticas, estas no exigen el cumplimiento de los mismos a los patronos.



En relación con lo dispuesto en la literal c) incluso fue planteada una inconstitucionalidad en contra de esta norma toda vez que es contraria a lo establecido en el artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que la norma constitucional establece la obligación del patrono de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando se despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, mientras que la literal c) del artículo 165 establece que el máximo a pagar en concepto de indemnización es lo correspondiente a cuatro salarios, por lo que puede constatarse que esta norma les implica renuncia, disminución y tergiversación para las trabajadoras domésticas de este derecho constitucional. A pesar de ello, la Corte de Constitucionalidad resolvió sin lugar la inconstitucionalidad planteada; dicha inconstitucionalidad se encuentra contenida en el expediente 549-2006 de la Corte de Constitucionalidad y será analizada más adelante.

El artículo 166 del Código de Trabajo regula lo relacionado a la falta de respeto y el maltrato notorio de las trabajadoras domésticas para las personas que viven en la casa donde prestan sus servicios y la falta de interés manifiesta en el cumplimiento de sus obligaciones como causas justas para que el patrono ponga fin al contrato de trabajo.

Los dos artículos del Código de Trabajo analizados con anterioridad (165 y 166) hacen referencia al despido “justificado” de las trabajadoras domésticas; los patronos tratan de encuadrar cualquier acto o actitud de las trabajadoras domésticas en estas causales para no reconocerles sus prestaciones laborales al momento de despedirlas, argumentando que son ellas las que están incumpliendo con sus contratos (los cuales como se estableció, en su mayoría, son verbales) y que por tal razón la relación laboral no puede continuar. Muy pocas trabajadoras domésticas, conocedoras de sus derechos laborales, ante estos hechos, acuden a instituciones como la Inspección General de Trabajo para demandar de sus patronos el pago de las prestaciones laborales que les corresponden. Los patronos son citados para lograr conciliar en cuanto a dichas prestaciones demandadas por las trabajadoras domésticas, algunos asisten a estas

audiencias para negociar las prestaciones que se demandan y en el mejor de los casos llegan a un acuerdo en cuanto al pago poniéndole fin a este procedimiento administrativo, pero pagando una suma inferior a la que fue demandada por la trabajadora doméstica. En otros casos, los patronos no acuden a dichas audiencias o no llegan a un acuerdo, dando lugar a iniciar un juicio ordinario de carácter laboral, lo cual les provoca un detrimento en la economía a las trabajadoras domésticas ya que deben buscar los servicios de un abogado para que las auxilie.

En algunos casos, estos juicios finalizan en sentencias donde se condena a los patronos al pago de las prestaciones legales debidas, toda vez que, o no cuentan con los medios probatorios para demostrar que se cumplió con el pago de dichas prestaciones, o porque efectivamente no se realizaron los mismos o en algunos casos porque no comparecen a juicio. Tal es el caso de la sentencia emitida el 28 de agosto de 2015 dentro del juicio ordinario laboral 7220-2014 del Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, en el cual se condenó al pago de las prestaciones laborales a la patrona, toda vez que al ser debidamente notificada de la demanda interpuesta en su contra por el pago de las prestaciones laborales por el despido directo e injustificado de la trabajadora doméstica, no compareció en juicio por lo que fue declarada rebelde y, por ende, se resolvió con lugar dicha demanda. Asimismo, en la sentencia emitida el 17 de julio de 2015 dentro del juicio ordinario laboral 1951-2015 del Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social de Guatemala en el cual la trabajadora doméstica demandó a su patrono por el pago de las prestaciones laborales por su despido directo e injustificado, ocurrió la misma situación de que el patrono no compareció en juicio por lo que se resolvió condenándolo al pago de dichas prestaciones.

En otros casos, las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales laborales son desfavorables para las trabajadoras domésticas, a quienes les afecta doblemente en su economía, ya que por una parte son despedidas injustificadamente sin pagarles lo que por derecho les corresponde y, por otra, han invertido en pagarle a un abogado para que las asesore durante los juicios ordinarios laborales iniciados por ellas en contra de sus patronos. Tal es el caso de la sentencia emitida el 14 de marzo de 2017 por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Jalapa en el juicio ordinario laboral 1802-2016 promovido por la trabajadora doméstica en contra de una Asociación donde prestaba sus servicios.



Tal como puede constatarse, el Código de Trabajo es contrario a sus principios y que a pesar de ser tutelar de los trabajadores, en este caso las trabajadoras domésticas, la normativa que regula lo relacionado al trabajo doméstico favorece los intereses de los patronos y promueve la violación de los pocos derechos que se les han reconocido a las trabajadoras domésticas.



De igual manera, el Código de Trabajo contraviene las estipulaciones reguladas en la Constitución Política de la República, la que es clara al establecer en su artículo 106, que los derechos constitucionales en materia del derecho al trabajo son irrenunciables y susceptibles de ser superados y que serán nulas *ipso jure* las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de estos derechos. Sin embargo, se ha constatado que los artículos relacionados con el trabajo doméstico en el Código de Trabajo implican una renuncia y una disminución para las trabajadoras domésticas de los pocos derechos laborales que se les reconocen dentro de la Constitución Política de la República a todos los demás trabajadores sujetos a régimen general.

Luego del análisis de los artículos relacionados al trabajo doméstico tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución Política de la República puede constatarse que existe una contradicción entre ambos cuerpos legales, debiendo prevalecer los artículos regulados en la Constitución por ser esta la ley suprema de Guatemala, por lo que es importante que el Congreso de la República plantee las reformas necesarias de los artículos del Código de Trabajo en materia de trabajo doméstico por normas que promuevan la protección y garantía de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas con miras a que el trabajo doméstico se convierta en un trabajo decente. Este, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consiste en la oportunidad de tener un empleo productivo que sea justamente remunerado, gozando de seguridad en el lugar de trabajo y el cual les provea de oportuna protección a las familias de los trabajadores, en este caso las trabajadoras domésticas. Asimismo, que les represente mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, teniendo plena libertad de expresar sus opiniones y donde puedan organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas, con igualdad de trato para mujeres y hombres (OIT. [s.f.]. El trabajo decente, s.l.i.: s.e. Recuperado de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>). El término “trabajo decente”, el cual es utilizado en el desarrollo del presente trabajo de investigación, debe

entenderse de acuerdo a la definición proporcionada por la OIT anotada en el presente párrafo, toda vez que por ser Guatemala parte de la OIT y por ser este un tema relacionado a derechos humanos, en este caso el derecho al trabajo, debe ser reconocido y aceptado dentro del contexto nacional.



Asimismo, es conveniente lograr un consenso entre las leyes que regulan tanto el derecho al trabajo como el trabajo doméstico en Guatemala, tomando como base lo establecido en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria (1996), acuerdo firmado previamente a la Firma de la Paz en Guatemala entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, el cual establece en el numeral I. Democratización y Desarrollo Participativo, literal B. Participación de la mujer en el desarrollo económico y social, en su numeral 13) el compromiso por parte del Gobierno a “tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo (...). Esto incluye: (...) Trabajo, e. Garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, lo que requiere: i) Impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres; ii) Revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombre y mujeres (...); iv) Legislar para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales, y respeto a su dignidad”; y en su literal h) establece lo relacionado a la legislación indicando que es importante: “Revisar la legislación nacional y sus reglamentaciones a fin de eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en la participación económica, social, cultural y política, y dar efectividad a los compromisos gubernamentales derivados de la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”. Por ello sería importante promover algunas reformas al Código de Trabajo libres de androcentrismo, las cuales se apeguen a la inclusión de la mujer en el mundo laboral, eliminando todas las formas de discriminación e invisibilización a las que este sistema las ha tenido sometidas y que hasta la fecha se ha encargado de promover; reformas que fomenten la protección y garantía de los derechos de las mujeres y especialmente de las trabajadoras domésticas.

3.1.3 Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), “Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)”



El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es una institución del Estado cuya función principal consiste en brindar seguridad social a los habitantes de Guatemala; siendo definida la seguridad social por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un derecho fundamental que vela por la protección que una sociedad debe proporcionar a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia (OIT. [2003]. Hechos concretos sobre la seguridad social. s.l.i.: s.e. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf).

La seguridad social hace que tanto los trabajadores como sus familiares tengan acceso a la asistencia médica y que no queden desprotegidos contra la pérdida de ingresos, ya sea durante cortos períodos en caso de desempleo, maternidad o enfermedad, o en períodos largos debido a la invalidez o a un accidente de trabajo. De igual manera, proporciona ingresos a las personas durante sus años de vejez. En el caso de los patronos y las empresas, la seguridad social ayuda a mantener relaciones laborales estables y que la fuerza de trabajo sea productiva. También puede contribuir al desarrollo general del país a través de la mejora de las condiciones de vida de sus habitantes, amortiguando los efectos de las transformaciones estructurales y tecnológicas y sentando bases para un enfoque más positivo sobre la globalización.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) cuenta con una Ley Orgánica, el Decreto 295 del Congreso de la República que contiene la “Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”, cuyo objeto se encuentra regulado en el artículo 1 de la ley en mención y establece la creación de una institución autónoma, con personería jurídica cuya finalidad sea la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima.

La Ley Orgánica del IGSS no cuenta con un articulado específico que proteja a las trabajadoras domésticas y garantice su derecho a gozar de seguridad social, por lo que a través del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS emitido el 7 de septiembre de



2009, se emitió el “Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)”, reglamento que será analizado a continuación.

La creación de dicho Reglamento responde a uno de los objetivos del IGSS, el cual consiste en incluir de manera gradual dentro de su régimen a toda la población de Guatemala, otorgando beneficios a la clase trabajadora; por lo que dicho Instituto se vio en la necesidad de ampliar la cobertura del régimen de seguridad social, e incluir dentro del mismo a las trabajadoras domésticas por considerarlas como un grupo vulnerable y desprotegido en el ámbito laboral en Guatemala.

El Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), tal y como se establece en el artículo 1, norma la protección de las trabajadoras domésticas relativas a los riesgos de maternidad, control de niño sano y accidentes. Mientras que en el artículo 2 se indica que la protección se extiende a las trabajadoras domésticas que en forma habitual y continua se dediquen a “labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importe lucro para el empleador”. Esta definición de trabajadoras domésticas también es proporcionada por el Código de Trabajo en el artículo 161. De igual manera el artículo 2 también establece que este Programa de Protección debe ser obligatorio para los patronos que ocupen a una o más trabajadoras domésticas que laboren por lo menos tres días a la semana; las excepciones a este precepto son:

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

El Reglamento PRECAPI cubre tres riesgos, mismos que se analizarán a continuación.

Maternidad: el artículo 4 del Reglamento del PRECAPI del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS, establece como prestaciones para las trabajadoras domésticas en caso de maternidad, las siguientes:

- a) Asistencia médica durante las fases prenatal, natal y postnatal;
- b) Hospitalización;
- c) Farmacia;



- d) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes;
- e) Servicio social;
- f) Transporte de ambulancia en caso de emergencia;
- g) Ayuda de lactancia; y,
- h) Salud reproductiva.

Además, se incluye la atención por enfermedades provocadas por el embarazo.

El objeto de la asistencia médica prenatal, de acuerdo con el artículo 6 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS consiste en “garantizar que el parto se realice en las condiciones más favorables” para proteger tanto la salud de la madre como la del niño. En cuanto a la asistencia postnatal, dicho Acuerdo establece que debe prestarse a la madre y al niño recién nacido por un plazo máximo de 54 días y en el caso de haber complicaciones puede ampliarse a un plazo máximo de 36 días calendario adicionales.

En cuanto a las **prestaciones en dinero** el artículo 10 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS define como subsidio de maternidad a la “suma de dinero que el Instituto otorga a la trabajadora doméstica afiliada, durante el período que abarca la incapacidad temporal para el trabajo, producida por la maternidad”. Asimismo, el artículo 11 del Acuerdo en mención establece que, para tener derecho a este subsidio, la trabajadora doméstica debe: a) Contribuir al Programa por lo menos 6 meses anteriores al requerimiento del servicio; b) Requerir las prestaciones dentro de los primeros 3 meses de gestación; y c) Encontrarse al día en los pagos. Dicho artículo también establece que en caso el IGSS no pueda otorgar el subsidio de maternidad a las trabajadoras domésticas afiliadas por no cumplir con los requisitos establecidos, el subsidio correrá a cargo del patrono. El subsidio de maternidad debe pagarse durante los 36 días anteriores al día de la fecha probable del parto y durante los 54 días posteriores al mismo (artículo 12 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS); en caso de aborto, también aplica el derecho al subsidio por un plazo máximo de 27 días siempre y cuando el aborto no haya sido provocado (artículo 13 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS); y en caso de muerte de la trabajadora doméstica afiliada derivada de la maternidad, el IGSS otorga una cuota mortuoria (artículo 15 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS) y debe pagársele a un miembro de la familia de la fallecida (artículo 16 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS).

En relación con la **protección relativa a la cobertura del control del niño sano** se otorga a los hijos de las trabajadoras domésticas hasta la edad de 5 años, pero debe



mediar la inscripción de los niños en el IGSS, esta protección incluye: a) Exámenes médicos de crecimiento y desarrollo; b) Vacunación; y c) Ayuda nutricional (artículo 17 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS).

En cuanto a la **protección relativa al riesgo de accidentes**, el artículo 25 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS define accidente como “toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa”. En el caso de que las trabajadoras domésticas sufran algún accidente, el IGSS les otorga prestaciones en servicio y prestaciones en dinero (artículo 26 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS).

En cuanto a las obligaciones de los patronos, el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS establece las siguientes:

1. Todo empleador que ocupe una o más trabajadoras domésticas que laboren 3 o más días a la semana, está obligado a inscribirlas al Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), debiendo realizar el primer pago trimestral de seguridad social; posterior a ello deben efectuarse pagos trimestrales en forma anticipada (artículo 60 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS).

2. Al finalizar la relación laboral, el patrono o la trabajadora doméstica deberán informar al IGSS sobre este hecho, dentro del plazo de 15 días de ocurrida la misma, caso contrario el empleador tendrá como consecuencia el cobro de las contribuciones por parte del IGSS hasta la fecha que se presente el informe (artículo 61 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS).

3. Conceder permiso con goce de salario a sus trabajadoras domésticas para que puedan asistir a los centros de atención médica en caso de maternidad o accidente (artículo 62 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS).

4. Los patronos no pueden dar por terminada la relación laboral cuando las afiliadas estén recibiendo un subsidio por maternidad o accidente por parte del IGSS (artículo 64 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS).

La infracción por parte del patrono de las disposiciones contenidas en el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) será sancionada con una multa de Q.100.00 a Q.500.00 y las reincidencias dan lugar a una duplicación de la multa (artículo 65 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS).



El Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS emitido el 7 de septiembre de 2009, el cual contiene el “Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)” representa un avance en materia normativa para el reconocimiento, protección y garantía de los derechos de las trabajadoras domésticas.

En la práctica, el sistema patriarcal y los pensamientos sexistas y androcéntricos se encuentran tan arraigados en la sociedad, que es muy difícil que los patronos den cumplimiento a lo preceptuado en el Acuerdo en mención, ya que a pesar de que el mismo establece la obligación de inscripción de las trabajadoras domésticas al Programa Especial de Protección del IGSS al contratar los servicios de una trabajadora doméstica, ningún patrono cumple con este precepto y tampoco el IGSS impone ninguna sanción para coaccionar a los patronos a dar cumplimiento a este Acuerdo, por lo que podría establecerse que el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS es parte de las normas vigentes pero no positivas en Guatemala.

3.1.4 Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, Decreto número 22-2008 del Congreso de la República

Guatemala como Estado Parte tanto de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW) y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), se obligó a adoptar todas las medidas adecuadas para modificar y/o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer y emitir todas las leyes que sean necesarias para su fin. Asimismo, es necesario anotar que la violencia y la discriminación en contra de las mujeres, niñas y adolescentes se ha agravado con el asesinato y la impunidad de las mismas, debido a las relaciones desiguales de poder que existen entre hombres y mujeres en el campo social, económico, jurídico, político, cultural y familiar. Por dicha razón, se decretó a través de la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto 22-2008 del Congreso de la República, una ley que busca la prevención y penalización de dichos actos de violencia y que promueva la protección de la vida de las mujeres.

El objeto de la Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer se encuentra regulado en el artículo 1 y consiste en “garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y de



la ley, (...)” es así debido a que las regulaciones contenidas en la mayoría de las leyes y para los cuerpos legales son androcéntricas, las cuales han sido creadas por hombres y para los hombres, razón por la cual, estas regulaciones excluyen a las mujeres del reconocimiento, protección y garantía de sus derechos por lo que es necesario promover la derogación o modificación de las mismas. “Particularmente cuando por condición de género, en las relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado quien agrede, cometa en contra de ellas prácticas discriminatorias, de violencia física, psicológica, económica o de menosprecio a sus derechos”. De igual manera, su objeto también consiste en la garantía de una vida libre de violencia para las mujeres a través de la promoción e implementación de disposiciones que eliminen la violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres.

El artículo 3 establece algunas definiciones importantes que deben tenerse en cuenta para aplicar dicha ley:

- a. (...)
- b. **Ámbito privado:** “Comprende las relaciones interpersonales domésticas, familiares o de confianza dentro de las cuales se cometan los hechos de violencia contra la mujer, cuando el agresor es el cónyuge, ex cónyuge, conviviente o ex conviviente, con que haya la víctima procreado o no, el agresor fuere el novio o ex novio, o pariente de la víctima”.
- c. **Ámbito público:** “Comprende las relaciones interpersonales que tengan lugar en la comunidad y que incluyen el ámbito social, laboral”. El trabajo doméstico es parte de este ámbito, una vez que es una actividad económica y de las más reconocidas para las mujeres; pues las trabajadoras domésticas son sujetas de muchos tipos de violencia (sexual, físico, psicológico, económico) es importante que se proteja a las mismas de cualquier tipo de manifestación.
- d. (...)
- e. (...)
- f. (...)
- g. **Relaciones de poder:** formas en las que se manifiesta el control o dominio sobre las mujeres y que tienen como resultado su sumisión y la discriminación de las mismas.
- h. (...)

- i. Víctima: “Es la mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia”, en este caso, las trabajadoras domésticas cuando en alguna manifestación de la violencia.
- j. Violencia contra la mujer: acción u omisión que “tenga como resultado inmediato o ulterior, sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en el ámbito público como en el ámbito privado” en contra de las mujeres.
- k. Violencia económica: “Acciones u omisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales que le pertenecen por derecho (...), así como la retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos”. Las trabajadoras domésticas son víctimas de este tipo de violencia cuando los patronos no les pagan sus salarios provocándoles un perjuicio no solo a nivel personal sino familiar ya que las imposibilita de satisfacer las necesidades básicas tanto de ellas como de sus familias.
- l. Violencia física: “Acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se causa daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad a una mujer”. Al encontrarse laborando dentro del hogar del patrono esto facilita que las trabajadoras domésticas sean sujetas de este tipo de violencia y por las largas jornadas laborales así como por el bajo nivel educativo de las mismas dificulta que la denuncia de estos actos violentos.
- m. Violencia psicológica o emocional: “Acciones que pueden producir daño o sufrimiento, psicológico o emocional a una mujer, (...) con el objeto de intimidarla, menoscabar su autoestima o controlarla, la que sometida a ese clima emocional puede sufrir un progresivo debilitamiento psicológico con cuadros depresivos”. A este tipo de violencia se encuentran expuestas las mujeres desde sus propios hogares y desde que son niñas, cuando los “paterfamilias” no les reconocen igualdad de derechos que a los hombres como, por ejemplo, la educación, por considerar que para realizar las labores domésticas no necesitan de capacitación especial o profesional; esto afecta en gran medida la autoestima de las mujeres quienes crecen con prejuicios y estereotipos.





n. Violencia sexual: “Acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer (...)”. Las trabajadoras domésticas son vulnerables a ser víctimas de este tipo de violencia por tratarse de un trabajo que se desarrolla dentro del hogar del patrono lo cual las expone que ya los patronos o los familiares del mismo busquen abusar sexualmente de las mismas.

En el artículo 7 de la Ley en mención se regula lo relacionado a la violencia contra la mujer estableciéndose que comete este delito “quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias: (...) b. Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones (...), compañerismo o relación laboral (...)”.

Mientras que en el artículo 8 del Decreto 22-2008 del Congreso de la República se regula la violencia económica determinándose que comete este delito “quien, dentro del ámbito público o privado, incurra en una conducta comprendida en cualquiera de los siguientes supuestos: a) Menoscabe, limite o restrinja la libre disposición de sus bienes o derechos patrimoniales o laborales. (...) c) Destruya u oculte documentos justificativos de dominio o de identificación personal, o bienes, objetos personales, instrumentos de trabajo que le sean indispensables para ejecutar sus actividades habituales”.

Por su parte, el artículo 10 literal c) del mismo cuerpo legal establece como situaciones agravantes de la violencia contra la mujer las que se realicen en relación con las relaciones de poder existentes entre la víctima y la persona que agrede; en este caso, los patronos y las trabajadoras domésticas.

Como se estableció en el capítulo anterior, la característica principal del trabajo doméstico es que se realiza dentro de una casa, lo cual expone a las trabajadoras domésticas a distintos tipos de violencia como lo son la violencia física, psicológica, económica e incluso violencia sexual por parte de sus patronos o de las personas que habitan la casa para la cual laboran. Además, también son sujetas de prácticas discriminatorias, siendo la discriminación considerada tanto por la Convención de Belém Do Pará como por el Decreto 22-2008 del Congreso de la República como una manifestación de violencia. A pesar de que la Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer expresamente regula algunos delitos relacionados con los distintos tipos de violencia que pueden cometerse contra las mujeres, las trabajadoras domésticas, debido a su bajo nivel educativo, desconocen que pueden exigir justicia y

que se investigue, enjuicie y castigue a los autores de los actos de violencia a los que se encuentren sometidas ya que esta misma Ley establece en su artículo 19 la asistencia legal gratuita que debe brindarse a la víctima o a sus familiares por parte del Estado, en este caso, a las trabajadoras domésticas cuando sufran una manifestación de violencia.



3.2 Legislación internacional en materia de trabajo doméstico

A nivel internacional la legislación ha tenido mayores avances en cuanto a la protección, garantía y reconocimiento hacia los derechos de las mujeres. El problema consiste en que para que estas regulaciones se pongan en práctica tanto hombres como mujeres deben desarraigar todos los pensamientos, sexismos, estereotipos y roles de género que el sistema patriarcal se ha encargado de reproducir y de naturalizar y que permite que los mismos pasen desapercibidos y no puedan atacarse de fondo.

En materia internacional laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia de las Naciones Unidas que vela por la promoción para hombres y mujeres del trabajo decente y productivo y que se desempeña en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Los principales objetivos de la OIT son el fomento de los derechos laborales, la ampliación de oportunidades para acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y difundir el diálogo al abordar asuntos laborales. Además, la OIT es la institución mundial que se encarga de la producción y supervisión del efectivo cumplimiento de las normas internacional del trabajo, procurando garantizar que dichas normas sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica (OIT. [2007]. Un vistazo a la OIT. Ginebra: s.e. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082369.pdf).

A pesar de que Guatemala es un Estado Miembro de la OIT, muchos de sus convenios no son ratificados, causándoles a los trabajadores agravios en cuanto al reconocimiento y protección de sus derechos sociales, culturales, laborales, entre otros.

A continuación se realizará un breve análisis de algunas normas internacionales que protegen y garantizan el respeto de los derechos laborales, específicamente de las trabajadoras domésticas y que promueven reformas a las leyes vigentes de los Estados Partes a través de la ratificación de Convenios en materia de derechos laborales de las trabajadoras domésticas.

3.2.1 Convenio 189 y la Recomendación 201, ambos en materia de trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es importante establecer en qué consiste un convenio y una recomendación. Los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes, los cuales pueden ser ratificados por los Estados que sean miembros, en este caso de la OIT, estableciendo los principios básicos que deben aplicar los países que los ratifican; mientras que las recomendaciones actúan como directrices o recomendaciones que complementan a los convenios, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación y no son vinculantes.

En el caso de la OIT, los convenios y las recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los patronos y de los trabajadores (gobierno tripartito de la OIT) y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, la cual se reúne anualmente; adoptadas las normas, se necesita que los Estados Miembros de la OIT las sometan a sus autoridades competentes para su examen y posterior ratificación. Al ratificar un convenio, el mismo entra en vigencia para ese país al año de ser ratificado, obligándose a aplicarlo a su legislación y en las prácticas nacionales, asimismo, a enviar memorias sobre su aplicación y en el caso de que un país viole los convenios que ha ratificado pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra el mismo (OIT. [s.f.]. Convenios y recomendaciones. s.l.i. s.e. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>).

El **convenio 189** y la **recomendación 201** de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos fueron aprobadas el 16 de junio de 2011 por la CIT derivadas y reconociendo que

en 1965 la CIT adoptó una resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, en el que se reconoce la «urgente necesidad» de establecer un nivel de vida mínimo «compatible con el respeto de la persona y de la dignidad humanas, que son esenciales para la justicia social», en beneficio de los trabajadores domésticos en los países tanto desarrollados como en desarrollo (Linares y Prado, Trabajo doméstico en Guatemala, s.f., recuperado de: <https://s3.amazonaws.com/asies-books/books/momento-2014-3--trabajo-dom--stico-en-guatemala.pdf>, 22/ abril /2018).

Tanto el convenio 189 como la recomendación 201 de la OIT, se han estructurado sobre la premisa de que los trabajadores domésticos no son ni sirvientes, ni miembros





de la familia, ni trabajadores de segunda clase. De igual forma, sientan las bases normativas para que las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras domésticas mejoren, toda vez que el trabajo doméstico ha sido un trabajo subvalorado, ignorado, invisibilizado y cuya vulnerabilidad es muy alta. Asimismo, tanto el Convenio 189 como la Recomendación 201 de la OIT son considerados como los primeros instrumentos laborales internacionales aplicables y regulatorios para el trabajo doméstico.

A pesar de representar un importante avance en el reconocimiento y protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, es importante destacar que países como Guatemala aún no lo han ratificado por lo que a la presente fecha. Los artículos establecidos en el Código de Trabajo son los únicos que regulan el trabajo doméstico androcéntricamente y como ya fue analizado dentro de este capítulo, ponen en desventaja a las trabajadoras domésticas frente a sus patronos, ya que continúan fomentado su explotación y sometimiento a servidumbre, tratos que son violatorios a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4.

El **convenio 189 de la OIT** en su parte introductoria reconoce “la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial” y establece que el mismo continúa “siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas (...) y son vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”; por lo que a través de este convenio se pretende que el trabajo doméstico sea un trabajo decente.

A continuación se presentará un resumen y un análisis de las normas más relevantes del Convenio 189 de la OIT en materia de trabajadoras y trabajadores domésticos.

En el artículo 1 se proporciona las definiciones para trabajo doméstico, el cual “designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”; en cuanto a los trabajadores domésticos se designa a “toda persona de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”; y establece que “una persona que realice trabajo doméstico de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”. Este artículo es de singular importancia, ya que establece a las personas que deben considerarse como trabajadoras domésticas, delimita el lugar de trabajo y establece

que este trabajo debe realizarse de manera continua ya que las personas que lo realicen de manera esporádica no son consideradas como trabajadoras domésticas.

El artículo 3 establece que los Estados Miembros “deberán adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos”, es decir, que fomenta que los Estados realicen reformas a sus leyes en caso de tenerlas o promuevan la creación de las mismas con bases en la protección y garantía de los derechos laborales de los trabajadores domésticos. Asimismo, establece como derechos fundamentales de este tipo de trabajo: a) la libertad de asociación y la libertad sindical; b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; c) la abolición del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en el trabajo.

En cuanto a las condiciones de trabajo, en el artículo 6 hace mención que debe asegurarse que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

De conformidad con el artículo 7, la información y contratos debe informárseles sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos, en donde deben estipularse, entre otros, datos como la identificación plena del empleador y su dirección; fecha de inicio del contrato, tipo de trabajo por realizar, horas normales de trabajo, vacaciones anuales pagadas y períodos de descanso diarios y semanal, suministro de alimentos y alojamiento cuando proceda.

En relación con la igualdad de trato, debe asegurarse dicha igualdad entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en relación con las horas de trabajo, compensación de las horas extraordinarias, períodos de descanso diarios y semanales y vacaciones anuales pagadas, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas; los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de su empleador, deberán considerarse como horas de trabajo (artículo 10).

En cuanto al salario mínimo deben beneficiarse de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo (artículo 11).





El artículo 13 regula lo relacionado a los pagos en especie, estableciendo que una proporción limitada de la remuneración podrá revestir la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando que se adopten medidas para asegurar dichos pagos se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que su valor monetario sea justo y razonable.

En cuanto a la seguridad social, el artículo 14 establece que deben disfrutar de condiciones no menos favorables que las aplicables a los trabajadores en general respecto a la protección de la seguridad social, incluso en lo relativo a la maternidad, lo que podrá aplicarse progresivamente.

Sobre la protección contra abusos, el artículo 15 establece que deben tomarse medidas para protegerlos contra prácticas abusivas cuando son contratados o colocados por agencias privadas de empleo.

Mientras que en el artículo 16 se regula el acceso a la justicia de los trabajadores domésticos, estableciendo que debe asegurar que en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos, en condiciones no menos favorables que las previstas para los trabajadores en general.

El Convenio 189 de la OIT en materia de trabajadoras y trabajadores domésticos entró en vigencia el 5 de septiembre de 2013 y de acuerdo a lo establecido en la página de la OIT ha sido ratificado por 25 países, entre ellos doce de América Latina incluidos: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Uruguay y Brasil.

La **Recomendación 201 de la OIT** sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos complementa las disposiciones del Convenio 189 de la OIT y es un instrumento que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico.

La Recomendación 201 se basa en las disposiciones del Convenio y debe leerse conjuntamente con este; además, sirve como fuente de orientación para los Estados Miembros estableciendo las medidas que pueden tomar para aplicar el Convenio. Además, la Recomendación 201 de la OIT contiene orientaciones sobre diversas cuestiones que no se tratan en el Convenio como, por ejemplo, las políticas y programas para el desarrollo profesional de los trabajadores domésticos, el equilibrio

entre la vida laboral y la vida privada, las disposiciones relativas estadísticas, y la cooperación internacional en diversos campos, respecto a la protección de los derechos de los trabajadores domésticos empleados por el personal diplomático.



A continuación un breve análisis de la recomendación 201 de la OIT.

En relación con la libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, recomienda la eliminación de los obstáculos legales o administrativos y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (párrafo 2 de la recomendación 201 de la OIT).

En cuanto a las medidas para eliminar la discriminación de las trabajadoras domésticas, establece en su párrafo 3 no exigir que los trabajadores domésticos se sometan a las pruebas médicas sobre el VIH/SIDA y el embarazo.

Sobre la eliminación del trabajo infantil, la recomendación 201 de la OIT en su párrafo 5 establece la identificación de las modalidades de trabajo doméstico, la prohibición y la eliminación de las formas peligrosas del trabajo doméstico efectuado por niños. De igual manera, el párrafo 5 establece que deben limitarse las horas de trabajo de los niños, prohibir su trabajo nocturno, restringir su participación en tipos de trabajo excesivamente agotador y vigilar sus condiciones de trabajo y de vida.

Sobre la información de las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas, la recomendación 201 de la OIT en su párrafo 6, establece la prestación de servicios de asistencia para asegurar la comprensión de las condiciones de empleo, la comunicación de dichas condiciones y la preparación de contratos de trabajo tipo para las trabajadoras domésticas.

El párrafo 7 de la recomendación 201 de la OIT, se establece que para proteger contra el abuso, el acoso y la violencia a los trabajadores domésticos, se establezcan mecanismos de queja, investigación y acción judicial, así como de medidas de reubicación, alojamiento temporal, atención de salud y readaptación.

En los párrafos del 8 al 13 de la recomendación 201 de la OIT, se establece tener un registro de las horas de trabajo de las trabajadoras domésticas y la regulación de los períodos de disponibilidad inmediata, así como del trabajo nocturno, el descanso durante la jornada laboral, el descanso semanal, el descanso compensatorio y las vacaciones anuales.



En cuanto al pago en especie, la recomendación 201 de la OIT en sus párrafos 14, 15 y 20 establece la regulación de los pagos en especie para las trabajadoras domésticas, la entrega de relaciones escritas de la remuneración (hojas de salarios) el pago inmediato de toda suma adeudada en el momento de la terminación de la relación de trabajo, y la protección de los créditos laborales del trabajador doméstico en caso de insolvencia o de muerte del empleador.

En los párrafos 4 y 19 de la recomendación 201 de la OIT se hace mención de la adopción de medidas para garantizar la seguridad y la salud laborales de los trabajadores domésticos.

Sobre la seguridad social, los párrafos 20 y 26 establecen los medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales y cooperar en estos ámbitos, y tomar en consideración el valor monetario de los pagos en especie a efectos del cálculo de las prestaciones de la seguridad social.

Para las trabajadoras domésticas que residen en el hogar para el que trabajan, el párrafo 3, 17 y 18 de la recomendación 201 de la OIT establece el respeto de la privacidad en el contexto de las pruebas médicas relativas al trabajo, del alojamiento y la comida proporcionados por el empleador, y del período de preaviso razonable y el tiempo libre para la búsqueda de un nuevo alojamiento en caso de terminación de la relación de trabajo.

Para los trabajadores domésticos migrantes, se recomienda el establecimiento de servicios y sistemas de asistencia, el suministro de información, el acceso a mecanismos de queja y de presentación de recursos legales, la repatriación y la cooperación internacional (párrafos 20, 21, 22, 23 y 26 de la recomendación 201 de la OIT).

En cuanto a las agencias del empleo doméstico se recomienda la promoción de buenas prácticas y la cooperación internacional con respecto a la supervisión de las agencias privadas de empleo (párrafos 23 y 26 de la recomendación 201 de la OIT).

Para el cumplimiento y el control de la aplicación se recomiendan medidas de sensibilización y el suministro de información sobre la legislación y los mecanismos de queja con respecto al cumplimiento, incluidas la investigación de las quejas, la iniciación de acciones judiciales, la asistencia a las víctimas y el acceso de los inspectores al lugar de trabajo (párrafos 7, 19, 21 y 24 de la recomendación 201 de la OIT).

La recomendación 201 complementa a la convención 189, ambas de la OIT, en materia de las trabajadoras y los trabajadores domésticos por que deben considerarse conjuntamente. La recomendación le sugiere a la convención formas en que los Estados Miembros logren y alcancen el cumplimiento de sus regulaciones de una manera ágil y siempre tomando en cuenta las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.



La adopción de la Convención 189 y la recomendación 201 de la OIT es el primer paso para lograr el reconocimiento, protección y garantía de los derechos de las trabajadoras domésticas ya que aún queda la tarea de lograr que más países ratifiquen y materialicen la puesta en práctica de las normas establecidas en el Convenio 189 apoyándose siempre en la Recomendación 201 de la OIT.

Las trabajadoras domésticas constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional, por este hecho es de vital importancia que Guatemala ratifique el convenio 189 de la OIT ya que es necesario realizar reformas legales al actual Código de Trabajo e incluso aprobar nuevas leyes que velen porque el trabajo doméstico sea un trabajo decente para las trabajadoras domésticas y en el cual las condiciones laborales sean favorables y dignas para las mismas, logrando el reconocimiento de iguales derechos que para el resto de las demás trabajadoras y trabajadores.

3.2.2 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) conocida también doctrinalmente como “La Carta Magna de las Mujeres” forma parte de la normativa internacional que proclama que todas las mujeres tienen derecho a una vida libre de todo tipo de discriminación tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

La CEDAW fue aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ha sido ratificada por más de 187 países, entre ellos Guatemala, a través del Decreto 69-94 del Congreso de la República de fecha 15 de diciembre del año 1994 y fue ratificada el 4 de enero del año 1995; representa un avance en la lucha por la eliminación de la violencia contra las mujeres.

En su parte introductoria, la CEDAW establece que “la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos

los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”; por lo tanto, todas las personas sin distinción pueden invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración. “A pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones”.



“La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”.

“Para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia” y esto puede lograrse deconstruyendo los actuales roles, sexismos y estereotipos que el sistema patriarcal se ha encargado de reproducir dentro de la sociedad.

En cuanto a la discriminación contra la mujer, el artículo 1 de la CEDAW establece que consiste en “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Este artículo establece el objeto de este cuerpo normativo, que consiste en la protección de la mujer contra cualquier acto de discriminación.

La CEDAW responsabiliza a los Estados Parte por todos los actos de discriminación y los obliga a tomar algunas medidas establecidas en su artículo 2 para eliminarla, entre estas: a) Consagrar en sus Constituciones el principio de igualdad del hombre y de la mujer; b) Adoptar medidas que prohíban la discriminación contra la mujer; c) La protección jurídica de los derechos de la mujer sobre la base de la igualdad; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer; e) Tomar todas las medidas para eliminar prácticas discriminatorias por cualquier persona, organización o empresa; f) Adoptar medidas legislativas o derogar leyes que constituyan discriminación contra la mujer; g) Derogar disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.



En el artículo 4 de la CEDAW se hace referencia a las acciones afirmativas que deben adoptar los Estados Partes para poner fin a la discriminación contra la mujer, las cuales consisten en “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”, las cuales no se considerarán como discriminatorias, debiéndose tomar en cuenta que las mismas no entrañaran “el mantenimiento de normas desiguales o separadas”. Estas medidas cesarán en el momento de alcanzar los objetivos de igualdad de oportunidad y trato para las que fueron creadas y adoptadas. Es importante subrayar que estas medidas son temporales, es decir, que son creadas para un lapso y su objetivo es el “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (artículo 5, literal a) CEDAW).

En los artículos siguientes la CEDAW aborda el tema de la discriminación contra la mujer en ámbitos como la vida política y pública, la educación, la salud, las prestaciones económicas y sociales, la mujer rural, la igualdad de la ley, el matrimonio, la familia y el empleo, que es el tema objeto de estudio y el cual se encuentra regulado en el artículo 11, estableciéndose que: “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

Los anteriores derechos citados pueden considerarse como garantías mínimas que las mujeres deberían gozar al momento de ejercer un empleo, en este caso, el trabajo doméstico, ya que reconoce desde el derecho al trabajo que tienen todas las personas no importando si es hombre o mujer, el derecho de las mujeres a poder optar a las mismas oportunidades de empleo que los hombres, el derecho a gozar de estabilidad en el empleo, el derecho a prestaciones y el derecho a la seguridad social, derecho que como se analizó anteriormente, debe ser prestado por el IGSS.

El mismo artículo 11 de la CEDAW en su numeral 2 establece la no discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, indicándoles a los Estados que deben velar por la prohibición de despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad así como los despidos basados en el estado civil de las mujeres; asimismo, procurar la implementación de guarderías para permitir a los padres combinar las obligaciones para con la familia y las responsabilidades del trabajo.

Mientras que en el artículo 24 de la CEDAW se establece que “los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención”. Este artículo da la pauta para hacer una revisión exhaustiva de los artículos que regulan el trabajo doméstico dentro de la legislación guatemalteca especialmente los del Código de Trabajo, ya que como se ha analizado, los mismos son contrarios a las garantías mínimas que tanto la CEDAW como la Constitución Política de la República de Guatemala establecen para las trabajadoras domésticas.

De igual forma, la CEDAW reconoce y protege a las trabajadoras domésticas con las siguientes recomendaciones generales que se muestran a continuación (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women –Un Women-. [s.f.]. Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. s.l.i.: s.e. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>).





- **Recomendación general No. 13: Igual remuneración por trabajo de igual valor.** Se recomienda a los Estados Partes en la CEDAW: 1. Motivar a los Estados que aún no hayan ratificado el Convenio No. 100 de la OIT (1951) convenio sobre la igualdad de remuneración a que lo hagan; 2. Considerar el estudio, la adopción de sistemas de evaluación del trabajo sobre bases neutrales relacionadas con el sexo para facilitar la comparación del valor de los trabajos en los que predominen las mujeres y los trabajos en los que predominen los hombres, asimismo incluir estos resultados en sus informes al Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer; y 3. Apoyar la creación de mecanismos de aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor;
- **Recomendación general No. 16: Mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas.** Recomienda que los Estados Partes incluyan en sus informes al Comité: a) información sobre la situación jurídica y social de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares; b) datos estadísticos sobre las mujeres que trabajan sin remuneración, seguridad social ni prestaciones sociales en empresas de propiedad de un familiar; y c) tomar las medidas necesarias para garantizar remuneración, seguridad social y prestaciones sociales a las mujeres que trabajan sin percibir tales prestaciones en empresas de propiedad de un familiar.
- **Recomendación general No. 17: Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento con el producto nacional bruto.** Se recomienda a los Estados Partes: a) que fomenten las investigaciones y los estudios que estén destinados a cuantificar, medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer; b) asimismo y fundamentándose en las Estrategias de Nairobi (1985, párrafo 120) que establece que deberían reconocerse las contribuciones remuneradas y no remuneradas de las mujeres a través de medidas para cuantificar las contribuciones de las mujeres a la agricultura, la producción de alimentos, la reproducción y las actividades domésticas para que sea incluido en el producto nacional bruto; y c) Incluir en sus informes, información sobre las investigaciones y los estudios que se realicen para medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer y sobre los progresos alcanzados en la inclusión del trabajo doméstico en las cuentas nacionales.



Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CESD) en su 68º período de sesiones, del 23 de octubre al 17 de noviembre de 2017 (2017), emitió algunas observaciones finales sobre los informes periódicos noveno combinados de Guatemala y en cuanto a las principales recomendaciones emanadas por parte del Comité se encuentran:

- **Recomendación general No. 25 (2004) sobre las medidas especiales de carácter temporal.** El comité recomienda la adopción y aplicación de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la vida política, pública, la educación y el empleo de conformidad con el artículo 4 de la CEDAW.

Sobre los estereotipos. El Comité recomienda la aplicación de medidas para modificar, transformar y eliminar los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y de los hombres en la familia y en la sociedad; también recomienda la capacitación a los funcionarios públicos sobre la aceleración de la igualdad de facto y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, eliminando estereotipos discriminatorios de los libros de texto y los planes de estudio escolares.

Sobre el empleo, recomienda la eliminación de la segregación ocupacional, la cual consiste en la división en ocupaciones para mujeres y para hombres en el mercado laboral, mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal: a) Aumentar el acceso al trabajo decente a las mujeres, velando porque las mujeres estén cubiertas por la protección social y laboral en todos los sectores; b) Agilizar la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, estableciendo un salario mínimo y la seguridad social de la ley para todos los trabajadores; c) Detección del trabajo infantil por parte de la Inspección de Trabajo; d) Aprobar leyes que regulen el acoso sexual en el lugar de trabajo.

- **Recomendación general No. 33 (2015) sobre el acceso de las mujeres a la justicia.** Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia a través de la asignación de recursos adicionales, los cuales mejoren el acceso a la asistencia jurídica y a servicios gratuitos de interpretación; capacitación a los jueces, abogados, agentes del orden sobre el derecho de la mujer de acceder

a la justicia; fortalecer la independencia y eficacia del sistema de justicia, investigar, enjuiciar y castigar a los autores de delitos contra las mujeres. Esta recomendación es de singular importancia para las mujeres, y en especial para las trabajadoras domésticas, para que puedan exigir la observancia y reconocimiento de sus derechos incluso ante la administración de justicia.



El objetivo tanto la CEDAW como de sus recomendaciones es lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos y espacios de la sociedad, pero para lograr esto es indispensable la modificación y deconstrucción del papel tradicional, los roles de género, sexismos y estereotipos del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia y tal como lo establece el artículo 24 de la CEDAW adoptar todas medidas necesarias para poner fin a la discriminación contra la mujer incluso si fuere necesario reformar las leyes que se encuentran vigentes en la sociedad.

3.3 Expediente 549-2006 de la Corte de Constitucionalidad

Ante la violación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, el Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) planteó ante la Corte de Constitucionalidad una inconstitucionalidad general parcial que se conoció a través del Expediente No.549-2006 de la Corte de Constitucionalidad de los artículos 164 y 165 literal c) del Código de Trabajo, argumentando que los mismos son violatorios de los artículos 2, 4, 44, 101, 102 literales g), o) y p), 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Los argumentos expuestos por CENTRACAP para plantear dicha inconstitucionalidad son los siguientes:

El **artículo 164** del Código de Trabajo viola el artículo 4 y el 102 literal g) de la Constitución Política de la República, toda vez que promueven la anulación del ejercicio de los derechos de las mujeres y niñas que desempeñen el trabajo doméstico ya que establecen un tratamiento diferente hacia ellas sin que existan condiciones objetivas para hacer distinción alguna; también dichas normas son contrarias a la Constitución Política de la República de Guatemala porque crean una distinción normativa relacionada al aumento de la jornada de trabajo justificándose en la clase de trabajo y el lugar donde se desarrolla y dando lugar a la limitación del derecho de descanso, recreación, educación y el derecho a emplear el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural, físico y mental. De igual manera, coloca en una

situación de desigualdad a las trabajadoras domésticas al establecer, ~~incluyendo~~ una jornada de trabajo de 14 horas diarias; asimismo, el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y CEDAW persiguen la eliminación de todas las normas que de alguna forma discriminen y limiten el ejercicio y goce de sus derechos a las mujeres (Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha 30 de octubre de 2007, Expediente 549-2006).

El **artículo 165 literal c)** del Código de Trabajo crea y fomenta discriminación entre las trabajadoras domésticas y los demás trabajadores, porque viola el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala fijando en cuatro meses la indemnización que corresponde a las trabajadoras domésticas que hayan cesado en sus cargos por enfermedad que no sea leve y que las incapacite para trabajar, sin que exista base razonable para hacer tal distinción; de acuerdo al artículo 102, literal o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, la indemnización es equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos sin establecer un monto máximo. Adicionalmente, el artículo 165 literal c) en mención, viola el artículo 102 literal p) ya que se debe indemnizar por todo el tiempo que la trabajadora haya estado al servicio del patrono, sin discriminar por motivo de la clase de trabajo; asimismo, el artículo 165 literal c) en mención, es contrario a los compromisos adoptados por Guatemala en el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación ya que niega a las trabajadoras domésticas el derecho a gozar de indemnización por enfermedad (Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha 30 de octubre de 2007, Expediente 549-2006).

La Corte de Constitucionalidad decretó la suspensión provisional de las dos normas impugnadas, pero en la sentencia emitida el 30 de octubre de 2007, resolvió sin lugar la acción de inconstitucionalidad contra las dos disposiciones mencionadas. La decisión de la Corte de Constitucionalidad se fundamentó en lo siguiente:

a) Sobre el **artículo 164** del Código de Trabajo, la Corte expuso que el trabajo doméstico por su particular situación no puede ser considerado igual que las demás relaciones laborales no sujetas a regímenes especiales. Entre otras razones, porque su naturaleza implica la convivencia en el hogar del patrono y, por ende, la adquisición de derechos distintos a los de una relación no sujeta a regímenes especiales, como el derecho a la habitación y manutención. La disponibilidad del trabajador doméstico en el





domicilio del patrono no es continua, pues en su horario están incluidos los períodos de descanso y consumo de alimentos, durante los cuales dispone de su propio tiempo. Además, implica para el patrono obligaciones que no son prestadas a otros trabajadores, como el derecho a un salario por una enfermedad provocada por el patrono. El principio de igualdad plasmado en el artículo 4 de la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma, pero para rebasar lo puramente formal, situaciones distintas deben tratarse desigualmente, por lo que el legislador puede diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que exista una justificación razonable. En el caso del trabajo doméstico existen condiciones distintas respecto a los demás trabajos, que requieren normativas específicas (Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha 30 de octubre de 2007, Expediente 549-2006).

b) En relación con el **artículo 165, inciso c)** del Código de Trabajo, la Corte de Constitucionalidad expuso que despido (justo, injusto, directo o indirecto) y terminación de contrato no son sinónimos. La sanción relativa a indemnización por despido solo puede ocurrir cuando la relación laboral cesa sin causa justificada. El legislador, en el caso del trabajo doméstico, previó la necesidad de cesar la relación laboral por una causa no imputable al patrono, como es la enfermedad del trabajador, siempre que no haya sido contagiado por el patrono o las demás personas que habiten en la casa y dure más de una semana. La norma impugnada no restringe el derecho a que el trabajador emplace al patrono para que este pruebe la causa del despido y, si este no la comprueba, puede reclamar el pago de la indemnización por despido injustificado a que se refiere el artículo 78 del Código de Trabajo (Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha 30 de octubre de 2007, Expediente 549-2006).

En relación con la violación del Convenio 111 de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y a la CEDAW, la Corte de Constitucionalidad estableció que no pueden ser objeto de análisis ya que no son parámetros de constitucionalidad (Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha 30 de octubre de 2007, Expediente 549-2006); pero de acuerdo a lo establecido en sentencias posteriores dictadas por la misma Corte de Constitucionalidad, como por ejemplo la contenida en el expediente 1822-2011, se hace mención al denominado bloque de constitucionalidad, el cual consiste en las “normas y principios que aunque no

forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integrados por bits de la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal” y funcionan como una herramienta de recepción del derecho internacional que garantizan la coherencia entre la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado, sirviendo de garantía de los derechos humanos del país.

De acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior sobre el “bloc de constitutionalité” valdría la pena promover una nueva inconstitucionalidad contra los artículos que regulan el trabajo doméstico en el Código de Trabajo (artículos del 161 al 166), fundamentándose en la jurisprudencia emitida por la misma Corte de Constitucionalidad sobre el bloque de constitucionalidad, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, el Convenio 111 de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la CEDAW; proponiendo como objeto de análisis a los artículos del Código de Trabajo relacionados con el trabajo doméstico, ya que como se estableció en la sentencia contenida en el expediente 1822-2011 de la Corte de Constitucionalidad, la normativa internacional en materia de derechos humanos sí son parámetros de constitucionalidad (Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha 17 de julio de 2012, Expediente 1822-2011).

Como puede constatarse, esta resolución se encuentra estereotipada, ya que a pesar de que la Constitución Política de la República de Guatemala regula en su artículo 4 el derecho a la igualdad, las trabajadoras domésticas son tratadas legal y socialmente como una categoría “especial”, se les desconocen los derechos y garantías mínimas reguladas tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo y se les somete a regímenes de servidumbre, a pesar de estar prohibida en la Constitución, y explotación justificándose en que existen condiciones distintas con respecto a los demás trabajos y que por tanto requieren este tratamiento especial. De igual manera, esta resolución confirma la negativa de los legisladores en cuanto a regular normas que reconozcan, protejan y garanticen los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Las normas impugnadas persiguen menoscabar o anular el goce de los derechos de las mujeres y niñas que desempeñan el trabajo doméstico, ya que



establecen un tratamiento diferente hacia ellas restándole objetividad a las condiciones de trabajo bajo las cuales son contratadas.

Luego del análisis de la normativa guatemalteca en comparación con la normativa internacional en materia de trabajo doméstico puede constatarse que hay más normas que necesitan declararse inconstitucionales y de las cuales es necesario promover su reforma, ya que en lugar de regirse por el principio de tutelaridad y de promover beneficios en cuanto al reconocimiento y garantía de los derechos de las trabajadoras domésticas, les provocan perjuicios y las coloca en posición de desventaja frente a sus patronos. Asimismo, estas reformas deben guardar relación con el principio constitucional que se refiere a la igualdad, lo que determina que es de urgente necesidad eliminar del ordenamiento jurídico guatemalteco todas las normas que limiten el ejercicio de los derechos de la mujer trabajadora.



3.4 Dificultad de establecer normativa que promueva mejoras para las trabajadoras domésticas

Al encontrarse regulado el trabajo doméstico bajo marcos normativos especiales, que diferencian a las trabajadoras domésticas del conjunto de los trabajadores asalariados se tiene como consecuencia práctica que quedan al margen de la protección de diversos derechos y normas que les son reconocidos a los demás trabajadores. Sin embargo, incluso estando cubiertos por algunas normas laborales, por causa de su aislamiento e invisibilidad por trabajar al interior de un hogar, las trabajadoras domésticas no están siempre conscientes de sus derechos y les es difícil organizarse para defenderse y mejorar su situación (Valenzuela, 2009, p. 71).

Existen muchos factores que dificultan el establecimiento de normas que promuevan mejoras para las trabajadoras domésticas y todas con un factor común, la influencia del sistema patriarcal en todas las instituciones de la sociedad.

El hecho de que el trabajo doméstico sea desempeñado mayormente por mujeres y niñas, debido a la vulnerabilidad a la que son sujetas por la discriminación del sistema patriarcal, promueve su invisibilización y desprotección social y legal, puesto que así como la Historia, las leyes han sido creadas por hombres y para los hombres. Hasta tiempos recientes, se ha visto involucrada la participación de las mujeres en la creación y reforma de leyes, pero en materia de trabajo doméstico las leyes vigentes versan de años atrás, tal es el caso del Código de Trabajo que entró en vigencia en el año 1961 y

en el cual, como se analizó, se trata el trabajo doméstico como una categoría especial cuyo articulado está lleno de sexismos y estereotipos, los cuales ya deberían ser superados y como consecuencia promover la reforma de dichos artículos en los cuales, basándose en el principio constitucional de igualdad, se reconozca a las trabajadoras domésticas como cualquier trabajadora más, dignas del reconocimiento y respeto de los derechos y garantías aplicables a todos los trabajos.



Otra de las limitantes que encuentra el trabajo doméstico consiste en que el sistema patriarcal no lo considera como una actividad productiva, una vez que el mismo no necesita formación académica y que no implica ni desgaste mental mucho menos físico, por el contrario, lo ha estereotipado como un trabajo que las mujeres deben desempeñar por el simple hecho de ser mujeres; ya que como se analizó, este rol asignado por la sociedad patriarcal es heredado de generación en generación dentro de las familias a todas las mujeres con exclusividad, quienes deben satisfacer las necesidades de los hombres para que ellos puedan desempeñarse en el espacio público, que también el sistema patriarcal les ha designado. De acuerdo con las recomendaciones generales de la CEDAW, es necesaria su cuantificación y reconocimiento dentro del producto nacional bruto, ya que es una fuente de ingresos que encuentran las mujeres para llevar sustento a sus familias y la primer forma reconocida para las mujeres de ingresar al mundo laboral.

En este sentido, a las trabajadoras domésticas no se les suele reconocer una condición jurídica clara en la legislación en materia de trabajo, se tiende a excluirlas de facto en las normativas oficiales. Lo anterior no debe presuponer que su vida laboral carezca de estructura y control reglamentario, por el contrario, su vida y su trabajo se encuentra regulado por normas privadas estrictas, las cuales son establecidas por el hogar del patrono donde desempeñan sus funciones, y como se estableció también, muchas veces son varios patronos a los que presta sus servicios, por lo tanto, son muchas normas privadas a las que deben acoplarse las trabajadoras domésticas. Estas normas privadas varían significativamente de acuerdo al contexto cultural donde se encuentre el hogar para el cual laboran las trabajadoras domésticas, y las mismas son responsables de que las trabajadoras domésticas figuren entre las más marginadas y para las cuales la idea de un trabajo decente suele ser una aspiración muy difícil de alcanzar ya que para alcanzarlo se deben desarraigar no solo los pensamientos que el

sistema patriarcal se ha encargado de imponer sino también de controlar los roles impuestos para los hombres y las mujeres en la sociedad.

En relación con las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas, estas no dependen únicamente del grado de protección que la ley les otorga, sino que depende de la observancia y respeto de estas leyes por parte tanto de las instituciones del Estado como de los patronos.

Dentro de la relación laboral, la distancia social entre el patrono y las trabajadoras domésticas promueve que no tengan el mismo poder de negociación, lo que genera que las condiciones de trabajo varíen enormemente; algunas veces los patronos tratan dignamente a las trabajadoras domésticas y muchas otras las explotan haciendo caso omiso a las pocas garantías y derechos regulados en la ley.

Por tratarse de un trabajo que se desarrolla en el hogar de los patronos, es muy difícil que las autoridades competentes supervisen la ejecución y observancia de la ley, una vez que se entrecruzan dos derechos fundamentales, “por un lado, el deber del Estado de proteger los derechos básicos de los trabajadores domésticos y, por otro, el derecho de los empleadores a proteger su intimidad y la de su familia” (Ramírez-Machado, como se citó en Valenzuela [2009], p. 106). La única manera en que pueden intervenir las autoridades laborales, en este caso la Inspección General de Trabajo, es cuando una de las partes demanda un derecho y esto se debe al carácter privado del hogar de los patronos. Es por ello que son muy pocas las afiliadas al Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) del IGSS ya que a pesar de regularse en el Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del IGSS como una obligación para los patronos la inscripción de la o las trabajadoras domésticas que les presten sus servicios en este Programa, las autoridades no pueden fiscalizar y velar por su cumplimiento por el lugar donde se desarrolla este trabajo (Valenzuela, 2009, p. 106).

Para abordar las dificultades de establecer normativa que promueva mejoras para las trabajadoras domésticas, se requieren leyes que permitan y tengan como objetivo que el trabajo doméstico sea un trabajo decente para las mujeres que lo desempeñan y que estas leyes promuevan la protección social de las mismas y de sus familias. En su conjunto, las trabajadoras domésticas sufren de un déficit de derechos del trabajo, de calidad de empleo, de protección social y de diálogo social, pero para velar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas es una



cuestión de justicia social en la que deben trabajar en conjunto las instituciones del Estado y las partes, en este caso, los patronos y las trabajadoras domésticas; las instituciones del Estado, a través de la reforma de las leyes vigentes o de la adopción de acciones afirmativas para lograr un trabajo doméstico decente; en el caso de los patronos adquiriendo la obligación de respetar, reconocer y poner en práctica los derechos reconocidos para las trabajadoras domésticas; y, las trabajadoras domésticas la obligación de informarse y velar por el fiel cumplimiento de los derechos que la ley y los tratados internacionales les reconocen.



3.5 Acciones afirmativas

Las trabajadoras domésticas sufren de invisibilidad, marginación y falta de reconocimiento social y legal debido al sistema patriarcal imperante en Guatemala. La vulnerabilidad y explotación de las trabajadoras domésticas está directamente relacionada a situaciones y posiciones de subordinación social y económica. Para mejorar la situación de las trabajadoras domésticas se necesita un abanico de medidas y acciones en varios dominios: en el ámbito de la ley, en el funcionamiento del mercado de trabajo, en la promoción de la igualdad de género y lucha contra la discriminación y la pobreza. Pero la implementación de tales medidas y acciones no será posible sin que la percepción del trabajo doméstico y de las trabajadoras domésticas cambie dentro de la sociedad y se desarraiguen todos los pensamientos impuestos por el sistema patriarcal en cuanto a los estereotipos y roles de género. Dicho cambio debe ser impulsado por todos los segmentos de la sociedad: actores gubernamentales, actores privados, la sociedad civil, las propias organizaciones de trabajadoras domésticas y los medios de comunicación. Estas medidas a las que se hace mención en el presente párrafo son las denominadas acciones afirmativas y sobre ellas versa la propuesta del presente trabajo de investigación.

Las acciones afirmativas se encuentran reguladas en el artículo 4 de la CEDAW, la cual establece que consisten en “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”, las cuales no se considerarán discriminatorias, pero de ningún modo entrañarán el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

De igual manera, la Organización de Naciones Unidas proporciona una definición de estas acciones afirmativas, la cual consiste en “un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir la situación del grupo al que están destinadas en un aspecto o varios de su vida social para alcanzar la igualdad” (Begné, Patricia, 2013).
Acción Afirmativa: Una vía para reducir la desigualdad, México: s.e. Recuperado de: <http://www.cienciajuridica.ugto.mx/index.php/CJ/article/viewFile/74/73>).



Por tanto, de las definiciones citadas puede determinarse algunas características de estas acciones afirmativas:

- Son temporales, es decir que son creadas para un periodo de tiempo.
- Su fin consiste en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres.
- No son discriminatorias, por el contrario son denominadas por muchos como discriminación positiva; y
- Al ser temporales, tienen un inicio y un fin, el cual consiste en alcanzar los objetivos de igualdad de oportunidad y trato para el que fueron creadas.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 2017) a través de la recomendación general No. 25 (2004) sobre las medidas especiales de carácter temporal emitida dentro de las observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala recomendó al Estado, la adopción y aplicación de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la vida política, pública, la educación y el empleo de conformidad con el artículo 4 de la CEDAW.

Entre las acciones afirmativas que deben fomentarse para lograr la consecución del objetivo principal del Convenio 189 de la OIT de un trabajo decente para las trabajadoras domésticas pueden mencionarse las siguientes.

a) Derecho a la seguridad social

La seguridad social, como se estableció anteriormente, consiste en un derecho fundamental que vela por la protección que la sociedad debe proporcionar a las trabajadoras domésticas para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia. Por

tratarse de un derecho fundamental es inherente a todas las personas, mujeres y hombres.

La seguridad social se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 100, el cual establece, en su parte medular, que el Estado debe reconocer y garantizar a todos sus habitantes el derecho a la seguridad social. El Estado, los patronos y los trabajadores cubiertos por el régimen tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen, cuya aplicación corresponde al IGSS. Dicho Instituto debe participar con las instituciones de salud de manera coordinada. Por tanto, es el IGSS quien debe prestar el derecho de seguridad social a todas las trabajadoras domésticas.

En cuanto a la seguridad social y toda vez que la Junta Directiva del IGSS emitió el 7 de septiembre de 2009 a través del Acuerdo 1235 el “Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)”, únicamente falta que dicho Reglamento se ponga en práctica y que se vele porque los patronos le den fiel cumplimiento al mismo a través de la inscripción de la o las trabajadoras domésticas que se encuentren a sus servicios o al de sus familias dentro de sus hogares. Para ello es importante incrementar las multas reguladas en dicho Reglamento PRECAPI para de esta forma coaccionar a que los patronos cumplan con esta regulación y que las trabajadoras domésticas gocen de los beneficios de estar inscritas a este Programa.

De igual manera, otra acción afirmativa para dar cumplimiento a lo establecido en este Reglamento consistiría en que el IGSS publicite el contenido del Reglamento PRECAPI a través de los medios de comunicación para que las trabajadoras domésticas estén informadas de los derechos que les asisten y que puedan exigirles a sus patronos que las afilien a este Programa para que tanto sus familiares como las trabajadoras domésticas se beneficien del mismo ya que como se estableció, también abarca lo relacionado a la protección relativa a la cobertura del control del niño sano para los hijos de las trabajadoras domésticas menores de 5 años.

El Reglamento PRECAPI únicamente protege a las trabajadoras domésticas en lo relacionado a la maternidad, accidentes y el control del niño sano podría implementarse y promover la ampliación de la cobertura de dicho Reglamento en cuanto a que también se garantice la seguridad de ingresos de las trabajadoras domésticas en cuestiones de



vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia a través de pensiones para las mismas.

Por lo anterior expuesto, es de vital importancia promover y facilitar el proceso de regularización de las trabajadoras domésticas y su registro ante el IGSS, así como el incremento de las sanciones para los patronos en caso de incumplimiento al contenido del Reglamento PRECAPI.



b) Derecho al acceso a la justicia laboral

Es importante iniciar definiendo el término acceso a la justicia, el cual consiste en un principio básico del Estado de derecho. Sin acceso a la justicia, las personas no pueden hacer oír su voz, ejercer sus derechos, hacer frente a la discriminación o hacer que rindan cuentas los encargados de la adopción de decisiones.

Este derecho se ve muy limitado para las trabajadoras domésticas y esto se deriva de varios motivos. El principal consiste en la poca o nula educación y preparación profesional que poseen, ya que ignoran los derechos que les asisten en el caso de que su patrono se encuentre abusando de los servicios para los que fue contratada, cometiendo algún acto de violencia contra su persona o para poder exigir el reconocimiento y cumplimiento de los derechos que tienen y que se encuentran regulados en los distintos cuerpos legales que norman el país, lo cual, a su vez, se convierte en un obstáculo mayor al mejoramiento de la condición laboral de las trabajadoras domésticas. Dicho obstáculo es hábilmente utilizado por los patronos aprovechándose de la necesidad que tienen las trabajadoras domésticas de llevar sustento a sus hogares.

En relación con las acciones afirmativas relacionadas al acceso a la justicia laboral de las trabajadoras domésticas puede proponerse que los Estados adopten todas las medidas necesarias para la prestación de servicios de justicia. Estos deben ser justos, transparentes, eficaces, gratuitos, no discriminatorios y responsables que promuevan el acceso a la justicia para las trabajadoras domésticas proporcionándoles asistencia jurídica gratuita que les apoyen dándoles seguimiento y acompañamiento en los casos en que ellas necesitan demandar la observación de algún derecho que les está siendo violado tanto por las instituciones estatales, su patrono o por las personas que habitan dentro de los hogares donde prestan sus servicios.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW en el año 2017, dentro de las observaciones finales sobre los informes periódicos noveno de Guatemala, a través de su recomendación 33 (2015) sobre el acceso de las mujeres a la justicia, recomendó al Estado de Guatemala que garantice el acceso de las mujeres a la justicia a través de la asignación de recursos adicionales, los cuales mejoren el acceso a la asistencia jurídica y a servicios gratuitos de interpretación. Asimismo, recomendó que se capacite a los jueces, abogados, agentes del orden sobre el derecho de la mujer de acceder a la justicia; fortalecer la independencia y eficacia del sistema de justicia, investigar, enjuiciar y castigar a los autores de delitos contra las mujeres.

Debe hacerse énfasis en que el acceso a la justicia laboral para las trabajadoras domésticas no sea discriminatorio ya que la mayoría de las mujeres y niñas que prestan sus servicios provienen de áreas rurales. Además, que la justicia sea gratuita para las trabajadoras domésticas ya que los bajos salarios que perciben en el desarrollo de las labores domésticas se convierte en un obstáculo para acudir ante los órganos jurisdiccionales a exigir justicia ante la violación de alguno de sus derechos.

c) No violencia en el ámbito laboral

La violencia que se produce en el ámbito laboral rebasa todas las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales. Aunque es importante establecer que hay trabajadores que se encuentran más expuestos que otros, tal es el caso de las trabajadoras domésticas, una vez que en su mayoría este trabajo es desarrollado por mujeres y que se lleva a cabo en el hogar de los patronos, el cual como se estableció con anterioridad, no es susceptible de observación ni de fiscalización por las instituciones estatales, como la Inspección General de Trabajo.

El artículo 1 de la Convención de Belém Do Pará establece que “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. De igual manera, en el artículo 2, literal a. hace mención que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica cuando tiene lugar “dentro de la familia o unidad doméstica o cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido



el mismo domicilio que la mujer y que comprende entre otros, violación, maltrato, abuso sexual”.

De igual manera, la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, decreto 22-2008 del Congreso de la República establece en su artículo 10 diferentes tipos de violencia, entre los que pueden mencionarse: violencia física, psicológica, económica y sexual, no solo tipificando estos delitos sino asignándoles una pena para sus autores.

Las trabajadoras domésticas son susceptibles a muchos tipos de violencia, entre ellos, la violencia verbal, física e incluso sexual por parte de sus patronos, los familiares de los mismos o las personas que habitan los hogares para los cuales prestan sus servicios. Las situaciones de violencia que sufren las trabajadoras domésticas se mantienen ocultos ya que trabajan solas, sin mayor protección y expuestas por, incluso, vivir dentro de los hogares de los patronos.

En cuanto a las acciones afirmativas a adoptarse para poner fin a la violencia en el trabajo doméstico consisten en que el Estado promueva políticas que tiendan a regular mejor las condiciones de trabajo, detectar las violaciones e imponer sanciones civiles y penales significativas. Asimismo, la legislación laboral debe complementarse con leyes penales que permitan el enjuiciamiento de delitos tales como el abuso físico, psicológico o sexual, trabajo forzado y discriminación.

Otra de las medidas afirmativas a implementarse consiste en hacer uso de los distintos medios de comunicación para hacer del conocimiento de las trabajadoras domésticas las distintas leyes que las protegen ante cualquier acto de violencia que experimenten en el ámbito laboral.

d) El acoso y hostigamiento sexual en el trabajo

El acoso y hostigamiento sexual en el trabajo tiene lugar cuando una trabajadora doméstica es acechada por el patrono o por cualquiera de las personas que habitan en el lugar donde presta sus servicios, con el objeto de tener relaciones sexuales con ella (Velásquez, 2004, p. 72).

Las trabajadoras domésticas se vuelven más vulnerables a este tipo de acoso una vez que en su mayoría son mujeres quienes desempeñan el trabajo doméstico, además, por ser subordinada y por desarrollarse dentro del hogar del patrono, cuestión que las vuelve más vulnerables a sufrir este tipo de abusos.



La principal acción afirmativa en relación con el acoso sexual consistiría en informar a las trabajadoras domésticas en qué consiste esta forma de violencia laboral. Ya que la mayoría al desconocerlo no lo detectan y, en consecuencia no lo denuncian.

Otra acción afirmativa consistiría en la aprobación por parte del Congreso de la República de una ley en contra del acoso sexual y que contemple como agravantes de la misma, el acoso ocasionado a las mujeres en el sector laboral ya que son quienes se encuentran mayormente expuestas a esta clase de delito. Se le impondría a este delito una sanción penal y no únicamente administrativa, ya que esto generaría que los acosadores reincidan al no existir una multa o sanción penal con cárcel. A pesar de regularse la violencia sexual en la ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, no estaría de más la tipificación de un delito de acoso sexual en el Código Penal, Decreto 17-73 una vez que esta es una forma de violencia a la que se encuentran sujetos tanto hombres como mujeres en los distintos espacios y ámbitos de la sociedad y que hay jueces que por no tener una figura legal de acoso sexual como tal, desestiman las denuncias que se realizan dejando este delito y a sus autores impunes.

e) El salario mínimo

La OIT establece que el salario mínimo consiste en la cuantía de remuneración que un patrono está obligado a pagar a sus trabajadores por el trabajo que hayan desempeñado durante un período determinado; dicha cuantía no puede ser menor ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual (OIT. [s.f.]. ¿Qué es un salario mínimo? s.l.i.: s.e. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>).

El salario mínimo consiste en la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, sin distinción de sexo, capaz de satisfacer sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte.

De acuerdo con el artículo 103 del Código de Trabajo, “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que les permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente (...) atendiendo a las modalidades de cada trabajo,



a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola (...)."

Mientras que, en relación con el salario de las trabajadoras domésticas, el Código de Trabajo en su artículo 162 establece que "salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero el suministro de habitación y manutención". En su oportunidad, se analizó este artículo, estableciéndose que es hábilmente interpretado por los patronos y a través del cual pagan a las trabajadoras domésticas salarios muy por debajo del mínimo, ya que justifican que invierten mucho en dar habitación y alimentación a las trabajadoras domésticas y que por ello deben descontarlo de los salarios que se les deberían pagar.

Como se anotó con anterioridad, los patronos no toman el salario mínimo fijado anualmente como base para el pago del salario de los trabajadores, por el contrario, lo toman como el máximo que un trabajador puede devengar en el desarrollo de su trabajo.

Como acción afirmativa, de Organizaciones de Mujeres y de Derechos Humanos (2002) plantearon una propuesta de reforma al artículo 162 del Código de Trabajo estableciéndolo de la siguiente manera: "La retribución de los y las trabajadoras de casa particular (trabajadoras domésticas) comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y alimentos y todo lo que sea necesario para la conservación de su salud integral. Cuando el trabajo de casa particular (trabajo doméstico), se realice por horas, el salario deberá ser pagado a prorrata, en cuyo caso el patrono no tiene obligación de prestar habitación salvo que así lo haya acordado con la persona trabajadora. La habitación y los alimentos de los y las trabajadoras de casa particular (trabajadoras domésticas) o cualquiera de ellos según el caso, constituye el 30 % del salario total, el que deberá tomarse en cuenta para el cálculo de las prestaciones laborales".

En Guatemala, la fijación del salario mínimo se realiza de manera anual y contempla el salario para las actividades agrícolas, no agrícolas y de maquila; pero justificando que el trabajo doméstico se encuentra regulado en el Código de Trabajo como un trabajo sujeto a regímenes especiales, se considera que el salario mínimo no les aplica a este tipo de trabajadoras por el contrario, cada patrono les paga lo que él o ella considera justo y que está, por demás decir, es muy bajo en comparación al salario mínimo establecido. Por ello, como acción afirmativa y dado que las leyes de salario



mínimo pueden llegar a reducir la discriminación arraigada en la estructura general de salarios y remuneraciones de las trabajadoras domésticas, sería preciso incluir a las trabajadoras domésticas en el ámbito del Acuerdo Gubernativo que fije el salario mínimo anual ya que como cualquier otro trabajador, las trabajadoras domésticas y sus familias que dependen de ellas también tienen necesidades que los bajos salarios que les son pagados no satisfacen.



f) Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de trabajadoras y trabajadores domésticos

Guatemala es un Estado parte de la CEDAW, por tanto, lo establecido en este cuerpo legal así como las recomendaciones planteadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer debe ser respetado y puesto en práctica.

En la Recomendación general No. 25 de este Comité en su 68º período de sesiones, del 23 de octubre al 17 de noviembre de 2017 (CEDAW, 2017), se estableció la necesidad de la adopción de medidas especiales de carácter temporal y en las relacionadas al empleo, se estableció la importancia de agilizar la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, lo que tendría como resultado el establecimiento de un salario mínimo y la seguridad social de la ley para todos los trabajadores.

La ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte del Congreso de la República de Guatemala representaría muchas ventajas laborales para las trabajadoras domésticas así como el reconocimiento, protección y garantía social y legal de sus derechos laborales tendría como consecuencia no solo la reforma de los artículos que actualmente regulan el trabajo doméstico contenidos en el Código de Trabajo, que como ya se analizó ampliamente, discriminan a las trabajadoras domésticas de que se les apliquen las garantías mínimas reconocidas para los trabajadores sujetos a régimen general contenidas en la Constitución Política de la República, sino que también tendría como resultado la propuesta de nuevas leyes que tengan como objeto el reconocimiento, la protección y la garantía social y legal de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas libres de sesgos patriarcales y sexistas y de discriminación con el único objeto de que las condiciones laborales del trabajo doméstico sean decentes y dignas de cualquier ser humano.



Para mejorar la situación de las trabajadoras domésticas es necesario realizar la imagen del trabajo doméstico en la sociedad y enfatizar su rol social y económico. Para que las trabajadoras domésticas gocen de los mismos derechos y beneficios que los trabajadores de otros sectores de actividad. Todo esto puede lograrse a través de la deconstrucción de los roles de género, sexismos y estereotipos que el sistema patriarcal se ha encargado de arraigar y naturalizar en la sociedad a través de las distintas instituciones. Al mismo tiempo, proponer al Congreso de la República la revisión de las leyes que se encuentran vigentes dentro del ordenamiento normativo que impera en el país y que regulan lo relacionado al trabajo doméstico, para que puedan promoverse las reformas a las actuales leyes o las iniciativas correspondientes libres de sesgos patriarcales, androcentrismo y discriminación para que el trabajo doméstico se regule con perspectiva de género y con el objetivo de que este trabajo sea un trabajo decente para las trabajadoras domésticas, donde se reconozcan, protejan y garanticen sus derechos humanos y laborales en condiciones de igualdad.

CONCLUSIONES



- El trabajo doméstico, debido a la influencia negativa del sistema patriarcal, desprotege social y legalmente a las trabajadoras domésticas en relación con los demás trabajadores sujetos al régimen general. A esta situación contribuye tanto la existencia de los estereotipos sociales y la normativa vigente, que contienen expresiones sexistas, estereotipos y una visión androcéntrica. Este hecho provoca la creación de normas arbitrarias cuyo objetivo es mantener sometidas a las mujeres, en este caso a las trabajadoras domésticas, a tratos inhumanos de explotación y servidumbre por parte de sus patronos.
- El sistema patriarcal, a través de la división sexual del trabajo, divide el espacio de desenvolvimiento y desarrollo de hombres y mujeres en espacio público y privado, asignándole un espacio a cada sexo. El espacio público, denominado productivo, está destinado con exclusividad para los hombres, mientras que el privado, el cual se desarrolla en el hogar, es para las mujeres y se asocia con todo lo reproductivo.
- El sistema patriarcal no considera al trabajo doméstico como una actividad económica, por el contrario, las tareas domésticas son un atributo más del rol natural de ser mujer; por lo que no se considera de mayor importancia y relevancia su protección y garantía legal ni social, dejando a las trabajadoras domésticas desprotegidas y sometiéndolas a tratos inhumanos de explotación y servidumbre.
- Para lograr que el trabajo doméstico sea un trabajo decente para las trabajadoras domésticas, es de vital importancia promover las reformas necesarias libres de sesgos patriarcales, sexismo, androcentrismo y discriminación para que el trabajo doméstico se regule con perspectiva de género. Así será posible que se reconozcan, protejan y garanticen los derechos humanos y laborales en condiciones de igualdad para las trabajadoras domésticas; y para que las disposiciones en materia de trabajo doméstico que se encuentran en el Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República, armonicen con las regulaciones de la Constitución Política de la República y de los convenios internacionales en materia de trabajo doméstico, en

este caso, el Convenio 189 de la OIT, en relación con las garantías mínimas
derechos que deben tener los y las trabajadoras.



REFERENCIAS



TEXTOS

- Bosch Fiol, Esperanza, Ferrer Pérez, Victoria A. y Gili Planas, Margarita. (1999). Historia de la misoginia. España: Editorial Anthropos.
- Centro de apoyo para las trabajadoras de casa, CENTRACAP. (2006). Retos y desafíos sociales, económicos y políticos. Guatemala: s.e.
- Cobo Bedía, Rosa. (2011). Hacia una nueva política sexual. España: Editorial Catarata.
- De Beauvoir, Simone. El segundo sexo. (1948). Francia: Editorial Siglo veinte.
- Facio Montejo, Alda. (1992). Cuando el género suena cambios trae. Costa Rica: Editorial ILANUD.
- Herrera, Ana Lucía. Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, ¿Sabías que? Un glosario feminista. (2011). Ecuador: Editores Manthra.
- Jiménez, Rodrigo. Fernández, Janina. (s.f.). La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano. Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del delito y tratamiento del Delincuente. Oficina Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. Costa Rica: editorial ILANUD.
- Lagarde, Marcela. (1990). Cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. Centro de Estudios sobre la Universidad. Universidad Nacional Autónoma de México. México: Editorial Siglo XXI editores.
- Naciones Unidas. CEDAW, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2017). Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala. s.e. s.l.i.

Oficina Internacional del Trabajo. (2008). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, Suiza: 2ª Edición, s.e.



Organizaciones de Mujeres y de Derechos Humanos. (2002). Propuestas de Reformas al Código de Trabajo de Guatemala. Guatemala: s.e.

Rodríguez Zepeda, Jesús. (2006). Un marco teórico para la discriminación. Dirección General adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México: CONAPRED.

Rousseau, Juan Jacobo. (s.f). Emilio o de la educación. España: Editorial Alianza.

Secretaría Presidencial de la Mujer, SEPREM. (2010). Informe nacional: el trabajo doméstico remunerado en Guatemala. Guatemala: edición Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas SEPREM.

(s.f.). Un paso hacia la equidad. Guatemala: Editorial Saqil Tzij.

Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia. (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. Chile: s.e.

Velásquez Estrada, Maritza. (2004). Situación sociopolítica de las trabajadoras de casa particular en Guatemala, discriminación laboral, de género y étnica. Guatemala: Editorial Ribeaux.

Velásquez Juárez, María del Rosario. (2014) Módulo de Retroalimentación para el proceso de formación inicial de justicia especializada, con enfoque de género para las mujeres. Guatemala: s.e.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Abasolo, Olga y Montero Justa. (s.a.) Guía didáctica de la ciudadanía con perspectiva de género, Igualdad en la diversidad. Trabajos: Empleo, cuidados y división sexual

del trabajo. España: Fuhem ecosocial. Recuperado de:
http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf



Begné, Patricia. (2012). Acción Afirmativa: Una vía para reducir la desigualdad de género. México: s.e. Recuperado de:
<http://www.cienciajuridica.ugto.mx/index.php/CJ/article/viewFile/74/73>

Bene, Rodrigo; Díaz, Diego; Ramella, Javier. (2012). Trabajo Doméstico: Características, Evolución y Desafíos. Uruguay: s.e. Recuperado de
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/589/1/M-CD4413.pdf>

Facio, Alda. (2006). Lectura de apoyo: Feminismo, género y patriarcado. México: s.e. Recuperado de:
<http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Feminismo,%20g%C3%A9nero%20y%20patriarcado.%20Alda%20Facio.pdf>
[file:///C:/Users/dulceas/Downloads/ALDA%20FACIO%20MANUL%20CAPACITACION%20JUSTICIA%20GENERO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/dulceas/Downloads/ALDA%20FACIO%20MANUL%20CAPACITACION%20JUSTICIA%20GENERO%20(1).pdf)

Lagarde, Marcela (2006). Pacto entre mujeres sororidad. España: s.e., recuperado de:
https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/pacto_entre_mujeres_soridad.pdf

OIT. (s.f.). Convenios y recomendaciones. s.l.i. s.e. Recuperado de:
<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

OIT. (s.f.) El trabajo decente, s.l.i.: s.e. Recuperado de
<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OIT. (2003) Hechos concretos sobre la seguridad social. s.l.i.: s.e. Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

OIT. (s.f.). ¿Qué es un salario mínimo? s.l.i.: s.e. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm>

OIT. (2007). Un vistazo a la OIT. Ginebra: s.e. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082369.pdf

OIT. (2011). Notas OIT. El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Erradicar el trabajo infantil doméstico: s.e. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178179.pdf

Red Shoe Movement. (2014). Igualdad de género y derechos de la mujer trabajadora. España: s.e. Recuperado de: <https://redshoemovement.es/igualdad-de-genero-derechos-mujer-trabajadora/>

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women –Un Women-. (s.f.). Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. s.l.i.: s.e. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

LEGISLACIÓN

Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria. (1996). El Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca.

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

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 68º período de sesiones, del 23 de octubre al 17 de noviembre de 2017. (2017). (CEDAW).

Constitución Política de la República de Guatemala. (1985). Asamblea Nacional Constituyente.



Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará (1994).



Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW. (1979). Asamblea Nacional de las Naciones Unidas.

Convenio No. 189 y la Recomendación 201. (2011). Organización Internacional del Trabajo.

Estrategias de Nairobi. (1985). Conferencias mundiales sobre la mujer. Naciones Unidas.

Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer. (2008). Decreto 22-2008 del Congreso de la República.

Ley Reguladora del Aguinaldo. (1978). Decreto 76-78 del Congreso de la República.

Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, PRECAPI. (2009). Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

JURISPRUDENCIA

Corte de Constitucionalidad. Sentencia de fecha 17 de julio de 2012. Expediente 1822-2011.

Corte de Constitucionalidad. Sentencia de fecha 30 de octubre de 2007. Expediente 549-2006.

Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Sentencia emitida el 28 de agosto de 2015 dentro del juicio ordinario laboral 7220-2014.



Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Sentencia emitida el 17 de julio de 2015 dentro del juicio ordinario laboral 1951-2015.

Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Jalapa. Sentencia emitida el 14 de marzo de 2017 dentro del juicio ordinario laboral 1802-2016.

PERIÓDICOS

Cobo Rosa y Posada Luisa. (2006). La feminización de la pobreza. España: s.e. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article620>

Kinson, Khrysthyna. (2015). El patriarcado, la causa de la desigualdad de género. España: s.e., recuperado de <https://www.vavel.com/es/sociedad/2015/03/08/460461-el-patriarcado-la-causa-de-la-desigualdad-de-genero.html>.

Medinilla, Angélica. (2016). Con pruebas, recuperado de <https://www.plazapublica.com.gt/content/menos-del-17-de-la-poblacion-esta-adscrita-al-igss>, Guatemala: s.e.

REVISTAS

Linares, Luis Felipe y Prado, Julio César. (2014). Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES). Trabajo doméstico en Guatemala. Guatemala: Revista Momento. Recuperado de: <https://s3.amazonaws.com/asies-books/books/momento-2014-3--trabajo-dom--stico-en-guatemala.pdf>

Postigo Asenjo, Marta. TH Émata, Revista de Filosofía. Mujer, Feminismo y Modernidad: Atrapadas entre lo Público y lo Privado, 2007, España, recuperado de: <http://institucional.us.es/revistas/themata/39/art35.pdf>

Rodríguez Ruiz, Celia. (s.f.) Los estereotipos de género. España: Editorial Webconsultas. Recuperado de: <http://www.webconsultas.com/bases-y-ninos/psicologia-infantil/estereotipos-de-genero>



DICCIONARIOS

Diccionario de la Real Academia Española.

Guillermo Cabanellas Torres. (2011). Diccionario jurídico elemental. España: Editorial Heliastra.

ANEXO

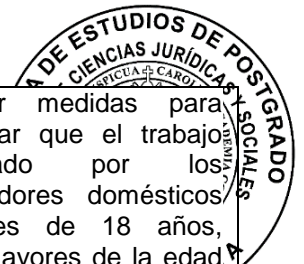
EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA PATRIARCAL



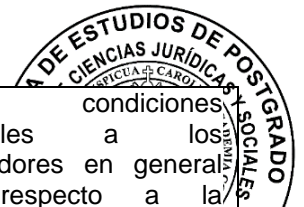
DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA	CÓDIGO DE TRABAJO, DTO. 14-41 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA	CONVENIO 189 Y RECOMENDACIÓN 201 DE LA OIT
Trabajo doméstico	Artículo 101 al 106. Regula el derecho al trabajo y las garantías mínimas de todos los trabajadores y trabajadoras en general.	Artículo 161 al 166. Trabajadores domésticos: se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo; asistencia y demás propias de un hogar, que no importen lucro o negocio para el patrono.	Convenio sobre los Trabajadores y Trabajadoras Domésticas. * Trabajo doméstico: trabajo realizado en un hogar. * Trabajador doméstico: persona que realiza el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo.
Remuneración	Remuneración equitativa; igualdad de salario para igual trabajo prestado. Pago en moneda legal, sin embargo, hasta un 30 % en productos alimenticios al trabajador de campo. Fijación periódica del salario mínimo.	Comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.	Beneficio de régimen de salario mínimo y sin discriminación por sexo; Pago en efectivo, por lo menos una vez al mes. Pago de una proporción limitada de la remuneración prevista, la forma de pago en especie.
Jornada	Diurno: no más de 8 horas diarias ni de 44 a la semana. Nocturno: no más de 6 horas diarias ni de 36 a la semana. Mixto: no más de 7 horas diarias ni de 42 a la semana.	No está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo. No les aplica el derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo continua. No les son remunerados los días de asueto regulados en el artículo 127 del Código de Trabajo.	Igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general. Compensación de horas extraordinarias. Hora de trabajo: períodos en el que los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios.
Descansos	Un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos. Los días de asueto también serán remunerados.	Descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas. Durante los días domingos y feriados	Igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general. Descanso semanal al menos de 24 horas seguidas.



		deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de 6 horas remuneradas.	
Vacaciones	15 días hábiles anuales pagados después de cada año de servicios continuos. Deberán ser efectivas y no se puede compensar de otra forma.		Igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación con las vacaciones anuales pagadas.
Contrato de trabajo	Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.	Antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de este, se debe presentar un certificado de buena salud expedido dentro de los 30 días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.	Contratos escritos que incluyan: nombre completo del trabajador, el patrono y la dirección respectiva. Dirección del lugar de trabajo. Fecha inicio y duración. Trabajo a realizar. tipo de remuneración y periodicidad de pago. Horas normales de trabajo. Vacaciones anuales pagadas y períodos de descanso. Suministro de alimentos y alojamiento. Período de prueba. Condiciones de repatriación. Condiciones de terminación de la relación de trabajo.
Aguinaldo	El patrono debe pagar cada año no menor del 100 % del salario mensual a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento.		
Niños, niñas y adolescentes	Menores de 14 años no pueden ser ocupados salvo excepciones de ley. Prohibido ocupar niños, niñas y adolescentes en trabajo incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro		Fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);



	su formación moral.		adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.
Trabajadores extranjeros / migrantes	Se debe dar preferencia a los trabajadores guatemaltecos.		En el caso de trabajadores migrantes, reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio. Especificar condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.
Indemnización	Un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando se despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.	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.	
Sindicalización	Todos los trabajadores tienen derecho.		La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
Previsión Social	El IGSS presta este derecho. Prestaciones por invalidez, jubilación y sobrevivencia. Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del	Los reglamentos que dicte el IGSS, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo	Los Estados deberán adoptar las medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que



	IGSS de fecha 7 de septiembre de 2009 que contiene Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI).	(PRECAPI).	las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
Agencias de empleo			<p>Determinar condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas.</p> <p>Asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas en lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos.</p> <p>Adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, para proteger y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas.</p> <p>Considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo.</p> <p>Adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.</p>
Terminación	Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar	Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono	



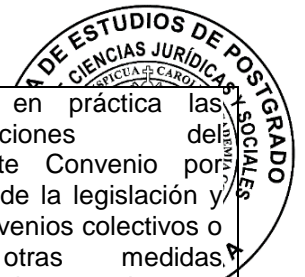
	<p>al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura más de 2 meses, deberá pagar el 50 % del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo de seis meses</p>	<p>o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador y/o al patrono, en su caso, a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.</p> <p>Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante un semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas.</p> <p>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; la cual no puede exceder del importe de cuatro meses de salario.</p> <p>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, aquel tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total</p>	
--	--	---	--



		<p>restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer. 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.</p> <p>Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, este debe costear los gastos razonables de inhumación.</p> <p>Sin responsabilidad del patrono, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan sus servicios y la desidia manifiesta de este en el cumplimiento de sus obligaciones.</p>	
<p>Acceso a la Justicia</p>			<p>Acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.</p> <p>Mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de</p>



			<p>los trabajadores domésticos. Formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.</p> <p>Especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.</p>
Protección			<p>Contra toda forma de abuso, acoso y violencia. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. La abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>
Condiciones de trabajo			<p>Condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente. Si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad. Decidir si residirán o no en el hogar donde trabajan. Si residen en el hogar, no estén obligados a permanecer en el hogar o acompañar a los miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales. Conservar sus documentos de viaje y de identidad. Un entorno de trabajo seguro y saludable.</p>



Convenios y Tratados	El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.		Poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordadas con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.
-----------------------------	---	--	---