

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



LA DISCRIMINACIÓN INDÍGENA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO EN GUATEMALA

MÓNICA LETICIA MIRANDA QUIÑONEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2020

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

LA DISCRIMINACIÓN INDÍGENA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO EN GUATEMALA

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MÓNICA LETICIA MIRANDA QUIÑONEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2020

**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 Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Irma Haydee Godoy Alejandro
Vocal: Licda. Lesbia Lissette Zelada Franco
Secretario: Lic. José Miguel Cermeño Castillo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo
Vocal: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Secretaria: Licda. Thelma Anabella González Alonso

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



Guatemala, 05 de julio del año 2010.

Licenciado (a)
VÍCTOR MANUEL SANTIZO
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Santizo:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: MONICA LETICIA MIRANDA QUIÑONEZ DE CHACON, CARNÉ NO. 199922637, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN INDÍGENA EN EL EMPLEO DOMESTICO EN GUATEMALA" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor (a) esta facultado (a) para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de julio del año dos mil diez.

ASUNTO: MONICA LETICIA MIRANDA QUIÑONEZ DE CHACON, CARNÉ NO.199922637. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 1196-07.

TEMA: "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN INDÍGENA EN EL EMPLEO DOMESTICO EN GUATEMALA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Víctor Manuel Santizo, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No.2,218.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



Guatemala, 25 de enero del 2012



Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala



Estimado Licenciado:

Hago de su conocimiento que de acuerdo al nombramiento de fecha cinco de julio del dos mil diez, fui designado por la unidad de asesoría de tesis, para asistir con carácter de asesor de tesis a la estudiante Mónica Leticia Miranda Quiñonez de Chacón, carnet número 199922637. En el desarrollo de la investigación titulada: **"ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN INDÍGENA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO EN GUATEMALA"**, el cual fue modificado a: **"LA DISCRIMINACIÓN INDÍGENA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO EN GUATEMALA"** al término de la elaboración e investigación hago de su conocimiento:

1. La mencionada investigación se llevo a cabo bajo mi asesoría en el momento de la elaboración y aprobación del trabajo de investigación, le hice a la autora sugerencias y recomendaciones en relación a la bibliografía a utilizar en la materia, así como el cumplimiento de los requerimientos que prescribe el reglamento correspondiente.
2. La tesis abarca un amplio contenido técnico y científico para la sociedad y en especial para la empleada doméstica en Guatemala, siendo esta de gran contribución social.
3. Durante el desarrollo de la tesis fueron empleados los métodos de investigación requeridos para la elaboración de la misma.
4. La redacción empleada, así como la bibliografía utilizada es la recomendada por su asesor.
5. Las conclusiones y recomendaciones se relacionan con el contenido de los capítulos habiendo sido adecuada la bibliografía consultada.
6. Finalmente declaro no ser pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.



Con motivo de lo antes mencionado, la tesis reúne efectivamente los requisitos legales que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, por lo tanto emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente.

Su seguro y atento servidor,

Lic. Victor Manuel Santizo
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado
Víctor Manuel Santizo Alía
Abogado y Notario – Colegiado No. 2,218



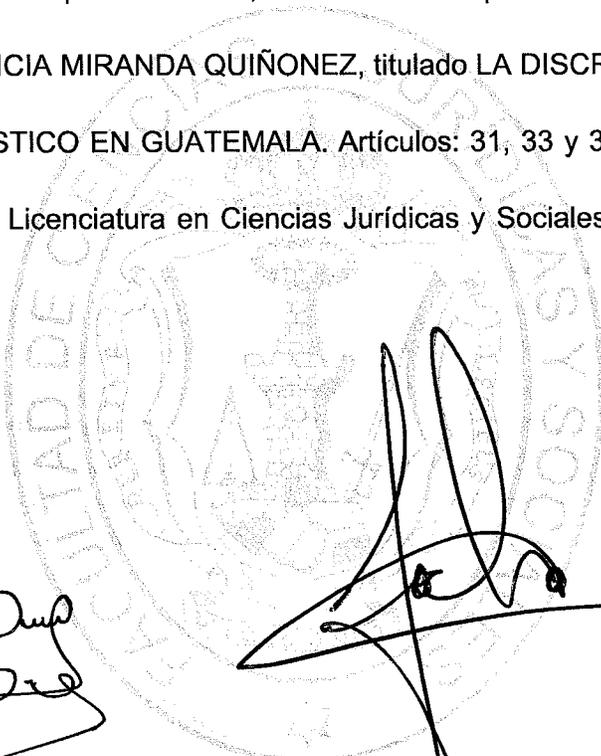
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MÓNICA LETICIA MIRANDA QUIÑONEZ, titulado LA DISCRIMINACIÓN INDÍGENA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Todopoderoso por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo para lograr mis objetivos.

A MIS PADRES:

Alejandra Quiñonez de Miranda y Plutarco Maximiliano Miranda, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A MI ESPOSO:

Carlos Enrique Chacón Archila, compañero ideal por su soporte y comprensión e incentivo permanente a culminar mi profesionalización.

A MIS HIJOS:

Giancarlo Alexander Chacón Miranda y Jorge Carlos Chacón Miranda, quienes fueron el motor que impulsa mi vida y por su apoyo y amor en cada instante de mi carrera.

A MIS NIETAS:

Mónica Yesenia Chacón Rodríguez, Ashley Sofía Chacón Rodríguez, y Emma Alessandra Chacón Bolaños, como prolongación de la vida, y que este logro sea un ejemplo para seguir.

A MIS HERMANOS:

Héctor, María, Fredy, Julio, y Yovany, que el triunfo sea también de ustedes.



A MIS FAMILIARES:

Rosa Yesenia Rodríguez y Lizzette Bolaños
por la importancia de contar con su apoyo.

A MIS AMIGOS:

Celeste Marilú Solís Rivera, Esliá Nohemí
Lucero Hernández, Marilyn Johana Arévalo
Vásquez, mil gracias por sus sabios
consejos y ánimos en todo momento de mi
carrera profesional.

A:

Nuestra Alma Mater Universidad de San
Carlos de Guatemala, que me permitió obtener
una formación profesional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
por haberme permitido ingresar a sus aulas y
de la cual tengo el privilegio de ser egresada.

PRESENTACIÓN



La investigación es de tipo mixta. La rama cognoscitiva de la ciencia a la que pertenece es al derecho laboral y derechos humanos. El contexto diacrónico es el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala; el contexto sincrónico es del año 2014 al 2019. El objeto de estudio lo constituye el principio de no discriminación, la legislación laboral relacionada con el trabajo doméstico, así como los convenios internacionales en la materia. El sujeto de estudio lo constituyen las empleadas domésticas de condición indígena, la Inspección General de Trabajo, líderes comunitarios, consejos de desarrollo urbano y rural y las personas que contratan los servicios de dichas trabajadoras.

El aporte académico es dar a conocer y proporcionar una herramienta para cimentar la educación a todos los niveles de la comunidad nacional, en especial a la empleada doméstica, para que se tome conciencia que debe ser tratada sin discriminación y conocer los derechos laborales mínimos e irrenunciables y que puede acudir a la Inspección General de Trabajo para hacer valer sus derechos cuando han sido vulnerados, restringidos y disminuidos. De esta manera se podrá erradicar la escasa información que existe sobre el tema, fortalecer el mismo para que la mayoría de la población trabajadora la conozca y tenga acceso a ella a través de las instituciones que se han creado para brindar ayuda a dicho sector.

HIPÓTESIS



La falta de cooperación por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conlleva deficiencia en las condiciones laborales de las mujeres indígenas en Guatemala que se dedican al trabajo doméstico, toda vez que sufren discriminación de diversa índole, pues la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, así como la legislación ordinaria no se respetan, lo que ocasiona que los derechos de dichas trabajadores sea vulnerado, restringido y tergiversado, puesto que no existe trabajo justo y digno en dicha labor.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Se validó la hipótesis debido al fenómeno de desinformación existente en el sector doméstico que produce la discriminación y desvalorización de este sector en el país; se comprobó la hipótesis, pues con la información recabada por medio de la encuesta que se realizó a una empleada doméstica, así como estudio doctrinario, se constató la vulneración de los derechos de las trabajadoras domésticas. El método utilizado para la comprobación de la hipótesis fue el inductivo, por el cual se evidenció la problemática que afrontan las empleadas domésticas indígenas en el país; y el método sintético permitió establecer la ineficacia del Estado en garantizar el derecho al trabajo de este sector de la población.

ÍNDICE



Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Trabajo doméstico y aspectos generales sobre la discriminación en Guatemala.....	1
1.1. Antecedentes del trabajo doméstico.....	1
1.1.1. Denominación.....	2
1.1.2. Definiciones.....	3
1.1.3. Elementos.....	5
1.2. La mujer indígena.....	5
1.3. Derechos de la mujer indígena.....	7
1.4. Sectores de trabajo para la mujer indígena.....	8
1.5. La discriminación.....	9
1.5.1. Clases.....	11
1.6. Género y raza en Guatemala.....	14

CAPÍTULO II

2. Legislación nacional y normativa internacional sobre el derecho a la no discriminación y violaciones de derechos humanos en el ámbito laboral para la mujer.....	17
2.1. Legislación Nacional sobre el derecho a la no discriminación y violaciones de derechos humanos.....	17
2.2. Constitución Política de la República de Guatemala.....	18
2.3. Código de Trabajo de Guatemala.....	22
2.4. Ley del Procurador de los Derechos Humanos.....	23



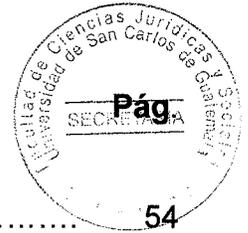
2.5. Legislación internacional sobre el derecho a la no discriminación y violaciones de derechos humanos.....	29
---	----

CAPÍTULO III

3. Instituciones, mecanismos y sanciones ante la discriminación a la mujer indígena en el empleo doméstico en Guatemala.....	33
3.1. Procuraduría de los Derechos Humanos.....	34
3.2. CODIRSA.....	35
3.3. Defensoría de la Mujer Indígena.....	36
3.4. ATRAHDOM.....	37
3.5. CENTRACAP.....	38
3.6. Mecanismos legales.....	39
3.7. Sanciones ante la discriminación de la mujer indígena guatemalteca....	40

CAPÍTULO IV

4. Doctrina, legislación y condiciones decentes de trabajo en la eliminación de la discriminación en Guatemala.....	45
4.1. Trabajo sujeto a regímenes especiales.....	45
4.1.1. Trabajadores domésticos.....	46
4.1.2. Elementos.....	46
4.1.3. Sujetos del empleo doméstico.....	47
4.1.4. El contrato de trabajo en el empleo doméstico.....	47
4.1.5. Principios que protegen el contrato verbal.....	48
4.1.6. Derechos y obligaciones básicas de la relación de trabajo.....	48
4.1.7. Justas causas de despido.....	50
4.2. Condiciones de salubridad.....	52
4.3. Condiciones de seguridad social.....	53



4.4.	Empleos dignos.....	54
4.5.	Seguridad dentro del empleo.....	54
4.6.	Las formas idóneas de eliminación de discriminación en Guatemala....	55
4.7.	No discriminación.....	56

CAPÍTULO V

5.	La discriminación que sufre la trabajadora doméstica indígena en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.....	59
5.1.	Realidad sobre la discriminación de la empleada doméstica indígena en el municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala.....	59
5.1.1.	El poco acceso al conocimiento básico de sus propias leyes.....	60
5.1.2.	Constitución Política de la República de Guatemala.....	60
5.2.	Derecho laboral.....	62
5.2.1.	Interpretación técnica gramatical.....	63
5.2.2.	Sistema normativo laboral.....	64
5.2.3.	Condiciones de trabajo.....	65
5.2.4.	Jornadas especiales.....	66
5.2.5.	Principio de aplicación forzosa o de obligatoriedad regulado en el Artículo 14 Código de Trabajo de Guatemala.....	66
5.3.	Análisis sobre la efectividad del accionar instituciones en defensa del derecho a la dignidad de la empleada doméstica indígena en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.....	67
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
	BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCION

Una de las razones que justifican esta investigación, es que en Guatemala no se respeta el principio de no discriminación que se encuentran establecidos en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, ley fundamental del Estado, el Código de Trabajo, norma legal, además de los convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. En las leyes nacionales no se contempla con claridad lo que debe percibirse por discriminación laboral, indígena, doméstico, lo cual ocasiona que los derechos de la mujer indígena en el empleo doméstico se disminuyan, restrinjan y tergiversen. Aunado a ello, no existe participación por parte del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para responder a la situación de desventaja en que se encuentran las trabajadoras domésticas indígenas, ya que son una de las principales fuerzas laborales para el país.

El objetivo general fue demostrar la discriminación que sufre la mujer indígena cuando se emplea en el trabajo doméstico en Guatemala. Se alcanzó el objetivo general, pues se evidenció, con base en la entrevista realizada a una trabajadora doméstica del municipio y departamento de Guatemala, la falta de condiciones adecuadas en su labor, la discriminación que sufre y la tergiversación de los derechos mínimos e irrenunciables.

En la hipótesis se menciona que la falta de cooperación por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conlleva deficiencia en las condiciones laborales de las mujeres indígenas en Guatemala que se dedican al trabajo doméstico, toda vez que sufren discriminación de diversa índole, pues la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, así como la legislación ordinaria no se respetan, lo que ocasiona que los derechos de los trabajadores sea vulnerado, restringido y tergiversado, puesto que no existe trato justo y digno en dicha labor. La hipótesis fue comprobada, pues con la información recabada por medio de la entrevista realizada a una empleada doméstica y del estudio doctrinario, se constató la vulneración de los derechos de las trabajadoras domésticas.



El contenido capitular es el siguiente: en el primero, se estudian los antecedentes del trabajo doméstico y aspectos generales sobre la discriminación en Guatemala; en el segundo, se estudia la legislación nacional e internacional sobre el derecho a la no discriminación y violaciones de derechos humanos en el ámbito laboral para la mujer; en el tercero, se hace referencia a las instituciones, mecanismos y sanciones ante la discriminación a la mujer indígena en el empleo doméstico en Guatemala; en el cuarto se estudian los aspectos generales sobre la doctrina, legislación y condiciones decentes de trabajo en la eliminación de la discriminación en Guatemala; y en el quinto se analiza la discriminación que sufre la mujer trabajadora doméstica indígena en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

Los métodos utilizados fueron: el analítico, el sintético, el inductivo y el deductivo. Las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica y la entrevista.

Es un derecho de los pueblos indígenas que el Estado debe de hacer llegar y enseñar a sus habitantes que existen leyes que pueden ser usadas como una herramienta de gran valor, para eliminar en gran parte la discriminación indígena en el empleo doméstico. Tomando conciencia que Guatemala cuenta con normativas de gran valor al alcance de su mano no importa el lenguaje, ya que en los últimos tiempos la educación establece dentro de su currícula estudiantil el uso del idioma o dialecto de las principales lenguas del país.

CAPÍTULO I



1. Trabajo doméstico y aspectos generales sobre la discriminación en Guatemala

A lo largo de la historia el trabajo doméstico ha sido considerado como un trabajo de poco valor y falta de derechos, debido a que este es efectuado por mujeres indígenas que emigran hacia la capital del país, donde se encuentra la mayor fuente de empleo para las mismas.

1.1. Antecedentes del trabajo doméstico

El servicio doméstico como profesión libre aparece con la desaparición de la esclavitud, por lo que sus antecedentes se buscan en la historia antigua. "Por largo tiempo caracterizado por el individualismo y en el cual la organización política se asentaba sobre el núcleo familiar, el trabajo doméstico desempeñado por la obra servil, llevaba consigo la nota de ocupación humillante. Se dice que hasta la extinción del feudalismo continuó considerándose como profesión innoble, la cual estaba a cargo de los siervos, quienes vivían, casi en condiciones análogas a los antiguos esclavos.

Con el avance del tiempo y convertido el servicio doméstico en profesión libre, varios campesinos, frente al incipiente proceso de concentración urbana y necesitados de procurarse el sustento, se dedicaron a esta profesión, sin normas que lo regulasen, por lo cual el uso y la costumbre, anticipándose a la ley, fueron creando un trato diferente para la población.



El 11 de abril de 1919 fue fundada la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se encarga de todo lo relacionado con el trabajo y las relaciones laborales. En 1927 se adopta el Convenio 24 sobre seguro de enfermedad en el que se dijo textualmente: se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y a los servidores domésticos.”¹

La OIT ha tenido una acción meritoria al redactar y someter a la aceptación de diversos estados miembros, sin embargo, en lo referente al servicio doméstico su actividad ha sido muy insuficiente. En una reunión en Ginebra, en junio de 1951, en base a una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo se acordó pensar en futuras acciones de medidas encaminadas a elevar los niveles vida y empleo de los trabajadores domésticos. En 1969, la Conferencia Internacional del Trabajo estudió de nuevo el panorama, invitó a la Oficina Internacional del Trabajo a estudiar los problemas de los trabajadores, se basó en la documentación facilitado por los Estados miembros.

1.1.1. Denominación

Diversos tratadistas e instituciones han denominado al trabajo doméstico, por la importancia que radica para las personas, cuenta con las siguientes denominaciones siendo las siguientes:

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 300



- a. Trabajo doméstico.
- b. Servicio doméstico.
- c. Empleo doméstico.
- d. Trabajo en casa particular.
- e. Trabajadora de la casa particular.

1.1.2. Definiciones

Es importante mencionar que dentro de la doctrina, se entiende por trabajador del servicio doméstico: "a la persona que se dedica en forma continua y para un solo patrono a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como llaveros, sirvientas y niñeras".²

Se puede apreciar que serán trabajador domésticos aquellos que presten servicio de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Excluyendo de esa categoría a las personas que presten tales servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, colegios, etc.

"Es una orden que den de disfrutar de reposo suficiente para tomar alimentos y un descanso nocturno. Los patronos están obligados a guardarles consideración

² **ibid.** Pág. 301



absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra proporcionándole un local cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana, al igual que los trabajadores quedan obligados a guardar consideración y respeto al patrón y a su familia y a las personas que concurran al hogar y poner el mayor cuidado en la conservación del menaje del hogar”.³

Se puede deducir que los trabajadores domésticos deben tener todo el respeto que se merecen porque son de gran ayuda para las labores de la casa, puesto que tienen derechos y garantías mínimas que no pueden renunciar.

“Trabajador doméstico denominase así en la legislación argentina el empleado de uno o de otro sexo que presta sus servicios dentro de la vida doméstica y que no impliquen para el empleador lucro o beneficio económico”.⁴

Este autor toma como punto de referencia las actividades del patrono, puesto que debe contratar al trabajador doméstico y desde ese momento adquiere un compromiso de pagarle decorosamente por el trabajo que presta. En la legislación guatemalteca el Código de Trabajo, Decreto 1441 en el Artículo 161 establece que trabajadores domésticos son: “los que se dedican de 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”.

³ De León Guzmán, Silvia Leticia. **Una mejor protección para el trabajador doméstico guatemalteco.** Pág. 27

⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales.** Pág. 947



La norma citada sigue las mismas líneas de la doctrina, puesto que denota que el trabajador doméstico debe laborar en una casa o sitio habitacional y que las labores son únicamente de limpieza y aseo. Doméstico es toda persona que se dedica en forma continua y para un solo patrono a trabajos propios del servicio de un hogar, aseo, asistencia y demás propios del hogar tales como sirvientas o niñeras.

1.1.3. Elementos

Los elementos del trabajo doméstico son:

- a. Una persona ya sea hombre o mujer.
- b. En forma habitual.
- c. Labores de aseo, asistencia.
- d. Hogar distinto al propio.
- e. Que no importe lucro o negocio para el dueño.

1.2. La mujer indígena

En la sociedad guatemalteca, la participación de la mujer continúa limitada y condicionada por la misma estructura social, se caracteriza por una estructura social que confiere a la



mujer a una posición de subordinación que reduce su actuar fundamentalmente al ámbito doméstico y a la familia. Asimismo, la sociedad guatemalteca está caracterizada por un complejo cubrimiento de relaciones donde las desigualdades de clase, la discriminación étnica y la opresión de género se entrecruzan, se centra en la mujeres indígenas, quienes además constituyen la mayoría de la población rural, “tres formas de opresión que históricamente las han excluido de forma tajante de la vida social, política, económica y cultural”.⁵

La antropóloga feminista Marcela Lagarde, explica “que las mujeres indígenas se han desarrollado en un mundo patriarcal, clasista y etnocida, de ahí que viven una triple opresión”.⁶

Genérica, porque trata de mujeres que, viven en un mundo patriarcal, comparten con otras mujeres hechos y contenidos femeninos en condición de opresión.

Clasista, puesto que la gran mayoría de mujeres indígenas experimenta niveles de pobreza extrema por pertenecer a clases sociales explotadas. Tal situación de clase subordinada limita aún más sus opciones de vida y las ubica en posición de vulnerabilidad.

Étnica, dado que las etnias a las que se adscriben están sujetas a dominio nacional y a una discriminación manifestada en leyes y prácticas sociales, y en general a una explotación sin medida. Las mujeres indígenas comparten este tipo de opresión con los

⁵ Monzón, Ana Silvia. **La diversidad es riqueza**. Pág. 20

⁶ **Enemistad y sororidad, hacia una nueva cultura feminista**. Pág. 5



hombres de sus grupos, por el hecho de constituir pueblos culturalmente diferenciados.

Las diferentes formas de discriminación manifestadas en las sociedades actuales, no son procesos independientes ni casuales, más bien son el producto de dinámicas históricas, culturales, políticas y económicas basadas en relaciones de poder que asignan privilegios a unos pocos en detrimento de mayorías que, por su pertenencia de género, etnia y clase, están excluidas de la promesa del desarrollo y los frutos de la modernidad.

Ser mujer, no es igual en los diferentes contextos sociales, lo cual constituye una clave metodológica, dado que el género, como una construcción cultural, se da en contextos relacionales específicos; en cada sociedad hacerse mujer es un proceso de construcción de identidad en relación con los hombres, pero también por la vía de la diferenciación con otras mujeres.

1.3. Derechos de la mujer indígena

En tiempos pasados en Guatemala país los pueblos indígenas y en especialmente las mujeres indígenas, han padecido de la falta de derechos. Durante la colonización de esos pueblos hubo saqueo de tierras, exclusión social, económica, cultural y política. Asimismo, se presentó la negación al desarrollo desde la propia visión del mundo de la cual fueron objetos. Uno de los factores que ha hecho más pobre a los pueblos indígenas en Guatemala es el racismo y el rechazo social.

Diferentes organismos internacionales empezaron a erradicar la discriminación racial contra los pueblos indígenas a los cual se puede mencionar la Declaración Universal de



los Derechos Humanos. “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin distinción de ningún tipo en particular de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional, nacimiento o cualquier otra condición. En otra instancia la Organización de la Naciones Unidas (ONU) en el año de 1965 con fecha 21 de diciembre decide aprobar en Asamblea General oficialmente la “Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial”.

Con base en lo anterior, se desliga que los derechos de los pueblos indígenas y de las mujeres son también derechos humanos. Se une a esto que el respeto a las personas, culturas y lenguas son esenciales para resguardar las relaciones respetuosas entre los seres humanos. Como resultado el gobierno de Guatemala ha ratificado tratados y convenios internacionales dirigidos al respecto de los derechos humanos, esto con el fin de eliminar desigualdades que viven los pueblos indígenas y en especial las mujeres.

1.4. Sectores de trabajo para la mujer indígena

Desde un punto de vista legal, todos los sectores son indicados para la mujer indígena en su desarrollo laboral, sin embargo, con base en los factores hereditarios de hábitos de discriminación étnica y sexual todavía hay empleadores que favorecen más a los no indígenas y sobre todo del sexo masculino que a las mujeres indígenas.

Por otro lado, los órganos jurisdiccionales ya empiezan hacer justicia sobre este asunto y sí le dan oportunidades a las mujeres indígenas, quienes han demostrado ser muy luchadoras e incluso inteligentes para el desarrollo de sus actividades, en Guatemala



podemos mencionar el caso de Rigoberta Menchú quien en 1992 fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz y en la actualidad se dedica a actividades a favor de los derechos hermanos.

1.5. La discriminación

La discriminación consiste: “en separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra, o bien desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, económicos, de origen, etcétera”.⁷

Significa que la discriminación es un problema grande que pone en peligro a cualquier persona dentro de la sociedad políticamente organizada, porque es el contradictorio al principio de igualdad.

La discriminación es “Racial, desigual trato, en cuanto a prerrogativas, derechos y consideración social, etc., que se establece entre individuos pertenecientes a las razas distintas, en los países americanos; los hindúes en el sur de Asia; etc. También se llama así al desigual trato legal o social que sufren los inmigrantes de distintas razas al pretender establecerse en ciertas naciones”.⁸

La discriminación no lleva a nada bueno, puesto que solamente es el acabose entre los seres humanos, puesto que va en contradicción con los fines proteccionistas de la

⁷ García-Pelayo y Gross, Ramón. **Diccionario Larousse, manual ilustrado**. Pág. 308

⁸ Real Academia Española de la Lengua. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 318



Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

La definición de discriminación de conformidad con el Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, adicionó el Artículo 202 bis el cual preceptúa: "Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos".

La discriminación se presenta por medio de acciones u omisiones a favor del discriminador presentado por actos verbales, gestuales, como simbólicas, manifestándose a través de la burla, la indiferencia, la humillación, la exclusión del disfrute de derechos y privilegios y la eliminación física del discriminado.

A través de los tiempos, la mujer ha vivido discriminación tras discriminación de forma especial la mujer indígena, quien sufre una cuádruple discriminación, no sólo por su condición de mujer, sino también por el hecho de ser indígena, pobre y analfabeta.

Otro dato que ayuda a la cuádruple discriminación de la cual es víctima la mujer se empieza a establecer desde la colectividad en que ella se desarrolla, es decir, desde el



momento en que nace, es considerado por los hombre indígenas que la mujer sólo sirve para los quehaceres domésticos, la atención de los hijos e hijas, y no para trabajar o producir, por tal motivo, festejan con más ánimo la llegada a la familia o a un grupo familiar de un varón.

Al varón se le va criando cultural, social y económicamente con una diferencia bien marcada en relación con la mujer desde pequeña hasta cuando llega a ser mayor y forma su propia familia y esta forma de actuar se hereda de generación en generación.

Al pasar de los años, desde los tiempos de la colonia hasta 1944, a la mujer se le ha vedado sus derechos, la mujer carecía de derechos, lo cual era conveniente para los hombres quienes hacían las leyes y por supuestos, ello evidenciaba que no podían crear leyes en su perjuicio.

1.5.1. Clases de discriminación

Se puede mencionar diversas formas de discriminación, esto se debe principalmente a la falta de aceptación de las diferencias de otras personas. Por lo que, la discriminación puede ser clasificada de diferentes maneras a continuación se enumeran algunas:

a) Racismo o xenofobia

Es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que justifican las relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión.



El término racismo se aplica tanto a esta doctrina como al comportamiento inspirado en ella y se relaciona de forma frecuente con la xenofobia, odio a los extranjeros y la segregación social, que son sus manifestaciones más evidentes.

b) Homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas

Es una enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales. Es del mismo grupo que otras enfermedades parecidas, como el racismo, xenofobia, machismo. Este grupo de enfermedades es conocido como fascismo y se fundamenta en el odio al otro, entendido este como entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad y lo que es peor contagiosos.

c) Discriminación a personas con especialidades o enfermos

Las personas con capacidades especiales tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. El mayor reto para ellos ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

d) Discriminación a las mujeres

El machismo es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres.



e) Discriminación religiosa

“La discriminación por religión consiste en tratar a una persona, empleado o solicitante de empleo de manera no favorable por sus creencias religiosas”.⁹ Existen numerosos casos de personas que son discriminadas por su inclinación hacia determinada religión. Sin duda, el ejemplo más trágico de esto sería el genocidio realizado por la Alemania nacionalsocialista durante las décadas de 1930 y 1940 para aniquilar la población judía de Europa. Al final de la II Guerra Mundial en 1945, en torno a seis millones de judíos habían sido asesinados en campos de concentración y pogromos por los nazis.

f) Discriminación positiva

Política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad de conseguir alimentos y de disponer de derechos civiles.

Para la mujer guatemalteca y en especial para la mujer indígena es difícil dominar los condicionamientos sociales que la mantienen en una gran marginación, más aún en el área rural en donde sus derechos son vedados. En el artículo la mujer indígena en Guatemala sufre discriminación tras discriminación, sin saber muchas veces cual de las causas está en la raíz de otro escrito por Miriam Zapeta en el cual señala que sufren de:

⁹ <https://www.eeoc.gov/spanish/laws/types/religion.cfm> (Consultado: 3 de agosto de 2011)



- a. Discriminación por ser mujer
- b. Discriminación por el hecho de ser indígena.
- c. Discriminación por ser pobre.
- d. Discriminación por ser analfabeta.

1.6. Género y raza en Guatemala

En la literatura científica, con la acepción que se le conoce ahora, género es una categoría en la que se articulan tres instancias básicas:

- a. La asignación, rotulación, atribución de género. Se realiza en el momento en que nace el bebé a partir de la apariencia externa de los genitales.
- b. La identidad de género se establece más o menos a la misma edad en que el niño adquiere el lenguaje y es anterior a un conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos y se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias.
- c. El papel de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino.

De género abarca un sistema de condicionamientos socioculturales que definen roles, las imágenes y las conductas en general que la sociedad espera de las personas a quienes



llamamos de sexo masculino y de sexo femenino por sus características anatómicas y hormonales predominantes. Según la definición del diccionario raza se refiere a casta o calidad de linaje, cualquiera de los grupos en que están algunas especies zoológicas subdivididas y cuyos caracteres diferenciales, que son muy secundarios, se perpetúan por generación.

Cabe mencionar que de la palabra raza se deriva el término racismo el cual significa una filosofía social biológico-cultural, una actitud y/o un sistema social que propugna y afirma que la gente de diferentes grupos humanos, razas, difiere en valor, que esas diferencias pueden ser medidas o catalogadas jerárquicamente y que resultan en la ventaja económica, política y social de un grupo en relación a los demás.





CAPÍTULO II

2. Legislación nacional y normativa internacional sobre el derecho a la no discriminación y violaciones de derechos humanos en el ámbito laboral para la mujer

En Guatemala se han formulado diferentes leyes que ayudan a la regularización de la discriminación en el país, asimismo diferentes instituciones están ya en lucha contra la discriminación, esto con el objeto de garantizar la protección a las personas como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, con lo cual se pretende garantizar con el principio de igualdad y el bien común.

2.1. Legislación Nacional sobre el derecho a la no discriminación y violaciones de derechos humanos

Desde hace aproximadamente 25 años la Organización de Naciones Unidas ha evaluado la situación de los derechos humanos de las mujeres, desde entonces cuatro Conferencias Mundiales han marcado la pauta a los Estados, con relación a los avances que debe haber en materia de respeto a los derechos económicos, sociales, cívicos, políticos y culturales de las mujeres, en todas las geografías donde éstas habiten. Como resultado de 36 años de conflicto armado, los efectos de la guerra ahondaron causas estructurales de pobreza, discriminación y violencia que afectaron de manera preponderante a las mujeres, niñas, niños y a los pueblos indígenas.



El proceso que finalizó con la firma de los Acuerdos de Paz permitió espacios de participación social y de propuesta política que tendrían posibilidades de profundizarse, si existiera mayor voluntad política por parte del Estado guatemalteco en el cumplimiento que ha firmado y/o ratificado para hacer que se respeten los derechos humanos de las mujeres.

El retorno de políticas de seguridad nacional y de representantes del Estado señalados de genocidio y delitos de lesa humanidad, al espacio de los poderes ejecutivo y legislativo, cierran posibilidades y espacios reales construidos por las mujeres y el movimiento social en sus esfuerzos por crear democracias respetuosas de la dignidad humana.

2.2. Constitución Política de la República de Guatemala

La legislación guatemalteca le brinda protección a la persona, así como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala como norma fundamental del Estado de Guatemala:

El Artículo 1 preceptúa: "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común".

Es el deber del Estado de Guatemala el brindarle todo tipo de protección a la persona, organizándose jurídica y políticamente, puesto que la persona es el pilar fundamental de una sociedad y el Estado tiene la obligación de velar por su bienestar, puesto que dicha protección es tan amplia que abarca y no puede restringirse por ningún punto de vista.



El Artículo 2 preceptúa: “Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la Republica la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, y el desarrollo integral de la persona”.

El Estado debe crear instituciones que garanticen a los habitantes la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el bien común. Estos son conocidos como valores jurídicos o principios axiológicos, los cuales son de suma importancia para el cumplimiento de los deberes del Estado porque en torno a ellos giran los demás derechos y garantías.

El Artículo 4 regula: “Libertad e igualdad. 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. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

Esta norma jurídica tiene inmerso el mandato de que no debe existir ningún tipo de discriminación ya que cada ciudadano debe de gozar de libertad para trabajar e igualdad en sus derechos. El espíritu de la norma en mención es evitar el abuso de derecho por parte de las autoridades del poder público, así como entre los particulares, que los seres humanos se ayuden mutuamente.

El Artículo 44 establece: “Derechos inherentes a la persona humana. “Los derechos y garantías que otorgan la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece



sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

Es un derecho de la población en general conocer las garantías que otorga la Constitución para su protección. Pero no solamente limitarse a ellos, sino que la protección va más allá, al grado de garantizar derechos no establecidos, es decir, los que están en instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, los cuales, por haber sido ratificados por Guatemala, forma parte del ordenamiento jurídico.

El Artículo 100 establece: “Seguridad social. El estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.

El estado debe reconocer, crear y garantizar instituciones de seguridad social para que brinde los servicios esenciales a los trabajadores, puesto que ellos tienen derecho a acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuando se susciten infortunios que pongan en peligro su salud.

El Artículo 102, literal k) preceptúa: “Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencia entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozar de un descanso forzoso



retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica”.

La mujer trabajadora no debe ser discriminada por razón de sexo, estado civil en materia de trabajo, goza de protección jurídica preferente por ser fuente de vida y por eso los patronos deben brindarles protección y respeto y esto se logra no haciendo caso omiso a las leyes de trabajo y previsión social.

El Artículo 103 establece: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. 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 pertenecientes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y la zona que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Los principios de tutelaridad y conciliación son unos de los principios protectores y reguladores entre las relaciones de empleadores jurídicas entre el capital y el trabajo. El Artículo constitucional citado es de suma importancia porque es el sustento de las características ideológicas ahí establecidas, puesto que son los pilares fundamentales en materia de trabajo y previsión social, puesto que garantizan un adecuado derecho al trabajo.



El Artículo 106 preceptúa: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. 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”.

Aunque el trabajador se vea en la necesidad de renunciar a sus derechos protectores estos serán nulos de pleno derecho. Por medio de este principio es que todo convenio que firme un trabajador en contravención de sus derechos, no tiene validez y el patrono tendrá que pagar sus prestaciones laborales.

2.3. Código de Trabajo de Guatemala

Artículo 151, literales a), b), c), d) y e) del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula la no discriminación por razón de sexo, responsabilidad familiar, estado civil o embarazo y la protección a la



madre trabajadora, a quien no se debe exigir ningún trabajo que requiera y ponga en peligro el embarazo. Es por ello que el Código de Trabajo contiene un régimen especial para garantizar la igualdad de la mujer trabajadora porque ha sido históricamente vulnerada en sus derechos.

El Artículo 152 primer párrafo del mismo cuerpo legal establece: “El derecho a un descanso forzoso retribuido con el 100% de su salario, de treinta días anteriores al parto y cuarenta y cinco días posteriores al mismo”. El inciso f) del mismo Artículo regula: “La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción”.

Esta norma protege la maternidad de la madre trabajadora, puesto que sus derechos se ven constantemente vulnerados, es por ello que todo patrono debe otorgarle los descansos correspondientes para que no se vea perjudicada su salud ni la de su hijo, pues ella es la única que puede cuidar de él durante y después del parto.

2.4. Ley del Procurador de los Derechos Humanos

La Ley del Procurador de los Derechos Humanos en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, “la cual fue adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su Resolución 2106 A (XX), de 21 de



diciembre de 1965. Entrada en vigor el 4 de enero de 1969”.¹⁰ De conformidad con el Artículo 19 en Parte I en el Artículo 5 establece:

“Observación general sobre su aplicación. En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

- a. El derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia.
- b. El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución.
- c. Los derechos políticos, en particular el de tomar parte en elecciones, elegir y ser elegido, por medio del sufragio universal e igual, el de participar en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos en cualquier nivel, y el de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas;
- d. Otros derechos civiles, en particular”.¹⁰

¹⁰ http://www.pdh.org.gt/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=9:leyes-y-tratados#. (Consultada: 12 de diciembre de 2012).



1. El derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado
2. El derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.
3. El derecho a una nacionalidad.
4. El derecho al matrimonio y a la elección del cónyuge.
5. El derecho a ser propietario, individualmente y en asociación con otros.
6. El derecho a heredar.
7. El derecho a libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
8. El derecho a la libertad de opinión y de expresión.
9. El derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

e. Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:

1. El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo, igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.
2. El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse.
3. El derecho a la vivienda.
4. El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales.
5. El derecho a la educación y formación profesional.
6. El derecho a participar, en condiciones de igualdad, en las actividades culturales.

- f. El derecho de acceso a todos los lugares y servicios destinados al uso público, tales como los medios de transporte, hoteles, restaurantes, cafés, espectáculos y parques”.



Además, la Ley de Procurador de los Derechos Humanos ampara a la mujer en relación de dependencia con la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la cual entró en vigor el tres de septiembre de 1981.

Esta norma contiene un cúmulo de derechos y garantías que a nivel internacional se debe garantizar a toda persona; todos ellos están contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y por ende, son normas de observancia general. Aunado a ello, merecen protección porque son derechos inherentes a la persona que no pueden restringirse.

El Artículo 11 establece: “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 el derecho a 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.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y subdesarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.



Lo que el referido Artículo pretende es eliminar la discriminación de diversa índole, puesto que causa graves perjuicios para las personas, por esta razón es que los Estados deben adoptar todo tipo de medidas necesarias para garantizar el adecuado ejercicio de los derechos inherentes a la persona humana.

Asimismo, en su artículo 14 establece: “Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios y en particular le asegurarán el derecho a:

- a. Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles.
- b. Tener acceso a los servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia.
- c. Beneficiarse directamente a los programas de seguridad social.
- d. Obtener todos los tipos de educación y de formación académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los



beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica.

- e. Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena.
- f. Participar en todas las actividades comunitarias.
- g. Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento.
- h. Gozar de Condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Esta norma toma en cuenta la discriminación de la mujer del área rural, puesto que por condición de indígena, es excluida en muchas ocasiones del acceso a derechos fundamentales como la salud, la educación y el trabajo, lo cual repercute en toda la comunidad a la que pertenece.

2.5. Legislación internacional sobre el derecho a la no discriminación y violaciones de derechos humanos

Los convenios internacionales relevantes que protegen a la mujer son los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a continuación, se presenta síntesis de cada uno de ellos:



a) Convenio 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

El convenio fue adoptado el 29 de junio de 1951, en la 34 reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual responde al problema que las mujeres trabajadoras son discriminadas por el sólo hecho de ser mujeres. Por lo cual existen numerosas situaciones en que las mujeres están en condiciones de desigualdad en el trabajo respecto al hombre.

Del análisis efectuado, el Convenio reconoce que puede existir diferencia de salarios entre las personas que realizan un trabajo determinado. Pero esta situación nunca debe ser por motivo de diferencia de sexo. Además, manifiesta que la mujer que desempeña un trabajo del mismo valor que un hombre, tiene derecho a recibir el mismo salario. Por tal motivo, el Convenio señala que, se deben promover las evaluaciones objetivas, de tal manera que las diferencias que pueda haber entre los salarios de mujeres y hombres respondan a sus capacidades, estudios, entre otros, pero nunca a la diferencia de sexo.

b) Convenio 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

El convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958, en la 42 reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual responde al problema que en el mundo existen muchas personas que buscan empleo y son discriminadas ya sea por el color de su piel, por sus creencias religiosas, por su estado civil o simplemente por ser mujer. Además,



existen personas con los estudios y la preparación adecuada para cubrir un puesto de trabajo determinado; sin embargo, a la hora de tomar la decisión de contratarlas, son rechazadas por un motivo ajeno a los requerimientos del empleo.

El convenio compromete a todos los Estados que lo ratifican a eliminar todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación. También indica que todas las personas, sea cual fuera su raza, credo o sexo, tienen derecho a un empleo digno. Del análisis efectuado, el Convenio indica que ninguna persona puede ser discriminada por el color de su piel, por su sexo, por sus ideas políticas, por sus creencias religiosas, por la raza, por el país donde procede o por su condición social. Este principio de igualdad está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

c) Convenio 169 de la O.I.T. sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes

El convenio fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1989, el cual fue aceptado y ratificado por Guatemala en 1996. Dicho convenio promueve el respeto a las culturas, las formas de vida, las tradiciones y el derecho consuetudinario de los pueblos indígenas y tribales.

El Convenio mencionado, contiene capítulos sobre diversas materias, entre las cuales figuran tales como: Tierras, contratación y condiciones de empleo, formación profesional, artesanías e industrias rurales, seguridad social y salud, educación y medios de educación, contactos y cooperación a través de fronteras. También se refiere a la



participación de los pueblos indígenas y establece que los gobiernos deberán asumir, con la participación de éstos, la responsabilidad de desarrollar acciones para proteger sus derechos y garantizarles el respeto a su integridad.

Asimismo, reitera que los pueblos indígenas deberán tener el derecho a decidir sus propias prioridades en lo que concierne al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual, así como a las tierras o territorios que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar en lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Al mismo tiempo, dichos pueblos deberán participar efectivamente en la formulación, ejecución y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.



CAPÍTULO III

3. Instituciones, mecanismos y sanciones ante la discriminación a la mujer indígena en el empleo doméstico en Guatemala

Con el transcurso de los años han surgido diversas instituciones a favor de las mujeres indígenas en relación al empleo doméstico, las cuales han tomado fuerza para ser partícipes de la lucha y cambios para lograr beneficios a favor de las mismas en Guatemala. Existen instituciones que ayudan a velar contra la discriminación a la mujer indígena las cuales son conocidas por sus siglas a nivel nacional e internacional y podemos mencionar las siguientes:

Los derechos humanos tienen varias características las cuales son:

- a) Universales, es decir que pertenecen a todas las personas, que se extienden a todo el género humano, sin ningún tipo de distinción por sexo, edad, religión, posición social, creencias religiosas o políticas.
- b) Incondicionales, porque están supeditados sólo a los lineamientos y procedimientos que determinan los límites de los propios derechos. La histórica frase de Benito Juárez: “El respeto al derecho ajeno es la paz”,¹¹ resume bien esta característica, porque

¹¹ <https://www.culturagenial.com/es/el-respeto-al-derecho-ajeno-es-la-paz/>. (Consultado: 7 de agosto de 2011)



nuestros derechos llegan hasta donde comienzan los de los demás o los justos intereses de la comunidad.

- c) Inalienables, porque no pueden perderse ni trasladarse por propia voluntad: son inherentes a la idea de dignidad del hombre. No se pueden quitar ni enajenar.
- d) Inherentes o innatos, porque todos los seres poseen los derechos humanos, pues se generan a partir de la misma naturaleza humana.
- e) Inviolables, puesto que no se pueden o no se deben trasgredir o quebrantar. En caso que ello ocurra, el ciudadano o ciudadana víctima puede exigir, a través de los tribunales de justicia, una reparación o compensación por el daño causado.

3.1. Procuraduría de los Derechos Humanos

“Los derechos humanos son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales de que goza una persona y que derivan de su dignidad, por lo que no pueden ser vulnerados y por ello los Estados y las leyes que los rigen tienen la obligación de reconocerlos, difundirlos, protegerlos y garantizarlos”.¹² Todas las personas, sin importar su edad, religión, sexo o condición social gozan de estos derechos, los cuales son indispensables para el desarrollo integral del individuo, por eso es importante una institución que vele por la defensa de los mismos.

¹² www.pdh.org.gt. (Consultada el 7 de agosto del 2011)



Dentro de la Procuraduría existe una unidad denominada Defensoría de los Pueblos Indígenas. Es la unidad permanente que tutela derechos específicos de los pueblos indígenas y constituye un enlace entre la Procuraduría y las organizaciones, instituciones y comunidades indígenas, con irrestricto respeto a su propia cultura, forma de vida, procedimientos y características propias. Cuenta con dinámica propia e independencia de criterio, en el marco de un trabajo unificado y armónico con el sistema de la Procuraduría.

Tiene definida cinco líneas principales de trabajo las cuales son:

- a. Apoyo a los procesos educativos con énfasis en temas indígenas.
- b. Apoyo a los procesos de procuración de casos relacionados con derechos, específicos.
- c. Mediación, orientación, verificación, prevención y acompañamiento en aquellos casos relacionados con pueblos indígenas y hechos cometidos por personas e instituciones particulares.
- d. Incidencia en las políticas de atención a pueblos indígenas, y
- e. Comunicación e interacción permanente con organizaciones de los pueblos indígenas.

3.2. CODIRSA

La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala es: "la dependencia del estado, creada el ocho de octubre del 2002 bajo el decreto Ley No. 390-2002, encargada de dar seguimiento a la vigencia de los convenios y tratados internacionales firmados por Guatemala. Asimismo, es la rectora



en el estudio, concientización y formación, difusión e incidencia para la prevención, proscripción, atención, monitoreo y seguimiento del racismo y la discriminación racial en Guatemala”.¹³

Esta institución es de gran ayuda para el combate a la discriminación, pues la visión de esta institución es para constituir una entidad fortalecida, reconocida política y socialmente que contribuye a la superación de la discriminación racial, así como al racismo promoviendo la aplicación de políticas públicas equitativas, justas y respetuosas de los pueblos Maya, Garífuna y Xinka.

3.3. Defensoría de la Mujer Indígena

“La defensoría de la Mujer Indígena es una institución Gubernamental con participación de las mujeres indígenas. Atiende las particulares situaciones de vulnerabilidad, indefensión y discriminación de las Mujeres indígenas para promover el respeto y cumplimiento de sus derechos”.¹⁴

Esta institución del Estado fue creada por medio del Acuerdo Gubernativo número 525-99, el 19 de julio de 1999, en cumplimiento a los Acuerdos de Paz. Su objetivo principal es impulsar acciones para la promoción, defensa y pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas, puesto que han sido grupos históricamente vulnerados y por ende necesitan protección especial.

¹³ <http://codisra.gob.gt/>. (Consultado: 3 de agosto del 2011)

¹⁴ <http://www.demi.gob.gt/paginas.asp?id=1297&clc=249>. (Consultado: 3 de agosto del 2011)



3.4. ATRAHDOM

“Es la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio de Maquila, en un informe elaborado indica que en la época de fundación de la ciudad de Guatemala en su emplazamiento actual, la nueva Guatemala de la Asunción, la mayoría de trabajadoras domesticas eran originarias del municipio de El Chol, departamento de Baja Verapaz y “por ello les llamaban choleras, nombre que hoy es considerado discriminatorio para querer humillarlas o humillar a alguna persona”.¹⁵

Esta Institución ha participado en el año 2018 en él, “V Encuentro Latinoamericano de Trabajadoras Domesticas 2018” Salario Digno y Decente, Un derecho inalienable de las trabajadoras domésticas, Guatemala C.A. del 27 al 30 septiembre 2018.

a) Declaratoria de Guatemala

Reunidas en la ciudad de Guatemala los días 28 y 29 de septiembre del año 2018, las organizaciones sociales y sindicales de trabajadoras domésticas de Estados Unidos, México, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia, Argentina, Bolivia, Uruguay, Paraguay, Perú, República Dominicana y Guatemala.

Con el objetivo de articular unificadamente como unidad de acción latinoamericana, consensuar una agenda en seguimiento a la estrategia global, que busca mejorar las

¹⁵ Velásquez Manuel. **Asociación de Investigación y Estudios Sociales**. Pág. 70



condiciones sociales, económicas y políticas de las mujeres trabajadoras domésticas, consensuar una agenda Regional de seguimiento, midiendo los avances, alcances, retos, desafío, para el beneficio de nuestro gremio de trabajadoras domésticas, evidenciar a las entidades gubernamentales y empleadoras que estamos organizadas, unidas, aprendiendo y fortaleciéndonos en nuestros derechos.

Apoyando a los países que no han ratificado el Convenio 189 de la OIT, y los que si han ratificado alcanzar la implementación, abordar una agenda estratégica coyuntural, que afecta directamente la vida de las mujeres trabajadoras domesticas y conocer la cultura de nuestros pueblos, como países miembros del Continente Americano.

La situación sigue siendo parte retrograda de la clase empleadora, legitimizando la desvalorización a la mano de obra, el hecho de ser migrantes, nos enfrenta a la vulneración de nuestros derechos, somos victimas de trata y explotación, sujetas a violencia, física, sexual, psicológica y económica. Lo que nos deja al margen del derecho a la igualdad que el resto de los trabajadores en cada uno de los países. Es de interés de estas instituciones que la población y en especial las trabajadoras domesticas estén enteradas que, el 30 de marzo se conmemora el día latinoamericano de la trabajadora doméstica del hogar.

3.5. CENTRACAP

Se formo en 1994 como una asociación que trabaja en la superación de la Trabajadora de Casa Particular brindando los servicios:



- a. Educación primaria.
- b. Educación secundaria.
- c. Diploma técnico en belleza y cosmetología.
- d. Diploma técnico en corte y confección.
- e. diploma técnico en cocina.
- f. Seminarios sobre derecho laboral.

Teniendo como finalidad que la trabajadora de casa particular tenga un mejor nivel de vida. CENTRACAP ha dado apoyo logístico a las trabajadoras de casa particular que como víctimas de represalias han sido despedidas a altas horas de la noche lo cual es común por parte de los empleadores. Así mismo, brindando acompañamiento jurídico para el pago de sus prestaciones. Durante este tiempo se ha venido brindando el espacio de casa hogar a las trabajadoras cuando son despedidas.

3.6. Mecanismos legales

Como resultado de los Acuerdos de paz, Guatemala se autodenominó como un país multilingüe, multiétnico y pluricultural. Este concepto representa para un país y para un Estado cambios en la legislación, en las políticas públicas, en los programas de gobierno



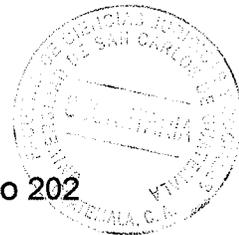
y la cultura de una nación. A pesar de la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena, ésta no incluye aunque así lo desee, toda la dimensión que implica la discriminación contra las mujeres indígenas en un país como Guatemala, cuestión que es tarea de toda la infraestructura del Estado y la voluntad política de los gobernantes.

En diciembre de 1996, bajo el gobierno del presidente Álvaro Arzú, se suscriben los Acuerdos sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, el Acuerdo sobre Reasentamiento de las Poblaciones Desarraigadas por el enfrentamiento armado y el Acuerdo sobre Aspectos socioeconómicos y Situación Agraria como parte de los Acuerdos de Paz. En estos acuerdos, el gobierno se compromete a tipificar la discriminación étnica y el acoso sexual en contra de las mujeres como delitos y a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres.

Por otro lado, Guatemala ratificó la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en 1994 y el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, en 1996. Asimismo, está en trámite la ratificación del Protocolo de la CEDAW.

3.7. Sanciones ante la discriminación de la mujer indígena guatemalteca

Con relación a las sanciones impuestas ante la discriminación de la mujer indígena guatemalteca las únicas disposiciones concretadas enfocadas a la tipificación de la discriminación racial se encuentran en las siguientes normas legales:



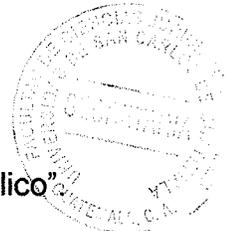
El Decreto 57-2002 del Congreso de la República de Guatemala adicionó el Artículo 202 bis. Al Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “Artículo 202 bis. Discriminación. Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriera en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales”.

Este Artículo es fundamental porque la discriminación se estableció como delito dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, lo que demuestra un ligero avance en la protección contra estas prácticas que se han dado a lo largo del tiempo.

La pena se agravará en una tercera parte:

1. Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
2. Para quien de cualquier forma y por cualquier medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
3. Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo”.



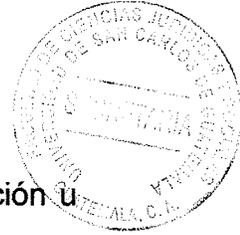
Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público”

La implementación de estas agravantes es de suma importancia porque son circunstancias que permiten sancionar drásticamente a las personas que vulneren los derechos humanos de los demás mediante actos de exclusión o preferencia por los motivos ahí establecidos, pues el derecho protege de forma preferente a los grupos vulnerables.

Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 de Congreso de la República de Guatemala que prohíbe toda forma de discriminación. Dentro de lo fundamental de dicha ley se pueden mencionar el Artículo 3, el cual preceptúa: “Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas”. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.

El Artículo 65 preceptúa: “Prohibiciones generales. Además de las previstas en esta ley y en otras que sean aplicables, son prohibiciones generales de los servidores públicos. Inciso 1) Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el Servicio Civil”.

Y el Artículo 86 preceptúa: “Prohibiciones. Permitir, iniciar, o ejercer presión o discriminación, en contra o a favor de un solicitante de empleo, de un candidato ya incluido



en alguna lista, o de un servidor público con base en su raza, color, sexo, afiliación u opinión política, social o religiosa.

Es importante hacer notar que existe una institución que protege los Regímenes Especiales, Artículo 280 Código de Trabajo. La Inspección General de Trabajo debe ser tomada como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo hay terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



CAPÍTULO IV



4. Doctrina, legislación y condiciones decentes de trabajo en la eliminación de la discriminación en Guatemala

El trabajo doméstico es de gran importancia y utilidad que merece protección adecuada, por ello se debe analizar las condiciones de un trabajo digno de esta naturaleza para mantener a los trabajadores en el goce del derecho del trabajo.

4.1. Trabajo sujeto a regímenes especiales

Es el nombre que emplea la legislación nacional en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; dicho régimen está regulado en título cuarto entre los capítulos primero hasta el octavo en el cual se debe de entender que la reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción entre los cuales tenemos los siguientes:

- a) Trabajo agrícola y ganadero.
- b) Trabajo de mujeres y menores de edad.
- c) Trabajo a domicilio.
- d) Trabajo doméstico.



- e) Trabajo de transporte.
- f) Trabajo de aprendizaje.
- g) Trabajo en el mar y en las vías navegables.
- h) Régimen de los servidores del Estado y sus Instituciones.

4.1.1. Trabajadores domésticos

El Código de Trabajo de Guatemala decreto 1441 en el artículo 161 establece: “Trabajadores domésticos. Son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

4.1.2. Elementos

Dentro del trabajo doméstico es importante mencionar los elementos más importantes que lo distinguen de cualquier otro régimen especial de trabajo, debido a la protección que necesitan. Los elementos son los siguientes:

- a) Empleador.
- b) Trabajadora.



- c) Forma habitual y continua.
- d) Labores de aseo y asistencia.
- e) Hogar distinto al propio.
- f) Que no importen lucro o negocio para el patrono.

4.1.3. Sujetos del empleo doméstico

Dentro de los sujetos de este régimen especial se encuentran: el empleador, es la persona que contrata a otras personas para que le presten servicios; y la trabajadora, es la persona que no cuenta con medios propios de subsistencia.

4.1.4. El contrato de trabajo en el empleo doméstico

Este trabajo puede ser en forma verbal o por escrito. La primera forma está permitida por el Código de Trabajo como una de las excepciones a la regla general que es el trabajo escrito. La mayoría de trabajadoras son contratadas de forma verbal en los hogares, imponiendo el patrono, quien normalmente es el propietario de la casa, las condiciones aunque sean inferiores a la legislación, claro que esto beneficia a la trabajadora.

El Código de Trabajo, establece en el Artículo 27, que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiere.



- a) Labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días.
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor no exceda de cien quetzales, y se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que este no sea mayor de sesenta días. (...)

La norma en referencia le resta importancia al trabajo doméstico, pues con el hecho de implementarse en forma verbal, está contraviniendo el principio de estabilidad laboral, el cual es preponderante dentro del derecho del trabajo.

4.1.5. Principios que protegen el contrato verbal

El principio de sencillez va dirigido a un sector que cubre la mayor población y que no ha tenido acceso a altos niveles de educación en general. Y el principio de buena fe debe prevalecer entre patrono y trabajador, lo que implica un compromiso de cada uno de ellos.

4.1.6. Derechos y obligaciones básicas de la relación de trabajo

Entre el trabajador y empleador debe de existir una serie de derechos derivados de la relación de trabajo que pueden exigirse, pero también deben cumplirse con las obligaciones que imponen.



a) Derechos del empleador

El trabajador domestico tiene una gama de derechos que es de suma importancia mencionar para mantener la armonía con el patrono y que el trabajo sea prestan en igualdad de condiciones, entre estos derechos se pueden mencionar los siguientes:
E}exigir al trabajador domestico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de este, la presentación de un certificado de buena salud el cual tendrá una validez de treinta días anteriores expedido por cualquier médico o centro de salud.

b) Derechos de los trabajadores

b.1.) 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.

b.2.) Deben destinarse a las comidas dos horas, los domingos y feriados que este código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas renumeradas.

b.3.) En caso de enfermedad que ha sido contraída por el trabajador domestico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa el trabajador tiene derecho a percibir su salario integro hasta su total restablecimiento.

b.4.) Obtener un salario digno el cual es la retribución la que comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.



4.1.7. Justas causas de despido

Para que el patrono ponga término al contrato individual de trabajo sin responsabilidad de su parte deben concurrir algunas causales claramente identificadas como: la falta de respeto o el mal trato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de este en cumplimiento de sus obligaciones.

Reglas en caso de enfermedades del empleado doméstico y del patrono reguladas en el Artículo 65 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece lo siguiente:

- a. "Toda enfermedad contagiosa o infectocontagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato. A menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.
- b. Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador domestico afectado por enfermedad infectocontagiosa, salvo que esta haya sido contraída en los términos del inciso d).
- c. Toda enfermedad del trabajador domestico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas.



- d. Toda enfermedad del trabajador domestico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, sino que se acoge a las prescripciones del Artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho termino sin otra obligación que de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario.
- e. En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador domestico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquel tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos con tal motivo deba hacer.
- f. En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento el patrono debe gestionar el asilo del trabajador domestico 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.
- g. Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador domestico fallece en casa del patrono este debe de costear los gastos razonables de inhumación”.

En todos los casos que enumera el presente Artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador domestico que se trate, este protegido por los beneficios correlativos del



mismo, pero el problema surge cuando dicho trabajador no está afiliado como en la mayoría de los casos.

4.2. Condiciones de salubridad

“Las condiciones de salud de las mujeres guatemaltecas ha experimentado una lenta mejoría desde hace cuarenta años, lo que dada la penosa situación de ese entonces significa que aún sufren deficiencias fundamentales, las cuales conforman uno de los panoramas más críticos de América Latina”.¹⁶

Las razones elementales de esta situación se refieren tanto a factores económicos y socio demográficos que determinan las condiciones básicas como los son la nutrición, la sanidad habitacional y la educación, así como las deficiencias del propio sistema de salud guatemalteco. En el caso específico de la mujer todavía hay un riesgo adicional que se presenta del mantenimiento elevado de la fecundidad.

Los servicios de salud han sufrido un deterioro que provoca la aparición de diferentes organizaciones asistencias, redes de ayuda mutua y otras iniciativas sociales, la mayoría de las cuales se relacionaban o estaban compuestas por mujeres. En el año de 1987 se creó el sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, formado por un consejo nacional y consejos regionales y locales, con el único fin de coordinar proyectos de

¹⁶ A Women in Development Technical Assistance Project. **Oportunidades para la mujer en el mundo de hoy.** Pág. 50.



desarrollo social, entre los cuales tenían fuerte presencia los destinados al mejoramiento de las condiciones sanitarias básicas.

4.3. Condiciones de seguridad social

“Las condiciones de Seguridad Social para todos los trabajadores en Guatemala, inclusive las mujeres, están reguladas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el que según Acuerdo Número 1235 aprobado mediante el Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo Número. 236-2009 del Presidente de la República emite el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular PRECAPI”.¹⁷ Dentro de este reglamento el Instituto ayuda a las trabajadoras de Casas Particulares para la protección a la Maternidad, control de niño sano para los hijos de las mismas y accidentes.

En base a este Reglamento, a pesar de haber entrado en vigencia en septiembre del año mencionado, según el IGSS solamente 87 de 10,900 trabajadoras de casa particular cuentan con la cobertura social mencionada, es decir el cero punto ocho por ciento. Además, indica que no se cumple debido a que una buena cantidad de empleadas domésticas aún no están inscritas, ya sea por falta de conocimiento sobre el programa o la negativa de los patronos para facilitarles los trámites, debido a que el registro en el Seguro Social no es obligatorio.

¹⁷ http://www.igssgt.org/pdf/inciso6/2010/Acuerdo_1235.pdf. (consultado: 2 de noviembre de 2011)



4.4. Empleos dignos

Como se ha mencionado con anterioridad, diferentes entidades han luchado por lograr empleos dignos para las mujeres de Guatemala. Sin embargo, por falta de comunicación en muchas ocasiones por las afectadas, existen aún diferentes empleos que no son los adecuados para ellas. La razón principal del silencio es que dada la situación de escasez de empleos en general en el país, estas mujeres optan por aceptar las labores que se les asignan y prácticamente renunciar a sus derechos con tal de tener por lo menos el sustento diario para su familia.

Es importante mencionar, que a pesar de existir algunas leyes ya vigentes todavía existen empleadores que no se rigen bajo esas leyes para el pago de los servicios de la empleada doméstica, y las trabajadoras aceptan esta situación ya que prefieren tener algo de ingreso que luchar por tener sus derechos laborales como la ley estipula.

4.5. Seguridad dentro del empleo

La Seguridad del empleo para las mujeres en Guatemala, se rige de forma general por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el cual en su Artículo 4 regula:

Artículo 4. "Seguridad. Todo patrono o su representante, intermediario o contratista debe adoptar o poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo:



- a. Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles.
- b. Promover la capacitación de su personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo.
- c. Facilitar la creación y funcionamiento de las organizaciones de seguridad que recomienden las autoridades respectivas.
- d. Someter a exámenes médicos a los trabajadores para constatar su estado de salud y su aptitud para el trabajo antes de aceptarlos en su empresa y una vez aceptados, periódicamente para control de su salud; y ver normas relativas a exámenes médicos de los trabajadores, publicadas en el diario oficial el 10 de febrero de 1982”.

Estas obligaciones contribuyen a mejorar el servicio y a proteger la salud y seguridad de los trabajadores en los centros de trabajo, puesto que constituye una obligación fundamental por parte de los patronos, pues de lo contrario, son responsables de los daños que sufran los trabajadores.

4.6. Las formas idóneas de eliminación de discriminación en Guatemala

Una de las formas idóneas de eliminación de la discriminación en Guatemala la constituye la información, llevar toda la información adecuada a las personas interesada que en este caso lo constituyen las mujeres, en donde se le haga conocer sus derechos y los



reglamentos vigentes y de esta manera poder exigirlos en sus labores. El gobierno ha proporcionado información sobre algunas medidas que está tomando El departamento de promoción de las mujeres que trabajan, en el marco del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Ese departamento en el año 2002, ese departamento proporcionó capacitación a 252 inspectores de trabajo sobre igualdad de género en relaciones laborales y sobre la aplicación coercitiva de los derechos laborales de las trabajadoras.

Además, con relación a las trabajadoras de hogares privados, el Gobierno informó que dicho departamento está realizando un estudio referente a la participación de niños y adolescente en el trabajo domiciliario, para exponerlo como una de las peores modalidades de trabajo infantil.

Otra de las formas importantes a desarrollar es la concientización por medio de campañas que hagan notar a los empleadores de la importancia de otorgar a estos empleados los beneficios necesarios, los cuales otros tipos de trabajadores ya tienen, de manera de que reciban un trato igualitario no importando el tipo de labor que desarrollan.

4.7. No discriminación

Para el tratadista Luis Fernández Molina en su libro derecho laboral guatemalteco expone lo siguiente:

- “a) La no discriminación de hombres y mujeres para efectos laborales.
- b) La no discriminación entre mujeres casadas y solteras.



c) La no discriminación por motivo del embarazo y sus consecuencias”.¹⁸

Las normas relativas a la discriminación no han tenido en Guatemala el desarrollo y arraigo que tienen en otras latitudes, puesto que aún se mantiene la exclusión para determinados grupos especialmente del área rural.

La primera estipulación anti-discriminación, se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala, donde el Artículo 4 establece: “En Guatemala todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

En un campo mas específico, la reforma al Código del Trabajo comprendida en el Decreto 64-92 del Congreso de la Republica de Guatemala, contiene expresas normas que en términos generales, prohíben todo tipo de discriminación con ocasión del trabajo, especialmente en cuanto al acceso a los puestos de trabajo. Sin embargo, prácticamente no se ha notado mayores cambios en este aspecto.

Lamentablemente a diario se transgreden impune y públicamente las normas antidiscriminatorias contenidas en la referida reforma; por ejemplo, es prohibida la publicación de anuncios de trabajo en los que se requieran condiciones específicas del

¹⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 51



trabajador y en los casos de que por razón del puesto se requiera determinada característica como guardianes hombres, secretarias mujeres, deben contarse previamente como un permiso de las autoridades de trabajo.

En la sección de clasificados de cualquier periódico podemos leer las características, a veces demasiado detalladas que se requieren para optar a una vacante de 25 años, soltera, determinada religión, de centro de estudios específicos, incluso solicitan enviar fotografía, etc.

En abierta contradicción de lo que la ley vigente dice. Por lo mismo se trata de otro caso más, de ley vigente pero no positiva. Valdría la pena revisar la ley y derogarla por inoperante o imponer su cumplimiento.

Pero esta situación revela varios aspectos que circundan el ámbito laboral: leyes inadecuadas, acaso importadas de otros países; ignorancia de las normas legales aplicables y/o un incumplimiento que raya en el desprecio de la norma, lo cual crea en el medio una cultura de inobservancia a la ley con consecuencias muy negativas, no solamente en el ámbito laboral.



CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico sobre la discriminación que sufre la trabajadora doméstica indígena en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala

El valor del servicio doméstico en Guatemala es considerado como un trabajo no calificado en la actualidad.

5.1. Realidad sobre la discriminación de la empleada doméstica indígena en el municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala

Desde tiempo atrás la trabajadora domestica ha sufrido un trato degradante y servil, ya que fue considerada como un objeto mas de la casa, quien debe obedecer sin exigir nada. Este suceso no ha variado nada, ya que en la actualidad no se le considera como parte de la población económicamente activa en virtud que se le restringen sus derechos como mujer trabajadora.

Como prueba de ellos el ordenamiento jurídico lo regula como un régimen especial de trabajo que no esta sujeto a los límites de la jornada ni al derecho de un descanso semanal; mucho menos a los asuetos que el Código de Trabajo establece quedando esto a discreción del patrono otorgarlo. Uno de los objetivos de la presente investigación es cooperar en medida para que se les reivindiquen en sus derechos a estas trabajadoras, que esta compuesto por mujeres que vienen del área rural del país las cuales son la principal fuente de recursos de los hogares guatemaltecos en el presente.



Se determina que estas mujeres son madres de hogares guatemaltecos que merecen una mejor situación laboral para que les sean reconocidos sus derechos como a cualquier trabajador y así puedan ellas solventar las necesidades básicas de su familia.

5.1.1. El poco acceso al conocimiento básico de sus propias leyes

La escasa o nula información, el analfabetismo en el área rural muchas veces hacen que la mujer indígena se encuentre desinformada de sus derechos y garantías que la protegen. Como las que se encuentran en la Constitución Política de la Republica de Guatemala que es la ley suprema de un Estado que ordena jurídica y políticamente, creada por una Asamblea Nacional Constituyente y que entró en vigencia el 14 de enero de 1986.

5.1.2. Constitución Política de la República de Guatemala

Que en su preámbulo establece: "Invocando el nombre de Dios. Nosotros, los representantes del pueblo de Guatemala, electos libre y democráticamente, reunidos en Asamblea Nacional Constituyente, con el fin de organizar jurídica y políticamente al Estado; afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y, al Estado como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz, inspirados en los ideales de nuestros antepasados y recogiendo nuestras tradiciones y herencia cultural; decididos a impulsar la plena vigencia de los Derechos Humanos dentro



de un orden institucional establece permanente y popular, donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego al derecho”.

Dentro de su cúmulo de normas se encuentra la fundamentación constitucional del derecho de trabajo, la que ampara los principios y garantías constitucionales del derecho de trabajo de Guatemala y que son de observancia obligatoria para los patronos y que al mismo tiempo, los trabajadores pueden hacer valer ante los órganos administrativos y jurisdiccionales correspondientes

a) Principios

Son lineamientos, directrices que sirven para la creación, interpretación, y aplicación de una norma jurídica en determinada rama del derecho.

b) Garantía

Son normas jurídicas de observancia obligatoria a través de las cuales el legislador protege a las personas involucradas en un proceso. La diferencia entre principio y garantía radica en que el principio protege al proceso, la garantía protege a la persona.

El Artículo 2 establece los deberes del Estado los cuales son; la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. La sección octava denominada trabajo contiene la actividad humana, intelectual o material encaminada a producir los elementos necesarios para satisfacer las necesidades de una persona.



Las clases de trabajo

- a. Voluntario.
- b. Forzoso.
- c. Por cuenta propia.
- d. Por cuenta ajena.

El Artículo 101 establece: "Derecho al trabajo, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social". Esta norma es genérica y en torno a ella giran todas las leyes de trabajo y previsión social, las que se han establecido para garantizar un derecho humano fundamental que permite generar fuente de ingresos dignos para el trabajador.

El Artículo 102 establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, los cuales consisten en derechos que deben observarse por parte de las autoridades del Estado como por los patronos en diferentes actividades de la industria y empresa.

5.2. Derecho laboral

Es una parte de la ciencia del derecho que estudia los principios, instituciones y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos con



ocasión del trabajo y crea Instituciones para resolver sus conflictos. Esta es una norma que se encarga exclusivamente de los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos. Su naturaleza jurídica, corrientes o criterios son.

- a. Como una rama del derecho público.
- b. Como un derecho Social.
- c. Interpretación de la norma laboral

5.2.1. Interpretación técnica gramatical

Esta regula la redacción clara, se encuentra en el Artículo 17 del Código de Trabajo de Guatemala y Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial. Casos de duda. Se debe interpretar en sentido más favorable para los trabajadores, principio induvio pro-operario se encuentra en el Artículo 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala. Reglas vacío legal. Casos no previstos en la norma laboral, según el Artículo 15 y 326 del Código de Trabajo.

Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el Derecho de Trabajo se encuentran en los principios o características ideológicas que son:

- a) Principio de tutelaridad.
- b) Principio de garantías mínimas.
- c) Principio irrenunciabilidad.



- d) Principio de conciliación.
- e) Principio de estabilidad.
- f) Principio imperatividad y necesidad.
- g) Principio de realidad y objetividad.
- h) Principio del derecho de trabajo, como una disciplina hondamente democrática.

5.2.2. Sistema normativo laboral

El Artículo 22 Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: "En todo contrato individual de trabajo debe entenderse incluido por lo menos las garantías y derecho mínimos que otorga a los trabajadores y se pueden encontrar:

- a. Constitución Política de la República de Guatemala.
- b. Convenios Internacionales OIT.
- c. Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la Republica.
- d. Reglamentos interiores de trabajo.
- e. Contratos.
- f. La costumbre.
- g. La buena fe.



5.2.3. Condiciones de trabajo

- a. Materia u objeto; qué se va a hacer.
- b. Forma o modo; cómo se va a hacer.
- c. Tiempo; cuándo y en que horario.
- d. Lugar; dónde se va a realizar.
- e. Retribución; pago o salario.

Quienes no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo

- a. Los representantes del patrono; laboran con un horario libre, ejemplo gerentes, administradores.
- b. Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; empleados de confianza, vendedores.
- c. Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia agentes de seguridad privada, enfermeras, cuadrillas.
- d. Los que cumplan su cometido fuera del local donde este establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores.
- e. Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo; trabajador domestico respetando el límite.



Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar mas de 12 horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al limite de 12 horas diarias.

5.2.4. Jornadas especiales

Dentro del espíritu de las disposiciones del Código de Trabajo mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capitulo a las empresas de transporte, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tenga características muy especiales o sea de naturaleza continua.

5.2.5. Principio de aplicación forzosa o de obligatoriedad regulado en el Artículo 14 Código de Trabajo de Guatemala

El Código de Trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y sus disposiciones se deben sujetar a todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la Republica, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código, salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los Tratados. En Guatemala se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcione para el uso o beneficio de trabajadores, en las



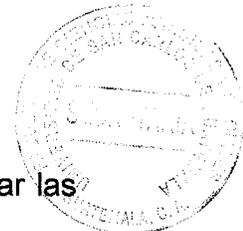
empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular o en los que el Estado crea para los trabajadores en general.

Al igual no se permite anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo este requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la inspección General del trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. No podrá hacerse diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo.

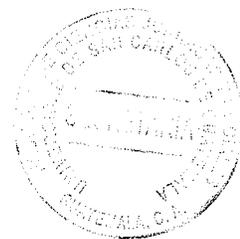
5.3. Análisis sobre la efectividad del accionar instituciones en defensa del derecho a la dignidad de la empleada doméstica indígena en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala

Como se puede ver en el desarrollo de este proyecto, existen diversas instituciones que protegen a la mujer, que luchan contra la discriminación en los diferentes ámbitos, tanto racial como sexual y laboralmente. Sin embargo, solamente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es el único que tiene dentro de sus leyes un avance mínimo que ayude de forma directa a la empleada doméstica. Con el inconveniente que el reglamento que le fue autorizado y aprobado no es de forma obligatoria.

Es muy poco probable que en nuestro país, sea adhieran patronos a este reglamento sin que tengan la obligación o exista sanciones para los que no cumplan las disposiciones de



dicho reglamento. Por otro lado, han habido varias acciones para ayudar a eliminar las diferentes formas de discriminación, sin embargo en el análisis de esta investigación, se llega a conclusión que no se han dado muchos avances con relación a la empleada doméstica indígena ya que como ya fue mencionado con anterioridad por falta de conocimiento o bien por la misma necesidad de tener un ingreso, estas mujeres siguen aceptando salarios por debajo del mínimo y sin derecho a ningún tipo de prestación o servicio social extra.

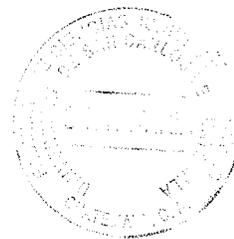


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la actualidad el principio de la no discriminación no se respeta en Guatemala y más cuando se habla de la mujer indígena en el empleo doméstico, toda vez que existen antecedentes que la mujer indígena quien presta este servicio ha sido objeto de insultos y agresiones de todo tipo. Esto denota que los derechos de la mujer Indígena dentro del empleo doméstico en Guatemala no tienen apoyo político ni promocionan sus intereses, lo que ocasiona que disminuyan las oportunidades de trabajo. Aunado a ello, no existe participación por parte del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para garantizar el derecho al trabajo de la mujer indígena.

Por si esto fuera poco, no existen procedimientos que haya implementado el Ministerio de Trabajo para la eliminación de la discriminación a la mujer indígena en Guatemala, como una de las principales fuerzas laborales del país, de manera que no existe apoyo para la realización de asociaciones y así ejercer presión para que se apoyen las reformas legales para la erradicación de la discriminación en el empleo doméstico.

Por lo expuesto, es necesario que se creen programas especiales por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión social, relacionados con en el entorno económico y darse a conocer a través de los medios sociales, radio, televisión, Facebook, que se conocen tanto en la ciudad como en las distintas comunidades del país, en sus distintos dialectos a través de consejos comunitarios de desarrollo, líderes Comunitarios, iglesias, escuelas, cooperativas, quienes deberán velar porque se fortalezcan y fomente dicha información.





BIBLIOGRAFÍA

VELÁSQUEZ, M. **Asociación de investigación y estudios sociales**. 1ª ed.; Guatemala: (s.e.), 2014.

A Women in Development Technical Assistance Project. **Oportunidades para la mujer en el mundo de hoy**: 1ª ed.; Guatemala:(s.e.), 2002.

DE LEÓN GUZMÁN, Silvia Leticia. **Una mejor protección para el trabajador domestico guatemalteco**. Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar. Guatemala: 2002.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 7ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2017.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix, 2006.

GARCIA-PELAYO Y GROSS, Ramón. **Diccionario Larousse, manual ilustrado**. 5ª ed.; Chile: Ed. Universitaria, 2002.

<http://codisra.gob.gt/>. (Consultado: 3 de agosto del 2011).

<https://www.eeoc.gov/spanish/laws/types/religion.cfm>. (Consultado: 3 de agosto de 2011).

www.pdh.org.gt. (Consultado: 7 de agosto del 2011).

<http://www.demi.gob.gt/Paginas.asp?id=1297&clc=249>. (Consultada 3 de agosto del 2011).

<https://www.culturagenial.com/es/el-respeto-al-derecho-ajeno-es-la-paz/>. (Consultado: 7 de agosto de 2011).

http://www.igssgt.org/pdf/inciso6/2010/Acuerdo_1235.pdf (Consultado: 2 de noviembre del 2011).

LAGARDE, Marcela. **Enemistad y sororidad: hacia una nueva cultura feminista en fin de siglo, género y cambio civilizado**. 2ª ed.; Chile: Ed. Isis.



MONZÓN, Ana Silvia. **La diversidad es riqueza**. 1ª ed.; México: (s.e.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 19ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 2008.

Legislación:

Constitución Política de la República. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1986.

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

Código Penal. Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.

Ley del Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1968.

Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Palacio Nacional, 1957.

Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Organización Internacional del Trabajo, 1958.

Convenio 169, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Organización Internacional del Trabajo 1989.

Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Organización de las Naciones Unidas, 1961.