

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

**DESIGUALDAD DE GÉNERO Y CONDICIONES LABORALES DE EMPLEADAS DE
CASA PARTICULAR**

MIRNA LISSETH ILLESCAS RUANO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2023

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

**DESIGUALDAD DE GÉNERO Y CONDICIONES LABORALES DE EMPLEADAS DE
CASA PARTICULAR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MIRNA LISSETH ILLESCAS RUANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2023

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente:	Lic.	Luis Alberto Patzán Marroquin
Vocal:	Licda.	Zindy Elizabeth Diaz Ruiz
Secretario:	Lic.	Osman Doel Loreto Fajardo

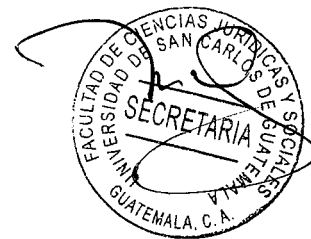
SEGUNDA FASE:

Presidente:	Lic.	Marvin Omar Castillo García
Vocal:	Lic.	Fredy Eulalio Díaz Lastro
Secretaria:	Licda.	Josefina Cojón Reyes

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

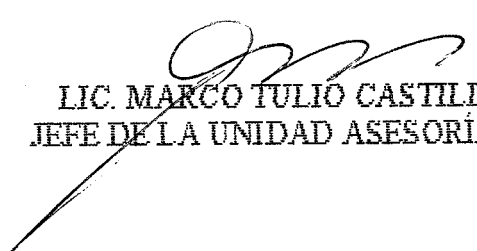


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, ocho de agosto de dos mil siete.

ASUNTO: MIRNA LISSETH ILLESCAS RUANO, CARNÉ NO. 200016052. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 573-07.

TEMA: "ESTUDIO JURÍDICO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS".

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) Otto René Arenas Hernández, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 3,805.

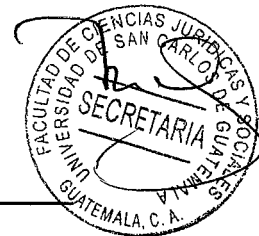

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



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



Lic. Otto Rene Arenas Hernández.
Abogado y Notario.



Guatemala, 21 de septiembre de 2018

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Lic. Orellana:

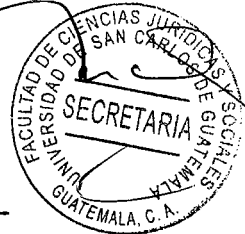
Tengo el agrado de informarle que, en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, de fecha ocho de agosto de 2008, en mi calidad de asesor del trabajo de tesis titulada: **ESTUDIO JURÍDICO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS GUATEMATECAS**, que para efecto de examen público presentará, la bachiller **MIRNA LISSETH ILLESCAS RUANO**, por lo que procedo a emitir el siguiente dictamen, respecto a la asesoría del mismo:

Considero que el trabajo de tesis desarrollado por la estudiante Mirna Lisseth Illescas Ruano, cumple con todos los requisitos y exigencias contenidas en la legislación universitaria, como parte formal del trabajo y en relación al fondo del mismo, el tema tratado me parece importante, porque es necesario implementar y unificar los criterios al momento de resolver, en relación desigualdad de género y condiciones laborales de empleadas de casa particular, con el objeto que se proceda a legislar para incluir a este sector de la sociedad guatemalteca, en los beneficios que todo trabajador tiene, puesto que se evidencia la violación a sus derechos fundamentales y sus condiciones laborales. Es necesario señalar que se sugirió el cambio de tema adecuándolo a la realidad nacional y social, quedando de la siguiente manera: **DESIGUALDAD DE GÉNERO Y CONDICIONES LABORALES DE EMPLEADAS DE CASA PARTICULAR** y algunos cambios en el bosquejo preliminar de temas, por la necesidad y el orden cronológico de la investigación y así arribar a las conclusiones y recomendaciones plasmadas en el mismo.

La estudiante Mirna Lisseth Illescas Ruano, en su trabajo de tesis aporta conocimientos científicos, realizando una aproximación crítica a la realidad apoyándose en la técnica bibliográfica y científica y recurriendo a los métodos: deductivo, sintético, analítico e inductivo, ajustándose a la realización del trabajo, dándole una redacción aceptable que permita comprender el mismo. La estudiante



Lic. Otto Rene Arenas Hernández.
Abogado y Notario.



concluye en forma correcta y atinada sobre la necesidad de solucionar la problemática que enmarca la investigación, siendo importante en la propuesta de reformas a la ley de la materia.

La redacción y la ubicación de los capítulos, es adecuada, pues tienen congruencia y cronología, fundamentando la comprobación de la hipótesis.

Por las razones expuestas, considero que el referido trabajo de investigación está dotado de contenido científico y técnico, asimismo del aporte personal de la estudiante, pues utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas, su redacción y ubicación de los capítulos es congruente y encuentro aceptable las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE** a la bachiller **MIRNA LISSETH ILLESCAS RUANO**, aprobando el trabajo de tesis asesorado, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

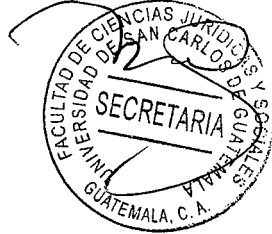
Asimismo hago mención que no tengo vínculo consanguíneo con la estudiante.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted,

Deferentemente,

Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3,805

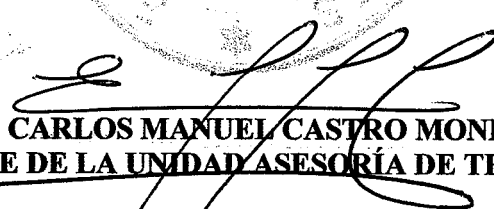
LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de octubre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ARSENIO LOCON RIVERA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MIRNA LISSETH ILLESCAS RUANO, Intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS".

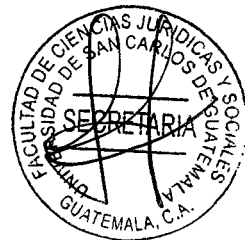
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración 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".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



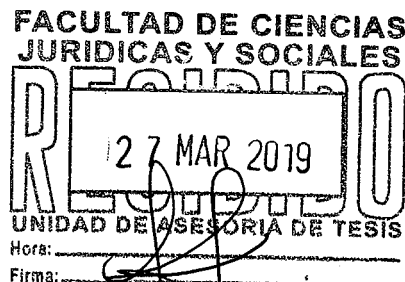
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm

BUFETE JURÍDICO PROFESIONAL
Lic. Arsenio Locón Rivera
6ta. Avenida 0-60 Zona 4, Torre II, 6to. Nivel, Of. 607
Tels. 53188233



Guatemala, 24 de marzo de 2019.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
SU DESPACHO



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En cumplimiento de la resolución emanada por esa Unidad a su cargo, de fecha veinticuatro de octubre de dos mil ocho, procedí a **REVISAR** el trabajo de tesis de la bachiller **MIRNA LISSETH ILLESCAS RUANO**, intitulado: **ESTUDIO JURÍDICO DE LA DISIGUALDAD DE GÉNERO Y DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS**, que para efecto de examen público presentará en su momento; es necesario señalar que surgió un cambio de tema quedando de la siguiente manera: **DESIGUALDAD DE GÉNERO Y CONDICIONES LABORALES DE EMPLEADAS DE CASA PARTICULAR**, y algunos cambios en el bosquejo preliminar de temas y para el efecto expongo:

La metodología basada en el método científico, y las técnicas de investigación empleadas en la presente tesis, documental y bibliográfica, son las apropiadas e idóneas para el tipo de investigación realizada; la redacción es clara, práctica, comprensible y con un notable contenido técnico y científico; asimismo el aporte personal de la bachiller, quien utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas.

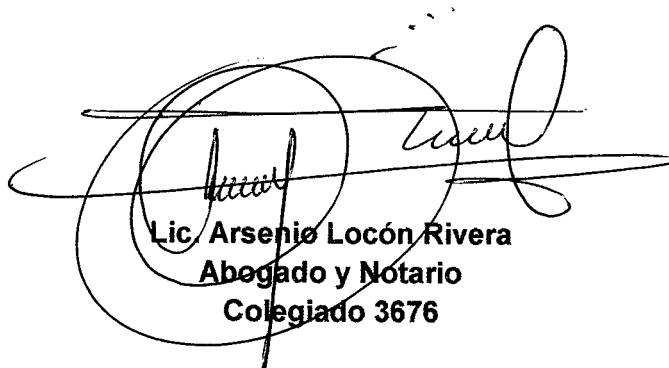
Las conclusiones y recomendaciones formuladas son el resultado de estudio y análisis del problema y por consiguiente consistentes y congruentes con el mismo. El tema desarrollado es de gran importancia porque se evidencia la violación a los derechos y condiciones laborales de empleadas de casa particular y de la necesidad de legislar, para que cumplan sus derechos y así poder tener los beneficios a que todo trabajador tiene derecho.



En virtud de lo expuesto, considero que la tesis de la estudiante **MIRNA LISSETH ILLESCAS RUANO**, cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en especial lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que procedo a emitir **DICTÁMEN FAVORABLE**, para que sea aceptada para su discusión en el examen público de graduación.

Sin otro particular, me suscribo del Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis,

Deferentemente,

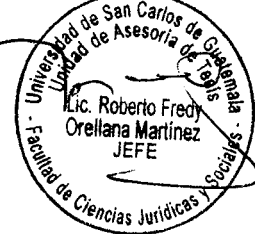


Lic. Arsenio Locón Rivera
Abogado y Notario
Colegiado 3676

LIC. ARSENIO LOCON RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO



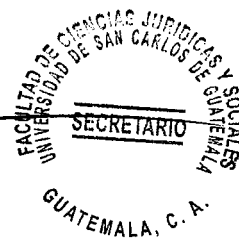
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de octubre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MIRNA LISSETH ILLESCAS RUANO, titulado DESIGUALDAD DE GÉNERO Y CONDICIONES LABORALES DE EMPLEADAS DE CASA PARTICULAR. 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.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Que me ha guiado a través de su Espíritu Santo, cada uno de mis pasos.
- A MIS PADRES:** Ricardo Illescas, ejemplo de lucha y perseverancia, por ser el motor en mi vida, quien con mucha ilusión me motivó a hacer mi sueño realidad, gracias por todo papá. Evangelina Ruano, ejemplo de amor y humildad, quien en su momento sacrificó mucho para darme lo mejor, de todo corazón mil gracias.
- A MI ESPOSO:** Byron Illescas, por su apoyo incondicional, por los buenos y malos momentos que pasamos juntos a lo largo de todo este proceso lleno de dificultades, gracias por estar siempre a mi lado.
- A MIS HIJOS:** Byron Fernando y Fernanda Maricielo, por ser las luces que guían mi camino, y el motivo de hacer mi sueño realidad, es para ustedes el logro alcanzado.
- A MIS HERMANOS:** Nancy, Luis, Bladimir y Marlon; por ser ejemplos de orgullo y de que todo es posible cuando en verdad se quiere, gracias por sus consejos y por motivarme a seguir adelante.
- A LA TRICENTENARIA:** Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Y EN ESPECIAL A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Evolución histórica.....	1
1.1.1. La edad antigua.....	2
1.1.2. La edad media.....	2
1.1.3. La época moderna.....	4
1.2. Definición.....	4
1.3. Terminología y contenido.....	6
1.3.1. Legislación industrial.....	6
1.3.2. Derecho obrero.....	6
1.3.3. Derecho social.....	6
1.4. Naturaleza jurídica.....	7
1.5. Características ideológicas.....	7
1.5.1. Tutelar del trabajador.....	7
1.5.2. Garantías sociales mínimas para los trabajadores.....	8
1.5.3. Derecho irrenunciable.....	10
1.5.4. Derecho autónomo.....	10
1.5.5. Imperativo.....	10
1.5.6. Realista y objetivo.....	11
1.5.7. Democrático.....	11
1.5.8. Antiformalista.....	11
1.5.9. Conciliatorio.....	12
1.5.10. La estabilidad.....	12
1.5.11. Equitativo.....	13

1.6. Fuentes del derecho del trabajo.....	13
1.6.1. Fuentes reales.....	13
1.6.2. Fuentes formales.....	14
1.6.3. Fuentes históricas.....	14
1.6.4. Importancia del estudio del derecho del trabajo.....	15

CAPÍTULO II

2. Derechos de la mujer trabajadora en la legislación guatemalteca.....	17
2.1. Derecho de libertad e igualdad.....	21
2.2. Derecho al trabajo.....	24
2.2.1. Perfil de las mujeres trabajadoras.....	26
2.2.2. Definición.....	27
2.2.3. Consideraciones previas.....	28
2.2.4. Especificidad del sector.....	31
2.2.5. Área de inserción laboral.....	33
2.3. Derecho a la libre elección de trabajo.....	35
2.4. Protección a la mujer trabajadora.....	36
2.5. Derecho a la no discriminación.....	37
2.5.1. Discriminación por el sexo.....	41
2.5.2. Discriminación por la edad.....	42
2.5.3. Discriminación por el estado civil.....	44
2.6. Derecho a descanso pre y post natal.....	44
2.6.1. Lactancia.....	45

CAPÍTULO III

3. Los derechos humanos en Guatemala.....	47
3.1. Características de los derechos humanos.....	48
3.1.1. Cuales son los derechos humanos.....	49

3.1.2. Clasificación.....	50
3.2. El bien común.....	52
3.2.1. Aspecto social del bienestar común.....	55
3.2.2. Aspecto filosófico del bien común.....	56
3.2.3. Características del bien común.....	57
3.3. Que son las garantías constitucionales.....	58
3.3.1. Clasificación de las garantías constitucionales.....	58

CAPÍTULO IV

4. Desigualdad de género y condiciones laborales de empleadas de casa particular.....	61
4.1. Análisis situacional del trabajo de casa particular.....	62
4.2. Riesgos y discriminación.....	63
4.3. Perfil de la trabajadora de casa particular y el impacto del trabajo.....	65
4.3.1. Procedencia de las trabajadoras en casa particular en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.....	66
4.3.2. Principales actividades diarias de las trabajadoras de casa particular.....	69
4.3.2. Salarios devengados por las trabajadoras de casa particular.....	71
4.4. Discriminación y desigualdad en el trabajo de casa particular.....	72
4.5. Discriminación desde el punto de vista legal de la mujer trabajadora en casa particular.....	74
4.6. Beneficios que podrían coadyuvar a disminuir la discriminación de la trabajadora de casa particular.....	77
4.6.1. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	77
4.6.2. Programa especial de protección para trabajadoras de casa Particular.....	80
4.6.3. Derechos de los trabajadores domésticos garantizados en el nuevo Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.....	82



CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXOS.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país en el cual existe diversidad de problemas sociales, económicos, políticos y culturales; predominando la desigualdad social, en donde las trabajadoras guatemaltecas de casa particular enfrentan diferentes tipos de discriminación, sin protección legal adecuada, expuestas a diferentes violaciones a sus derechos y en muchas ocasiones, abusos de índole físico y sexual.

Se consideró importante la investigación; ya que las trabajadoras de casa particular a menudo son consideradas invisibles por cuanto están dentro de una vivienda, sus tareas son mal remuneradas y jornadas largas de trabajo; es el caso de una mujer de 62 años, quien tiene un salario de Q300.00 al mes y una jornada laboral de las 6:00 am a las 8:00 pm, sin derecho a descanso. Esto sucedió en el municipio de Acatenango, departamento de Chimaltenango y fue denunciada por medio del Sindicato de Trabajadoras Domésticas Similares y a Cuenta Propia, en el periódico electrónico, Prensa Libre de fecha 28 de mayo del año 2017.

Es necesario señalar que en muchas ocasiones los empleadores se aprovechan de la situación económica de la persona, contratando únicamente a una trabajadora que se encargue de todo el que hacer de la casa, incluyendo el cuidado de los niños; con un salario que no compensa el esfuerzo físico y el riesgo que conlleva este trabajo, considerado de inferior calidad y con poco valor, justificando así las largas jornadas, diarias, ya que siempre están disponibles para los empleadores.

Se alcanzó el objetivo general, porque en la investigación realizada se estableció que no se protegen a las trabajadoras de casa particular en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, por ser un trabajo invisible, no se adecuan los programas o políticas públicas a identificar este tipo de trabajo ilegal y por consiguiente la trabajadora de casa particular está desprotegida en el ámbito jurídico y social.

Se comprobó la hipótesis planteada porque se estableció que en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, existe desigualdad de género y de condiciones laborales de las trabajadoras de casa particular; ya que el Estado de Guatemala, no cuenta con las políticas necesarias para influir en el respeto a los derechos fundamentales de estas trabajadoras. La legislación guatemalteca no esta adaptada para regular y controlar la aplicación de la misma, creando desigualdad, discriminación social y la división familiar.

El contenido del trabajo de investigación, se detalla de la siguiente manera: en el capítulo I, la importancia de hacer énfasis en los antecedentes del derecho del trabajo, su evolución histórica, definición de los derechos del trabajador, características y las fuentes del derecho del trabajo, tema importante porque es de donde se desprende la presente investigación; en el capítulo II se desarrolló el tema sobre los derechos laborales de la mujer desde el punto de vista legal, porque para que exista una violación de un derecho tiene que existir como tal el derecho; asimismo el perfil que tiene la mujer trabajadora, el derecho que tiene a ser protegida, así también la forma en que se da la discriminación de la mujer en general; en el capítulo III se abordó el tema de los derechos humanos, parte fundamental en la vida diaria no solo de la mujer si no de todo ser humano; el bien común necesario en la sociedad, a nivel mundial; así también las garantías constitucionales en términos generales; y en el capítulo IV se desarrolla específicamente el tema sobre la desigualdad de género y condiciones laborales de empleadas de casa particular, tema central de la investigación.

En la investigación se utilizaron los métodos, deductivo, sintético, analítico e inductivo; las técnicas utilizadas fueron: entrevistas, observación directa del lugar donde se llevo a cabo la investigación y la técnica bibliográfica y análisis de contenido.

Este trabajo de investigación puede ser utilizado para implementar acciones a favor de este sector vulnerable, proponer una reforma al Código de Trabajo, esperando a la vez que sirva de apoyo a otros estudiantes.

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

Es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crean instituciones para resolver sus conflictos. Es eminentemente tutelar del trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. “Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.”¹

1.1. Evolución histórica

El trabajo, es parte de la historia de la humanidad, es decir que la fuente de toda riqueza es el trabajo; lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. “Se han distinguido tres grandes etapas en la evolución histórica del nacimiento y desarrollo del derecho de Trabajo: a) La edad antigua; b) La edad media y c) La época moderna.”²

¹ <http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php> (Consultado: el 16 de septiembre de 2018)

² Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 5.

1.1.1. La Edad Antigua

En esta etapa de la humanidad, el trabajo fue objeto de desprecio por los hombres, incluso los grandes filósofos lo consideraron como una actividad impropia para los nobles; por lo que el trabajo lo hacían los esclavos, que eran considerados cosas y no personas, es decir, no tenían derechos a su favor.

El crecimiento de las poblaciones implicaba la necesidad de obtener más esclavos, obligando a los hombres libres a ofrecer su fuerza de trabajo en arrendamiento, ya que era difícil poder tener más esclavos, por la misma demanda existente.

1.1.2. La Edad Media

Cobra auge las actividades de artesanos y se conforman los primeros gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio. Entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados; así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Las corporaciones de oficios nacen con un propósito de emancipación, el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan a engrosar las filas de los gremios que con el tiempo se erigen en verdaderas empresas monopolistas.

A partir de la edad media, la sociedad se encontraba parcialmente organizada, las clases agrícolas consideraban a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crean

algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía, esa corporación tuvo alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: Los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros.

El punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, la cual tuvo como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias era explotado por jornadas excesivas, salarios bajos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En latinoamérica no se conoce con certeza si en la Época Precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo.

Fue en la Época de la Colonia cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona española para que emitieran algunas leyes a favor de los indios, dictando así las reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena en el desarrollo de algunas actividades de trabajo.

1.1.3. La Época Moderna

Con las declaraciones sobre derechos humanos, realizadas en Francia y México, se eleva la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo. Esta corriente luchaba porque se dejara al hombre en libertad del desempeño de sus actividades, por ser el hombre por naturaleza, libre. Quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva garantizar dicho ejercicio.

Rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como consecuencia de las ideas de los autores franceses.

En Guatemala, las normas de derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador. Fue hasta la Revolución de Octubre de 1944, que se crearon normas jurídicas protectoras contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y que llevaron a la elaboración del primer Código de Trabajo guatemalteco de fecha uno de mayo de 1947, Decreto Número 330.

1.2. Definición

“Es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”³

³ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 263

"Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"⁴

"Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que todas las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales"⁵

"Referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía."⁶

Es el vínculo jurídico que se da entre trabajador y patrono, en cuanto a la relación propiamente laboral, estableciendo derechos y obligaciones ya sea por medio de un contrato escrito o verbal, llegando a convenir cumplir cada parte con sus obligaciones, tanto de hacer como de compensar o retribuir. Relación laboral que se da desde el punto de vista jurídico social, en virtud que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, y basta simplemente acordar o formalizar el acto de laborar para una persona, institución o empresa con las condiciones pactadas.

⁴ Dávalos. **Op. Cit.** Pág. 43

⁵ **Ibid.** Pág. 41

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Pág. 68

1.3. Terminología y contenido

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, diversos autores han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil darle un nombre correcto.

Para objeto de estudio, se mencionan las siguientes:

1.3.1. Legislación industrial

Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés, nació después de la primera guerra mundial.

1.3.2. Derecho obrero

Se le llamó así porque se funda principalmente en la de ser el derecho protector de los trabajadores, pero excluyó a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.

1.3.3. Derecho social

Esta denominación ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. Se dice que el

trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno de los que protege a esta clase social.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Existen dos posiciones que pretenden establecer la naturaleza jurídica del derecho del trabajo. La que considera que se ubica en la rama del derecho privado, porque existe igualdad entre particulares que celebran un contrato de trabajo; y la otra que lo ubica en el derecho público, que establece la plataforma legal protectora que debe brindar el Estado al derecho social del trabajo, por lo tanto es de naturaleza pública, porque es deber del Estado protegerlo, impulsarlo y desarrollarlo.

1.5. Características ideológicas

Las características ideológicas varían según sea el lugar y la época, inclusive, la postura ideológica del investigador. Se atribuye a esta rama del derecho muchos y muy variados caracteres, por lo que sin entrar a formular crítica o polémica respecto a los mismos se enumeran las contenidas en los diferentes considerandos del Código de Trabajo.

1.5.1. Tutelar del trabajador

Trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. Constituye un principio protector, ya que en lugar de

inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes. Debe entenderse el ordenamiento laboral que tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador y patrono.

1.5.2. Garantías sociales mínimas para los trabajadores

Se ha aceptado, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional, que el derecho del trabajo es un mínimo de garantías para el trabajador, lo que significa que el derecho laboral existe sobre la base de los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación.

Constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas a través de la contratación individual y colectiva, más nunca reducidos o negados. Se les denomina sociales, porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrante de aquella.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "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 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.”

Es importante comentar que el Artículo anteriormente consignado, se refiere a que los derechos laborales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados internacionales, leyes ordinarias, reglamentos, o disposiciones, son derechos específicamente de los trabajadores por lo que no se puede renunciar a ellos, por la misma desventaja que se encuentra ante el patrón, aunque la renuncia de los mismos sean establecidos en el contrato y en caso de existir discrepancia, se interpretará lo que favorezca al trabajador.

El Artículo 12 del Código de Trabajo guatemalteco establece: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

Se comprende que son nulas de pleno derecho, todo lo que implique renuncia disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, establecido en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

1.5.3. Derecho irrenunciable

Esto explica que la legislación laboral, es un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables para él, concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con el considerando cuatro del Código de Trabajo guatemalteco, los mismos serán irrenunciables.

1.5.4. Derecho autónomo

La autonomía del derecho del trabajo se encuentra en que el conjunto de normas que regulan la relación laboral, las partes, derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores y sus presupuestos básicos, abarcan un conjunto de principios y de institutos propios, pues su característica y su campo de acción es propio y particular. Dentro de estos podemos señalar, que es una rama del derecho guatemalteco extensa y que amerita un estudio particular; características peculiares; método propio para el conocimiento de la verdad.

1.5.5. Imperativo

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un

libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

1.5.6. Realista y objetivo

El derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado con base a una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surgen con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

1.5.7. Democrático

El derecho del trabajo, se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

1.5.8. Antiformalista

Introduce reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta; igualmente es necesario regular la organización, de las



autoridades administrativas de trabajo para que puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines; pero esas formas son mínimas. Sus normas instrumentales son simples, libres y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, se encuentra más acertado referirse a un principio de sencillez.

1.5.9. Conciliatorio

Debe inspirarse y aplicarse el principio de ser esencialmente conciliatorias las normas del derecho laboral, entre el capital y el trabajo, así como atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

1.5.10. La estabilidad

Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia.

Principio que se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo.

1.5.11. Equitativo

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana, como elemento fundamental de la producción y el desarrollo del país.

1.6. Fuentes del derecho del trabajo

Dentro de estas se encuentran: las fuentes reales, fuentes formales, fuentes históricas y fuentes específicas.

1.6.1 Fuentes reales

"Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes."⁷

⁷ <http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/las-fuentes-del-derecho-laboral.html> (Consultado: el 16 de septiembre 2018)

1.6.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Arts 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala), según el laborista Luis Alberto López Sánchez, es un aspecto más estricto, “se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia, este último no se aplica al derecho laboral guatemalteco.”⁸

1.6.3. Fuentes históricas

La fuente única del derecho del trabajo es la ley, las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a. “La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b. Los convenios y tratados intencionales;
- c. Código de Trabajo;
- d. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo; y,
- e. Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.”⁹

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

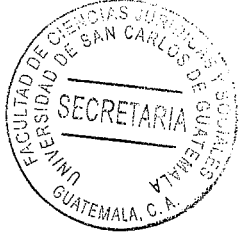
- La ley

A través de la legislación se establece un mínimo de garantías para los trabajadores, es decir, que se contemplan los derechos y obligaciones que deben cumplir los sujetos de la relación laboral.

Esta proposición demuestra cual es la posición de la ley en el derecho de trabajo y cual es su jerarquía. La ley constituye un mínimo, es el punto de partida que no puede disminuirse; pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Debe aplicarse y entenderse que en presencia de varias normas que provengan de varias fuentes formales, debe prevalecer y aplicarse siempre que favorezcan al trabajador.

1.6.4. Importancia del estudio del derecho del trabajo

- a. Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- b. Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- c. El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.



CAPÍTULO II

2. Derechos de la mujer trabajadora en la legislación guatemalteca

Los derechos laborales de las trabajadoras están regulados expresamente en la Constitución Política de la República de Guatemala; en sus Artículos del 101 al 117, donde se establece todo lo relativo a los derechos sociales mínimos que la legislación le otorga al trabajador. El Artículo 102 inciso k establece: "Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias 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." En lo antes visto se observa que hay prohibición expresa de hacer diferencias entre mujeres casadas y solteras, despedir a las mujeres por embarazo y de proporcionar licencias o permisos por embarazo y parto.

El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441, que data de 1944, ha sido calificado como de avanzada y tutelar para los trabajadores. A pesar de ello, actualmente ha sido cuestionado debido a que la fuerte corriente neoliberal que impera, considerando que sus normas proteccionistas desestimulan la inversión nacional y extranjera, y por lo tanto, crean indirectamente desempleo. En honor a la verdad, aunque las regulaciones del Código de Trabajo guatemalteco, sean proteccionistas y regulen la prohibición de discriminación por sexo, embarazo y despido por este motivo; aunque contemplan el

descanso pre y post-natal y los periodos de lactancia, muchas veces son violados, por la falta de conocimientos de sus derechos laborales.

El Código de Trabajo guatemalteco en sus Artículos del 147 al 155, regula lo referente al trabajo de mujeres y menores de edad, en los cuales se regulan las prohibiciones a los patronos, las jornadas de trabajo y los derechos de las mujeres madres. Lo innovador y propio del Código de Trabajo es el Artículo 151 donde establece como prohibición a los patronos, que las plazas no se podrán otorgar motivado al sexo, estado civil, y lo relativo a las mujeres embarazadas; además el Artículo 155 agrega sobre la obligación de los patronos de establecer centros de cuidado infantil para los hijos menores de tres años, de las madres trabajadoras.

Se evidencia que, el legislador enfocó como uno de los regímenes especiales de trabajo, al trabajo desempeñado por mujeres y menores de edad, porque anteriormente el hecho de que una mujer trabajara en forma asalariada era la excepción, teniendo el hombre toda la responsabilidad económica del hogar, por lo que se legisló con un espíritu paternalista, tratando de darle mayor protección a la mujer trabajadora, no obstante que le son aplicables todas las demás normas laborales.

Actualmente tiene mayor significado el régimen laboral femenino y lo seguirá teniendo a medida que la mujer se incorpora cada día más al mundo laboral remunerado, sin importar si es en casa particular, la industria, el comercio o el campo.

La mujer ha alcanzado mayores avances en el proceso de equilibrar sus derechos,



tanto a nivel internacional como en los diferentes espacios nacionales. Sin embargo en el caso de Guatemala, se puede ver claramente la forma de discriminación en contra de la mujer trabajadora de casa particular, a pesar de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo guatemalteco, no ha sido tema fundamental en el Organismo Ejecutivo de buscar su protección como trabajadoras.

Pese a lo relacionado con anterioridad, las condiciones reales de protección a la mujer, no resultan tan ventajosas como se señala en el papel, pues en diferentes leyes ordinarias internas, existen principios, que inspirados en un marco ideológico de subordinación de la mujer, está sometida a la tutela del hombre generando la propia ley, situaciones de marginación y exclusión. Puede citarse el siguiente normativo guatemalteco el Código Civil, Código Penal, Código de Trabajo; así como otras leyes especiales como el Código de Salud, Ley de Educación, Ley Electoral y de Partidos Políticos, Ley Orgánica del IGSS, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Ley Orgánica y del Presupuesto, Ley del Servicio Civil, Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, Ley del Organismo Judicial, Ley del Régimen Interior del Congreso, Ley de Áreas Protegidas y el Código Municipal.

Luego de innumerables esfuerzos, incluso la promoción de una acción de inconstitucionalidad y el conocimiento por parte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se logró reformar el Código Civil, en los Decretos 80-98 y 27-99 que reforman los Artículos 109 y 110 referidos a la representación conyugal y el cuidado y atención de los hijos, delegándose dicha responsabilidad a ambos cónyuges por igual,

ya que anteriormente se daba preferencia al padre. Asimismo, se derogaron los Artículos 113 y 114, con lo cual se eliminó, al menos en el plano formal, la situación patriarcal bajo la cual se encuentra la mujer, para así darle un plano de igualdad.

Estas reformas a la legislación civil se conciben como avances por parte del Estado, tendientes a implementar las distintas convenciones y tratados internacionales que se han ratificado con respecto a la mujer; aunque es importante hacer notar que aun existen reformas pendientes en dicha legislación tales como: incluir en el Artículo 155 una causal en la que se incluya el concepto de violencia intrafamiliar para obtener la separación y el divorcio.

Existe un total desconocimiento por parte de la mujer trabajadora de casa particular, de sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos, laborales y culturales; esto debido a la escasa difusión de los mismos.

Adicionalmente, desde hace casi 20 años Guatemala es signataria de convenciones internacionales y tratados tendientes a proteger los derechos de la mujer, no así los derechos de la mujer trabajadora en casa particular; además en cuanto a la lucha por erradicar la discriminación de la mujer se pueden citar la Convención Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer o Convención de Belem y la Declaración Sobre la Eliminación de Violencia Contra la Mujer.

Para ello la asamblea general de la Organización Internacional de Trabajo, ha aprobado una serie de declaraciones y convenios que se refieren específicamente a la mujer. Es

importante la protección a la mujer guatemalteca, pero se excluye a la mujer trabajadora en casa particular, en virtud que son mujeres que necesitan de una protección preferente, no solo por el trabajo que desempeñan, también por las largas jornadas que se les asigna por parte de los patronos.

Así es como las mujeres en el mundo siempre han luchado por conseguir condiciones de igualdad con respecto a los hombres, luchando siempre para que se les permita desarrollarse, plenamente para lo cual se ha puesto de acuerdo y han buscado apoyo para hacer publicas sus demandas y los desacuerdos con el objetivo de emprender acciones de reivindicación y para obtener beneficios comunes de equidad y respeto.

Actualmente las mujeres no solo trabajan en su hogar sino también lo hacen fuera de él. “En la mayoría de los casos las mujeres trabajan en condiciones de desigualdad y discriminación por lo que se está luchando para implantar planes de igualdad y de condiciones laborales para buscar avances positivos contra la discriminación laboral por medio de políticas públicas.”¹⁰

2.1. Derecho de libertad e igualdad

El hombre y la mujer son seres perfectamente iguales en cuanto a la dignidad, valor moral, representación humana y a las disposiciones posibles de sus aptitudes personales; por lo que deben estar sometidos a un régimen jurídico idéntico, con iguales derechos a un tratamiento educativo o idénticas condiciones en lo tocante a la

¹⁰ Monzón, Ana Silvia. **Rasgos históricos de la exclusión de las mujeres en Guatemala**. Pág. 22

expansión de sus tendencias humanas. El sexo no debe implicar una vida económica, política legal y general distinta a las exigencias y obligaciones sociales; ni puede determinar, salvo la relación de maternidad, una situación social diversa, menos aún, para el sexo femenino, o una situación de inferioridad o de tutela respecto del sexo masculino. La igualdad es un principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos. Y la libertad como la facultad que tiene el hombre y la mujer de obrar de una manera o de otra, y de no obrar; por lo que es responsable de sus actos. Por lo cual la ley establece que toda persona tiene derecho a poder elegir libremente un empleo.

Reconocer la igualdad entre hombres y mujeres implica reconocer que también las mujeres son sujetas de derechos y obligaciones, valiosos recursos humanos indispensables para construir el desarrollo de los pueblos y el perfeccionamiento de la democracia, la ampliación de las formas de participación y el logro de la autonomía. Ese reconocimiento se ha dado únicamente a los hombres, lo cual es equivocado desde todo punto de vista, científico, humano, social, económico y político.

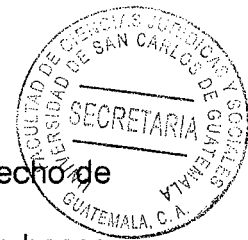
En la generación actual, cada vez mayores porcentajes de mujeres participan en grupos sociales, comités de desarrollo comunitario, partidos políticos y asumen cargos de elección popular; además ocupan gerencias de empresas y se involucran muy activamente en la construcción del desarrollo, pero igual, al asumir un cargo de este nivel, o en muchas ocasiones cargos con incidencia política, se olvidan de los sectores vulnerables como son las mujeres trabajadoras de casa particular, viendo únicamente su beneficio.

No puede darse desarrollo sustentable en y donde no existen las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, o cuando solamente una parte de la población se involucre en el desarrollo. Por ello, las actividades educativas y de promoción social deben crear las condiciones para que la balanza se equilibre, fortaleciendo la participación de las mujeres y superar la posición histórica de desventaja que por muchos siglos han tenido.

El problema de fondo radica en que las mujeres, a lo largo y ancho del planeta, suelen percibir un salario menor que los hombres aunque realicen la misma tarea. Hay que señalar también que numerosas mujeres siguen optando por empleos a tiempo parcial, como es el trabajo de casa particular; “Informes sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres reportan que de Q.100.00 que reciben los hombres, la mujer solo recibe Q.68.00; es decir que hay una brecha salarial de 32%, a lo cual se suma que, en promedio, las mujeres guatemaltecas trabajan 13 horas diarias remuneradas y las otras están dedicadas al trabajo de cuidados en casa, mientras que los hombres trabajan 11 horas, de las cuales 8 son remuneradas y 3 son dedicadas al trabajo de cuidados, según datos recientes del sistema de Naciones Unidas.”¹¹

Aunque este contraste respecto a la población masculina decrece progresivamente, y que muchas mujeres, especialmente en los países menos desarrollados, tienen que trabajar en casas particulares haciendo prácticamente todo en la casa, desde lavar ropa hasta ir a recoger a los niños o niñas a las escuelas o colegios, y hacer las tareas

¹¹ <https://www.prensalibre.com/opinion/sigue-la-inequidad-y-la-desigualdad-salarial> (Consultado: el 9 de noviembre de 2018)



con los mismos, asumiendo un rol que no les corresponde, pero por el simple hecho de ser empleadas al servicio de los quehaceres que el patrón le asigne, lo tiene que hacer, ya que solo tiene dos opciones, hacerlo o regresar a su casa sin trabajo.

Asimismo buscan oportunidades en fábricas para empacar y procesar alimentos, puestos en los que se emplean a mujeres, por lo que no hay forma de comprobar si su salario sería el mismo que obtendría un hombre realizando esa tarea.

En muchos países en vías de desarrollo, en los que la posición laboral de la mujer es muy inferior a la del hombre y donde las instituciones no tienen poder para obligar a las empresas a ajustarse a una ley de igualdad salarial, los esfuerzos por hacer este principio de obligado cumplimiento han experimentado desigual evolución. Las dificultades para lograr una justa representación sindical, así como la pervivencia de amplios sectores de economía marginal, dificultan y obstruyen la verificación de datos certificables. Por otro lado, las diferencias de condiciones laborales, son graves con respecto a la mujer y los varones en una misma rama laboral.

2.2. Derecho al trabajo

Ya la Declaración Universal de Derechos Humanos del año de 1948, reconoció el derecho que tiene toda persona al trabajo. Este derecho humano fundamental ha sido recogido por múltiples normas internacionales, así encontramos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; además el prologo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos



Económicos, Sociales y Culturales. Prologo de San Salvador; la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, el cual reconoce dentro de los derechos económicos el derecho al trabajo; la Declaración Sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social de 1969, la que dentro de su objetivo, establece que el desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar; la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, del año de 1979, la cual consagra el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

Con la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, apareció el primer cuerpo legal con disposiciones relativas al trabajo y previsión social, y que la misma sirvió para la emisión del primer código o ley ordinaria que estaba directamente dirigida a normar las relaciones entre patronos y trabajadores, siendo esta ley el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigencia el primero de mayo de 1917, y se denominó Código de Trabajo, denominación que hasta la fecha mantiene el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, continua dando el carácter de normas constitucionales a las normas laborales, de tal modo que dedica su sección octava a estipular normas concernientes al trabajo, empezando del Artículo 101 al 106, estableciendo al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, asimismo expresa cuales son los derechos sociales mínimos de los trabajadores siendo de interés para el estudio lo relacionado a la igualdad de salario, la reglamentación de la jornada de trabajo, el descanso remunerado, las vacaciones anuales, el aguinaldo.



En lo relativo a la protección de la mujer trabajadora, expresa que no debe hacerse diferencia entre solteras y casadas; así como la protección a la maternidad, no hacer diferencia a una persona por la edad que tenga, sino que pueda obtener un empleo acorde a sus capacidades; la indemnización por despido; el derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Además, dentro del ordenamiento legal el Decreto 1441 que contiene el Código de Trabajo guatemalteco vigente, y que es aplicable a todas las relaciones patrono-trabajador; así como para resolver los conflictos de carácter laboral, cuya finalidad máxima es mantener la paz social, al establecer normas tutelares del trabajador y su efectivo cumplimiento, además de establecer los derechos y obligaciones que como patrono y trabajador les corresponde.

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. Al respecto cabe señalar que el derecho en cualquiera de sus ramas, es una ruta en doble sentido: se otorgan derechos pero se imponen obligaciones. Postura que para muchos tratadistas es aceptada.

2.2.1. Perfil de las mujeres trabajadoras

Desde su inicio la mujer mereció atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Como es lógico, se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de los sexos.



Sin embargo, la tendencia actual es a disminuir esa diferencia, al menos en cuanto a sus aspectos legales. Ahora bien, por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los sexos, no podrán obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.

En el plano laboral, muchas de las anteriores disposiciones que no se fundaban en una base consistente y que mas bien eran producto de tradiciones y prejuicios, han ido cediendo frente al lugar que la mujer ha sabido ganarse en el mercado laboral, en una amplísima gama de actividades, de tal forma que de ellas son pocas las que realmente permiten establecer una distinción de los géneros.

Las primeras regulaciones laborales en general, se emitieron en el siglo pasado, tutelando a las mujeres y los menores. Se les dispensaba un trato especial en atención a su menor fortaleza física, a su delicadeza y respetabilidad. De esa época y a lo largo del desarrollo de esta disciplina, se han ido revaluando estas apreciaciones, reduciendo las brechas, prohibiendo las discriminaciones; si hoy se mantiene un estatuto especial, es fundamentalmente por su excelsa misión de la maternidad.

2.2.2. Definición

Como trabajadora, a toda mujer que ejecuta una actividad que representa beneficios y desarrollo para ella, su familia y la sociedad. Por tanto, existen diversidad de actividades que realizan las mujeres que tienen este carácter y las mismas van desde el trabajo productivo y reproductivo indivisible para la sociedad por ser considerado

extensión de sus funciones de esposa y madres en el hogar y el cual representa una fuerte base de apoyo al sistema económico; a las actividades productivas desarrolladas en el marco de la economía no formal, como ventas callejeras y el trabajo productivo de la economía familiar agrícola. Y por supuesto, el trabajo agrícola asalariado y no asalariado; así como, las actividades desarrolladas dentro del marco de la economía formal como: la industria, el comercio y los servicios en casa particular.

2.2.3. Consideraciones previas

La forma de cómo se insertan en el trabajo las mujeres, es otro de los indicadores que con mayor claridad reflejan su situación y su limitado acceso al empleo remunerado. Situación derivada de la división genérica del trabajo y los papeles sociales asignados a mujeres y hombres, los cuales han relegado a las mujeres al ámbito doméstico con lo cual se ha garantizado su sujeción.

Sin embargo, en ningún momento de la historia de la mujer ha dejado de participar en la actividad económica y lo que ha sucedido es que se ha ocultado su contribución tras el supuesto de que ella realiza tareas improductivas, porque muchas de las actividades domésticas que lleva a cabo se consideran una extensión natural de su capacidad biológica de dar vida, y por lo tanto se asume que son su responsabilidad exclusiva.

Afortunadamente esta situación ha venido cambiando. Ahora empieza a reconocerse el potencial que representan las mujeres en el desarrollo económico social. En ese sentido, algunos gobiernos, ante la evidencia de esa realidad y la presión de algunos

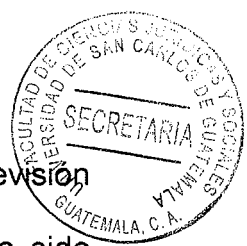
grupos de mujeres, han iniciado la promoción e implementación de políticas orientadas hacia la participación de las mujeres en distintos ámbitos de interés para el progreso económico nacional. Por otro lado, diversos organismos internacionales han ido incorporando el principio de la no discriminación por sexo en el trabajo y la igualdad de oportunidades y trato para las trabajadoras.

A pesar de este reconocimiento todavía las actividades desempeñadas por las mujeres son sistemáticamente excluidas de las estadísticas sobre la población activa o la renta nacional; es decir, se subestima el número de mujeres activas económicamente, entre otras razones, porque se definen como amas de casa y esta categoría está incluida en la población económicamente inactiva.

Para poder escribir y comentar sobre los derechos de la mujer y el perfil que juega como mujer trabajadora es necesaria la definición en sí de lo que es mujer:

Mujer: del latín mulier eris o fémina, es el ser humano femenino o hembra, independientemente si es niña o adulta, también remite a distinciones por género de carácter cultural y social que se le atribuyen, así como a las diferencias sexuales y biológicas de la hembra en la especie humana. "Cuenta con aspectos físicos que la diferencian del varón como voz más aguda, cintura más estrecha, cadera más ancha y pelvis más amplia, menos vello corporal, menos masa muscular y más tejido adiposo, mamas más grandes y estrechas y menor estatura comparada con el varón."¹²

¹² <https://es.m.wikipedia.org/wiki/mujer> (Consultado: el 18 de septiembre de 2018)



Para comprender la situación de la mujer guatemalteca es necesario hacer una revisión de la sociedad, señalando las diversas formas de sometimiento de que se ha sido objeto.

Tomando en cuenta como punto de partida la conquista española en Guatemala, donde intervinieron casi exclusivamente españoles aventureros, quienes al sucumbir la sociedad indígena despojaron y redujeron a la esclavitud a sus miembros, siendo la mujer la que llevó la peor parte, ya que además de ser esclava fue violada y reducida a objeto sexual. Por ello, fue víctima de los más crueles vejámenes.

Pasada la época de las rebeliones indígenas se establece firmemente el sistema colonial, el que se caracterizó por la discriminación y la explotación económica del indígena. La mujer indígena por supuesto que sufre tal situación, sigue siendo utilizada como objeto sexual por la escasez de mujeres europeas, es obligada a cohabitar con españoles en calidad de sirvienta y concubina. De esta relación nacen los primeros mestizos en Guatemala, ya que los españoles no llegaron a formar familias con indios sino que únicamente las utilizan en tanto llegan sus mujeres españolas.

Posteriormente, al instaurarse el régimen de servidumbre, fue muy frecuente el concubinato de españoles o criollos con las mujeres indígenas, se desarrolló lo que con toda propiedad puede llamarse un mestizaje feudal, trayendo con ese concepto a la memoria los abusos que en el feudalismo centro-europeo podía permitirse al señor sobre las mujeres de los siervos.



En la actualidad, la mayoría de mujeres estudian y actúan debido a sus conocimientos. Hoy en día las mujeres saben que para lograr su emancipación deben luchar, ya sea solas o a la par del hombre para poder obtener igualdad de derechos e igualdad de oportunidades, ya que la inferioridad y explotación a que han estado sometidas es causada por el sistema capitalista en el que el hombre también es víctima; sin embargo teniendo las mujeres los mismos derechos que los hombres, muchas de ellas ni los conocen, por tales razones no pueden exigir su cumplimiento y esto se refleja tanto en el área urbana como en el área rural.

2.2.4. Especificidad del sector

La edad es un factor a tomar en cuenta al esbozar la situación de las mujeres en el trabajo. En Guatemala, existe una gran cantidad de niños y niñas que deben trabajar desde edades tempranas; la actividad desarrollada por las niñas tiende a ser ocultada, ya que generalmente realizan trabajos domésticos, remunerados o no, o tareas productivas que no son tan visibles ya que las retienen más que a los varones.

Luego, cuando las mujeres entran plenamente en su edad adolescente o jóvenes adultas, tienden a desplazarse al mercado de trabajo formal, encontrándose con la inexperiencia, con la única opción del trabajo en casa particular.

Por último, las mujeres de la tercera edad también realizan importantes trabajos que no son reconocidos, ya que generalmente son tareas asociadas al trabajo doméstico y al cuidado de niños y niñas. La situación de las mujeres de avanzada edad es realmente

dramática, ya que la exclusión del trabajo formal incide en que no estén cubiertas por presentaciones de ningún tipo para que puedan enfrentar la vejez con dignidad.

La falta de calificación es otro de los factores que afectan la plena incorporación de las mujeres al trabajo digno y es sobre todo en la esfera del trabajo formal donde se evidencia un círculo vicioso, según el cual se le condiciona por su falta de calificación, y por otro lado, socialmente se le limita para que la obtenga.

Cabe mencionar que, aún cuando la mujer encuentre trabajo asalariado, debe enfrentar "una casi insuperable serie de obstáculos, además de las responsabilidades caseras y familiares, falta de instalaciones para cuidado de sus niños, empleo muy distante de su hogar, transporte público insuficiente, expectativas de que ellas trabajarán por un pago menor que el del hombre y, a menudo, ausencia de beneficios."¹³

En resumen, las características del trabajo realizado por las mujeres y las concepciones erróneas respecto a su actividad, dificultan la cuantificación y calificación de su aporte a la generación de bienes y servicios en la sociedad.

Esta situación es más grave si se observa que a causa de esto nunca se parte de datos reales, fiables, para cualquier estudio, actividad o publicación que se haga, lo que de alguna manera inválida los esfuerzos en beneficio de la mujer. En lo que respecta a la mujer y a la legislación laboral, la Constitución Política de la República de Guatemala

¹³ Monzón. **Op. Cit.** Pág. 39

garantiza la igualdad de derechos para hombres y mujeres en la sociedad. Este principio está plasmado en leyes particulares como el Código de Trabajo guatemalteco.

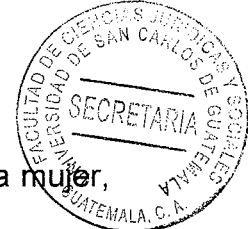
La positividad de este principio solo bastaría para lograr cambios en la situación laboral de la mujer, sin embargo el desconocimiento de las trabajadoras de las leyes, el desinterés de las autoridades competentes y la ausencia de mecanismos para hacer valer estas normas jurídicas; aunando a la crisis económica que hace a las personas preferir un mal trabajo y no calificado, incide en las precarias condiciones laborales para las mujeres.

El efectivo cumplimiento de otras mejoras, por ejemplo que el empleador debe demostrar que el trabajo de la mujer es de inferior calidad y valor como justificante de un salario inferior, tropieza con la carencia de mecanismos institucionales prácticos y con el desconocimiento de las trabajadoras en relación a sus derechos.

Por otro lado, estas mínimas mejoras, a pesar de haberse logrado con el concurso de los patronos, están empezando a tener efectos negativos para la contratación de mujeres en el mercado formal de trabajo.

2.2.5. Área de inserción laboral

Una situación que afecta mucho a las mujeres en el área rural es su limitado acceso a la tenencia de la tierra, a los créditos y a la transferencia de tecnología que invariablemente se conceden a los hombres.



En el sector de la agricultura se dan varias tendencias en cuanto al trabajo de la mujer, por un lado, su actividad en los cultivos alimenticios maíz, frijol y hortalizas, para la venta en pequeña escala. Por otro lado, su trabajo en las grandes fincas de cultivos tradicionales del café, caña de azúcar, banano; en este sector existe una gran cantidad de mujeres indígenas, donde sus condiciones de trabajo son precarias y corren muchos riesgos, principalmente a nivel de su salud debido a los productos químicos que suelen utilizarse en este tipo de fincas.

“Todas estas modalidades de trabajo agrícola son desarrolladas por las mujeres sin abandonar el trabajo doméstico que realizan en condiciones muy difíciles, ya que no disponen de infraestructura y servicios adecuados.”¹⁴

Las condiciones de trabajo que afrontan las obreras, principalmente las de casa particular, se caracterizan “por jornadas agotadoras, ausencia de prestaciones y el pago de bajos salarios que apenas alcanzan para sobrevivir, menos aún para reponer el desgaste que significa ese trabajo tan rutinario y enajenante, realizado además en ambientes insalubres, sin las condiciones mínimas de higiene y seguridad laboral.”¹⁵

A las que debe agregarse el apareamiento de enfermedades laborales, el maltrato, acoso sexual y también la resistencia, por parte de los empresarios, a la organización de las mujeres.

¹⁴ Instituto Nacional de Estadística. **XI censo de población y VI de habitación**. Pág. 23

¹⁵ **Ibid.**

Aunque especialmente el proceso industrial se ha concentrado en las áreas urbanas, principalmente el área metropolitana, obligando en muchas ocasiones el traslado de mujeres de los departamentos hacia la ciudad capital.

2.3. Derecho a la libre elección de trabajo

El derecho al trabajo, reconocido como derecho humano fundamental, debe contar con el carácter indispensable de ser de libre elección. En este sentido, varias son las normas internacionales que recogen tal condición. Así la Declaración de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de 1967; la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Declaración Sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social; en el cual todos hacen referencia a la libre elección que cada persona pueda tener respecto al trabajo que desea adoptar.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres en su Artículo 11, señala la necesidad que los Estados Partes adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, en las literales de la a, a la f, del indicado Artículo, los Estados Partes se comprometen a reconocer el trabajo como derecho inalienable de todo ser humano, a las mismas oportunidades de empleo, a elegir libremente profesión o empleo, al ascenso, a la

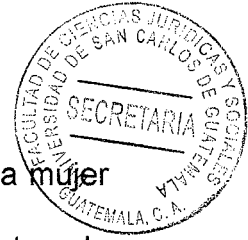
estabilidad, a las prestaciones, a la formación profesional, al aprendizaje, remuneración, a la seguridad social, a la jubilación, vacaciones pagadas, a la salud, a la seguridad en el trabajo y a la salvaguardia de la función de reproducción.

2.4. Protección a la mujer trabajadora

La Constitución Política de la República de Guatemala hace referencia a la protección de la mujer trabajadora, así también como lo establece el Código de Trabajo guatemalteco, convenios internacionales celebrados por Guatemala, siendo los siguientes:

- a. Convenio 103, Sobre la Protección a la Maternidad, celebrado por la Organización Internacional del Trabajo OIT.
- b. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer; Decreto número 7-99, por el Congreso de la República de Guatemala.
- c. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, por las Naciones Unidas;
- d. IV Conferencia Mundial de la Mujer, Acción Para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz.

Dichos convenios y tratados erradican la discriminación hacia la mujer, el maltrato vivido por las mujeres, así como la violencia a la cual sufren en su diario vivir; además se establecen instituciones públicas cuya finalidad es velar por el estricto cumplimiento de las leyes a favor de las mujeres, así como el nivel de mecanismos gubernamentales de



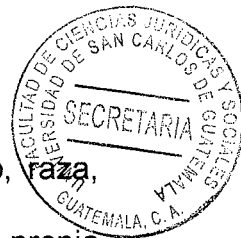
defensa y protección de la mujer, existiendo actualmente la oficina nacional de la mujer adscrita al Ministerio de Trabajo, con una asamblea de delegadas, que contempla representantes tanto gubernamentales como no gubernamentales.

Dentro de su estructura existe una oficina técnica que fue instaurada con relativa independencia, ya que su bajo rango institucional y escaso presupuesto no ha permitido una injerencia y un poder político necesario para incidir en las políticas y programas gubernamentales.

2.5. Derecho a la no discriminación

Si bien la legislación de las últimas décadas ha intentado equilibrar la posición históricamente desfavorable de la mujer, la igualdad de sexos; en la mayoría de los casos no trasciende al plano formal. El ajuste neoliberal aplicado drásticamente por el actual gobierno, afecta principalmente a la población femenina de los sectores más excluidos. En este contexto, las mujeres funcionan como fuerza laboral secundaria y marginal utilizada por el sector empresarial para bajar los costos de producción, salud, transporte, educación, etc., con su mano de obra barata; han dignificado el incremento del trabajo doméstico a través del cual la mujer trata de compensar estas carencias.

En el Código de Trabajo guatemalteco, se contempla un apartado especial que regula el trabajo de mujeres como un régimen especial de trabajo y desarrolla normas que protegen los derechos de la mujer trabajadora, tal es el caso del Artículo 151, esencialmente en los incisos a, b y c, en donde se prohíbe a los patronos anunciar sus



ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, ~~raza~~, etnias y estado civil de la persona, exceptuando aquellos empleos que por su propia naturaleza requiera una persona con determinadas características, en cuyo caso el patrono debe de solicitar autorización a la Inspección General de Trabajo y a la Oficina Nacional de la Mujer; en donde se ha comprobado que en los últimos 10 años nadie acudió a dicha Oficina para solicitar el permiso especial que establece la legislación laboral.

El contenido de este Artículo trata de dar una igualdad aparente entre hombre y mujer, entre mujeres casadas y mujeres solteras, y así poder evitar la discriminación; sin embargo, en la práctica no tiene eficacia, pues a menudo se ven ofertas de empleo en donde se especifica el sexo y el estado civil que los candidatos deben de cumplir para poder ocupar la plaza, y más aun, en algunas ofertas que especifican hasta el credo religioso que debe de profesar la persona a emplear.

Asimismo, en el citado Artículo la prohibición de hacer distinciones al momento de contratar a una trabajadora, si ésta es casada, soltera o con responsabilidades familiares; mandato legal que no se cumple, pues para algunos empleadores es más productivo contratar mujeres solteras que no tengan responsabilidades familiares ya que son más susceptibles para trabajar fuera del horario establecido y dedicarse al 100% a la empresa, cosa que las mujeres casadas o solteras y con responsabilidades familiares también pueden hacer excepcionalmente y no como norma general; con ello los patronos se evitarán el riesgo de que la trabajadora solicite un permiso porque se enfermó su hijo o lo tiene que llevar al médico, etc.

El empleador lo que busca es un rendimiento aparente que le dará una persona soltera, y así no estar obligado al cumplimiento de las normas que tutelan los derechos de mujeres casadas o madres solteras que tienen la responsabilidad familiar.

Cuando las mujeres deciden casarse o tener hijos, en ese momento crucial de su vida es cuando la discriminación hacia ellas se hace más evidente, primero por su cambio de estado civil y posteriormente por su condición de madre, lo cual hace que se le margine del trabajo formal.

En el caso de los hombres ocurre lo contrario, pues ser casados y con responsabilidades familiares se le tiene mayores consideraciones por ser el proveedor de la familia, consideraciones que por su naturaleza deben extenderse a las madres trabajadoras, pues tanto coopera al hogar el padre como la madre de familia.

Es evidente que la violencia como la discriminación contra la mujer se expresa en diversos aspectos, sólo por el hecho de ser mujeres. Además se ejerce en el ámbito de la trabajadora de casa particular, provocada por patrones de una cultura patriarcal que se manifiesta en todo tipo de opresión, desde ser agredidas sexualmente hasta la violación de sus derechos, tales como trasgresión de los deseos, motivaciones, libertad, omisión, ofensa, discriminación, descalificación, uso no permitido de su cuerpo e intromisión en su sexualidad.

Sometidas a mecanismos discriminatorios en razón de clase, etnia y género; que se manifiestan en el proceso de toma de decisiones, que incide directamente sobre ella y sus familiares. La persistencia de importantes diferencias entre la condición jurídica, política, económica y social entre la mujer y el hombre.

Las normas relativas a la discriminación, no han tenido en el medio, el desarrollo y arraigo que tienen otras latitudes. La primera estipulación antidiscriminación, se encuentra en la misma 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 más específico, la última reforma al Código de Trabajo guatemalteco, contiene normas expresas que en términos generales prohíben todo tipo de discriminación con ocasión del trabajo, especialmente en cuanto a su obtención; sin embargo prácticamente no se ha notado ningún cambio en el tema desde que esas normas entraron en vigencia.

Lamentablemente, a diario se transgrede impune y públicamente lo dispuesto en el citado decreto; por ejemplo, es prohibida la publicación de anuncios de trabajo en los que se requieran condiciones específicas del trabajador y, en casos de que por razón

del puesto se requiera determinadas características, debe contarse previamente con un permiso de las autoridades de trabajo.

En cualquier página de los periódicos se leen los requisitos, a veces demasiado detallados para ocupar una vacante. Tratándose de otro caso más de ley vigente pero no positiva.

2.5.1. Discriminación por el sexo

Desde el comienzo de la humanidad el género humano se ha dividido en dos grupos, clasificándose como los fuertes y los débiles, lo que se traduce en hombres dominantes y mujeres débiles.

Esto evidencia toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad con el hombre, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra índole.

La discriminación contra las mujeres ha sido una práctica constante en las diferentes épocas de desarrollo histórico, produciéndose desde el interior de su propia familia hasta los niveles públicos, en los ámbitos económicos, sociales, culturales, políticos, religiosos y legales.

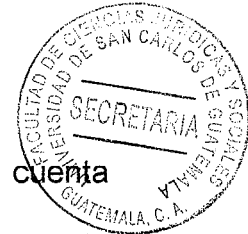
La discriminación basada en el sexo se manifiesta mediante una serie de actitudes y conductas machistas, queriendo hacer creer que los hombres son seres superiores a las mujeres; por la misma condición de inferioridad física de la mujer; y han argumentado que la mujer por naturaleza es débil, sumisa y frágil, pero es importante demostrar que esa supuesta debilidad es solo un mito, una construcción socializada, que contraría el principio de igualdad entre los sexos.

La Organización Internacional de Trabajo OIT, ha tratado el hostigamiento sexual como una forma de discriminación sexual prohibida en el Convenio 111. Según los expertos de la mencionada organización, el hostigamiento sexual se produce cuando una empleada puede percibirlo claramente como condición del empleo o previo al mismo, influye en las decisiones adoptadas en dicha materia, perjudica el rendimiento profesional, humilla, insulta o intimida a la persona que lo padece.

2.5.2. Discriminación por la edad

Cuando una mujer arriba a los 60 años, momento en que entra a la tercera edad, tiene una alta probabilidad de vivir más años que los hombres de la misma edad, sin embargo, tener más tiempo de vida no significa tener más oportunidades de desarrollo humano.

Esto porque envejecer es una experiencia directamente influida por la inequidad de género y como tal, acarrea el conjunto de desigualdades y exclusiones que las mujeres han acumulado a lo largo de su vida, entre ellas; menor acceso a la educación,



propiedad de la tierra, empleo remunerado y planes de pensiones. De esa cuenta durante la vejez las mujeres resultan ser mayoría relativa entre los extremadamente pobres, aunque en algunas familias las mujeres aún en edades avanzadas continúan siendo el principal soporte de la familia, a pesar de que reciben considerablemente menores salarios que los hombres a lo largo de su trayectoria laboral, las ancianas siguen dedicando muchas horas al trabajo doméstico y últimamente también asumen el cuidado de nietos, sin recibir ingresos a cambio.

En el país, la incorporación de las mujeres al mercado laboral se hace a costa de prolongar o duplicar la jornada de trabajo, situación que a mediano plazo incurre en un desgaste desmedido y en cansancio; esto sucede porque la mayoría de mujeres no sabe como negociar equidad en la división del trabajo reproductivo, en la asignación de funciones en el ámbito familiar, desde niñas aprenden un papel que inconscientemente repiten de adultas: Para romper ese ciclo es necesario vivir un proceso profundo de crecimiento e individualidad.

En el trabajo, la mujer no sólo afronta los problemas ocasionados por una doble jornada, suele estar confinada a los puestos menos calificados, en términos económicos y de prestigio, eso sucede a pesar de que el Código de Trabajo guatemalteco, establece que no debe haber discriminación por razones de género. Las trabajadoras que experimenten esa diferencia deben denunciarlo a un juez, pues el llamado a comprobar lo contrario es el patrono; esto es un logro en la legislación laboral, aunque debería ser más abierta y obligarse a los inspectores de trabajo a que verifiquen dichas situaciones, en cumplimiento eficaz de las atribuciones que la ley les atribuye.

2.5.3. Discriminación por el estado civil

En cuanto al estado civil, se refiere a la condición de casada o de soltera, o soltera con compromisos familiares y que puede ser objeto de discriminación por tal razón, en vista que los patronos desean contratar personas solteras sin compromisos de preferencia, o bien casadas en muy pocos casos, pues el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento del trabajo u ocupación, lo que es totalmente equivocado, pues una persona casada o soltera bien puede desempeñarse en un trabajo sin que influya en su capacidad y rendimiento el hecho de ser casada o soltera.

En la mayoría de los casos esta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan un empleo.

Es importante señalar que esta conclusión se logra evidenciar en las secciones de trabajos, en el apartado de trabajadoras domésticas, en el cual uno de los principales requisitos es que sea menor de 30 años, soltera y preferible si es del interior del país para poder proporcionarle alimentación y vivienda.

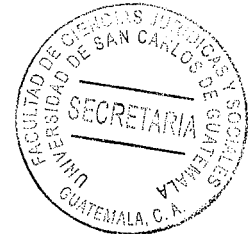
2.6. Derecho a descanso pre y post natal

En atención al hecho de la maternidad, en Guatemala se conceden 30 días antes de la fecha estimada del alumbramiento. El periodo post-natal fue ampliado de 45 a 54 días, en el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, en ampliación de convenios internacionales ratificados tiempo atrás por Guatemala.

Ambos periodos son de descansos laborales y remunerados para las trabajadoras con el 100% de su salario. Ese pago lo hace el Seguro Social, cuando la trabajadora es afiliada; caso contrario, corresponde el pago al empleador.

2.6.1. Lactancia

Se refiere a la sublime misión de la madre de lactar a su criatura. En vista de la poca aplicabilidad de la norma legal, que presupone que la trabajadora lleve al niño al centro de trabajo, se ha ido implementando una costumbre que sustituye la obligación de alimentar varios minutos a lo largo del día laboral, por la concesión del periodo de una hora a favor de la trabajadora, ya sea que entre una hora después a laborar o que se retire una hora antes; se supone que ese periodo es un beneficio del infante.





CAPÍTULO III

3. Los derechos humanos en Guatemala

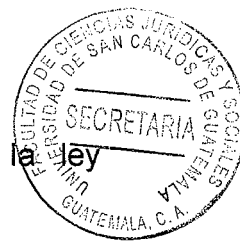
“En 1970 empezó a circular en el lenguaje internacional esta expresión. Aunque con escasa conciencia se quiere aludir al espíritu y la letra de la declaración universal de los derechos del hombre, aprobada por las Naciones Unidas en el año de 1948.”¹⁶

Son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que goza una persona y que se 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. 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.

La vigencia de los derechos humanos es un medio para la construcción de una sociedad democrática que debe surgir de un Estado constitucional de derecho, con el propósito que la sociedad pueda dinamizar el desarrollo de nuevos contenidos para la paz.

Todos los seres humanos tienen la obligación de respetar los derechos de los demás, existe la diferencia en que se hace todo aquello que la ley no prohíba en tanto que los

¹⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 313



servidores públicos, como parte del Estado, pueden hacer aquello que la ley expresamente les faculta.

En materia de derechos humanos, el Estado tiene el deber de reconocerlos, de respetarlos y defenderlos, actuando dentro de los límites que le impone la ley. La defensa o la protección de los derechos humanos tiene la función de: Contribuir al desarrollo integral de la persona; imponer límites al accionar de los servidores públicos, sin importar su nivel jerárquico o la institución gubernamental, a efecto de prevenir los abusos de poder, la negligencia o el accionar por desconocimiento de la función; facilitar los canales y mecanismos de participación ciudadana que permita la participación activa en los asuntos públicos y la adopción de decisiones comunitarias; fijar un ámbito de autonomía en el que las personas puedan actuar libremente, protegidas contra los abusos de las autoridades, servidores públicos y de particulares.

3.1. Características de los derechos humanos

- a. Universales: Pertenecen a todas las personas, que se extienden a todo el género humano, sin ningún tipo de distingo por sexo, edad, religión, posición social, o creencias religiosas o políticas.
- b. Incondicionales: Porque están supeditados 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"¹⁷, resume muy bien esta característica,

¹⁷ https://es.wikipedia.org/wiki/El_respeto_al_derecho_ajeno_es_la_paz. (Consultado: 12 de junio de 2018)

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

- c. Inalienables: 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: Todos los seres poseen los derechos humanos, pues se generan a partir de la misma naturaleza humana.
- e. Inviolables: No se pueden o no se deben transgredir 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.

3.1.1. Cuáles son los derechos humanos

Existen diversas formas de clasificar los derechos humanos. La actual gestión de la institución del Procurador de los Derechos Humanos retomó dos conceptos esenciales en los que descansa su política de trabajo, siendo: a) Procuración; y b) Victimología.

Los principios filosóficos y doctrinarios que sustentan estos conceptos son:

- a. "Procuración: Es la diligencia y el esfuerzo de desarrollar y fortalecer los derechos humanos de manera participativa, articulando esfuerzos entre lo gubernamental y no gubernamental, a través de la observancia, la investigación y fiscalización social con

presencia de base, como instrumento idóneo para la construcción democrática y de la convivencia nacional en un Estado de Derecho y de Justicia.”¹⁸

- b. “Victimología: concepto que se deriva de la relación víctima-victimario y que implica que se debe atender a la víctima de cualquier tipo de violencia o discriminación de que pudiera ser objeto y no sólo de protegerle sino buscar resarcir el daño, restituyéndole sus derechos y brindándole protección por atención directa, delegación o mandato.”¹⁹

Estos conceptos se conjugan, el primero, para evitar que existan victimarios y se den las víctimas. Lo que busca es que se actúe en defensa de la víctima no solo cuando el daño ha sido causado, que es la forma como se procede normalmente. El segundo, para el montaje estratégico de la denuncia y el seguimiento efectivo sobre el cumplimiento de las resoluciones del procurador y de atención a la víctima.

3.1.2. Clasificación

La más conocida es la de tres generaciones, por su protección progresiva:

- a. Primera generación, o de derechos civiles y políticos: Surgen con la revolución francesa como rebelión contra el absolutismo del monarca. Imponen al Estado el deber de respetar siempre los derechos fundamentales del ser humano; a la vida; a

¹⁸ <https://www.pdh.org.gt./derechos-humanos/cuales-son.html> (Consultado: el 14 de julio de 2018)

¹⁹ *Ibid.*



la integridad física y moral; a la libertad personal; a la seguridad personal, a la igualdad ante la ley; a la libertad de pensamiento de conciencia y de religión; a la libertad de expresión y de opinión; de resistencia y de inviolabilidad del domicilio; a la libertad de movimiento o de libre tránsito; a la justicia; a una nacionalidad; a contraer matrimonio y fundar una familia; a participar en la dirección de asuntos políticos; a elegir y ser elegido a cargos públicos; a formar un partido o afiliarse a alguno; y, a participar en elecciones democráticas.

- b. Segunda generación, o de derechos económicos, sociales y culturales: La constituyen los derechos de tipo colectivo, los sociales, económicos y culturales. Surgen como resultado de la revolución industrial, por la desigualdad económica. México fue el primer país en incluirlas en su constitución en 1917.

Los derechos económicos, sociales y culturales surgen después de la segunda guerra mundial. Están integrados de la siguiente manera:

- a. Derechos económicos: A la propiedad individual y colectiva y a la seguridad económica.
- b. Derechos sociales: A la alimentación, al trabajo, a un salario justo y equitativo, al descanso, a sindicalizarse y a la huelga; a la seguridad social; a la salud; a la vivienda, y a la educación.
- c. Derechos culturales: A participar en la vida cultural del país; a gozar de los beneficios de la ciencia, a la investigación científica, literaria y artística.



d. Tercera generación, o derechos de los pueblos o de solidaridad: Surgen como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones. “Se forma por los llamados derechos de los pueblos, a la paz, al desarrollo, a la autodeterminación, a un ambiente sano y a la solidaridad.”²⁰

Los derechos humanos fundamentales de las personas, son inherentes a cada uno por el simple hecho que no pueden ser restringidos, delegados, representados en algunos casos, tergiversados, disminuidos o coartados, en la Constitución Política de la República de Guatemala, se pueden encontrar algunos, regulados en los Artículos del 3 al 137, se asevera algunos por el hecho que hay derechos de las personas que no estando establecidos en una ley, son propios de cada uno, por ejemplo el derecho a emigrar.

3.2. El bien común

Dentro de la actual problemática jurídica, surge la necesidad de una correcta interpretación de los conceptos, ya que el mismo desarrollo de la sociedad ha permitido una libertad de interpretación que en ciertos casos radica en lo contradictorio. Aparentemente, el concepto del bien común aparece como algo sencillo. Sin embargo, posiblemente con buenas intenciones, no con propiedad, este concepto se ha convertido en un arma que trata de anular o destruir la realización del bien singular o hacer creer que el bien singular y el bien común son antinomias reales y esto no es, ni nunca será así.

²⁰ Ibid.

El fin o valor primordial de derecho es la realización de la justicia. Tanto Aristóteles como Santo Tomas de Aquino consideran que existen tres clases de justicia: la legal, la distributiva y la conmutativa. La justicia legal siendo la proporción entre las acciones y el bien común, es decir que incluye aquello en lo cual pudiera considerarse que el individuo debe a la comunidad como algo propio de ésta. La justicia conmutativa se refiere particularmente a la proporción de las relaciones entre los individuos dando a cada cual lo suyo; es decir, la justicia conmutativa persigue el bien particular. La justicia distributiva es la que regula la proporción entre la comunidad de los individuos con respecto a la repartición por aquella de las cargas y beneficios.

Siguiendo pues el pensamiento Aristotélico-Tomista, estos tres conceptos básicos de la justicia es de donde se originan los ordenamientos jurídicos: la justicia conmutativa origina el derecho privado, la justicia distributiva origina el derecho público y la justicia legal supone el ordenamiento jurídico dentro del Estado, es decir la norma como función ordenadora de la vida jurídica del Estado. La ley positiva surge como derivación del derecho nacional. "La ley positiva no puede quedar al arbitrio, a la discreción, a la voluntad omnímoda del legislador; porque la obra del legislador debe estar siempre subordinada a la ley natural."²¹

Se afirma que siendo el objeto del derecho la realización de un sistema de convivencia dentro del cual todos los elementos que forman parte de la sociedad hagan posible su propio desenvolvimiento y, aún más, el crecimiento de los grupos sociales que se integran dentro de la sociedad, entonces toda ley que se encamine a la realización de

²¹ Lorefilosofia.aprenderapensar.net/2011/11/17/tipos-de-justicia/ (Consultado: el 14 de julio de 2018)



éstos fines o propósitos cumple a la realización del bien común y por consiguiente se encuentran conectados los dos elementos que deben figurar dentro de este binomio esencial, es decir, el acto que emana directamente de la voluntad del legislador y el objetivo finalista teleológico que es la realización del bien común.

Distinta consideración ha de tenerse cuando se realizan las acciones comunes, es decir, la medida que tiende a lograr el bien común, puede ser en determinados casos la suma de los bienes de muchos individuos como cuando se realiza una obra de mejoramiento de la ciudad, la construcción de drenajes, las calles, el combate a enfermedades.

El aseverar que ese beneficio generalizado debe propiciar o lograr la paz social; es decir una paz social real y verdadera, basada en la idea moral que está a su vez vinculada directamente con la idea de la ley natural o la realización de una verdadera justicia superior que se manifiesta a través de su expresión real. Jamás debe pensarse de aquellos que mediante el apoderamiento del poder obtienen a través de la legislación una conmutación en su beneficio por el otorgamiento de beneficios a grupos parcializados, en este caso no están realizando el bien común, aún cuando aparentemente se realice una situación de paz momentánea o de coexistencia o convivencia.

El bien común no consigue una paz parcializada o ventajosa para unos y para otros no; no hablamos de una paz de los romanos sustentada en la fuerza de las águilas, no en una paz americana, venezolana o cubana, no una paz soviética, israelita o de al Qaeda;

sino una paz verdadera, fundada en el ordenamiento universal sobre el principio de justicia y el acatamiento de la ley universal. "Si el ordenamiento jurídico logra una verdadera y auténtica paz social, entonces sí, se está realizando el bien común."²²

3.2.1. Aspecto social del bienestar común

El interés desde este punto de vista no se centra en individuos, sino en comunidades o sociedades. "Son derechos del hombre: la libertad, la seguridad, la prosperidad y la igualdad. La felicidad general, que es el objeto de la sociedad, consiste en el perfecto goce de estos derechos y el sistema de gobierno más perfecto es aquél que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política."²³

En esta perspectiva no puede haber bien común a menos que las sociedades estén integradas y sean estables, es decir, que haya cohesión social. En otras palabras, a menos que esos sistemas sociales sean viables en el largo plazo. Pero lo que incrementa esa viabilidad social no necesariamente aumenta la utilidad individual o bienestar de cada individuo.

Así, desde este punto de vista, se puede entender el bien común como la suma de las condiciones de la vida social que permiten que los individuos libremente den forma a sus vidas. El propósito del Estado, entendido como la sociedad políticamente

²² <https://derecho.ufm.edu/que-se-entiende-por-el-bien-comun/> (Consultado: el 16 de julio de 2018)

²³ Mier Hoffman, Jorge. **Economía e historia universal**. Pág. 2.

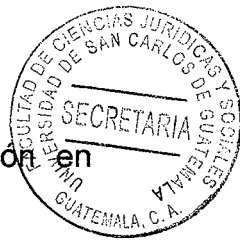
organizada, sería entonces proveer a los individuos de los medios para que puedan efectivamente llevar a cabo esas elecciones. Así, el bien común sería el bien que es común a cada ciudadano, el bien de cada uno de los ciudadanos, más que una concepción definida o concreta de lo que constituye el bien para todos y cada uno.

3.2.2. Aspecto filosófico del bien común

Por bien común se entiende, en filosofía en general, aquello que es compartido por y de beneficio en el sentido de un mejoramiento general, no solo físico o económico, para todos los miembros de una comunidad: El bien común abarca el conjunto de aquellas condiciones de la vida social, con las cuales los hombres, las familias y las asociaciones pueden lograr con mayor plenitud y facilidad su propia perfección.

En esta concepción, no es la suma de los bienes de cada uno de los miembros de la sociedad ya que ese bien es indivisible y solo con la colaboración de todos puede ser alcanzado, aumentado y protegido. Exige la prudencia por parte de cada uno, y más aún por la de aquellos que ejercen la autoridad.

Parece ser entonces que el deber común se adecúa a la acción de todos y cada uno por lo menos, dentro de ciertos límites a la preservación u obtención de ese bien común: Si toda comunidad humana posee un bien común que la configura en cuanto tal, la realización más completa de este bien común se verifica en la comunidad política.



“Corresponde al Estado defender y promover el bien común de la población en general.”²⁴

3.2.3. Características del bien común

No es la suma de los bienes individuales, tampoco la sociedad es la mera suma de los individuos. La sociedad es necesaria para que la persona se realice como tal y debe presentar una serie de condiciones que hagan posible el desarrollo, hacia la perfección que se dará histórica y culturalmente.

- a. Redunda en provecho de todos: El bien común está siempre orientado hacia el progreso de las personas, orden social y su progreso deben subordinarse al bien de las personas y no al contrario. Este orden tiene por base la verdad, se edifica en la justicia, es vivificado por el amor.
- b. Abarca a todo el hombre, es decir, tanto a las exigencias del cuerpo como a las del espíritu. De lo cual se sigue que los gobernantes deben procurar dicho bien por las vías adecuadas y escalonadamente, de tal forma que, respetando el recto orden de los valores, ofrezcan al ciudadano la prosperidad material y al mismo tiempo los bienes del espíritu. A todo un conjunto de condiciones sociales que permitan a los ciudadanos el desarrollo expedito y pleno de su propia perfección.

- c. Obliga al ciudadano: “Todos los individuos y grupos intermedios tienen el deber de

²⁴ Ibid.

prestar su colaboración personal al bien común. De donde se sigue la conclusión fundamental de que todos ellos han de acomodar sus intereses a las necesidades de los demás, y deben enderezar sus prestaciones en bienes o servicios al fin que los gobernantes han establecido, según normas de justicia y respetando los procedimientos y límites fijados por el gobierno.”²⁵ Ayudar a cuidar el medio ambiente y ser más humanos.

3.3. Que son las garantías constitucionales

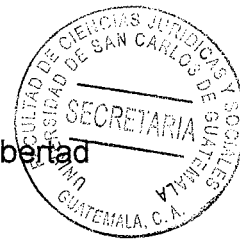
Son un conjunto de normas y principios que rigen las relaciones del Estado y el hombre, otorgando derechos a cada sujeto como parte inherente a su personalidad que tienden a proteger su existencia, libertad, igualdad, derecho de defensa, presunción de inocencia, seguridad, derecho de petición, derecho de reunión y manifestación, derecho de elegir y practicar religión, etc.; evitando toda arbitrariedad a su persona y reintegrando el orden jurídico violado, cada una de estas garantías las encontramos plasmadas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.3.1. Clasificación de las garantías constitucionales

Las garantías constitucionales se clasifican de la siguiente manera:

- a. Garantías constitucionales: garantías de igualdad, garantías de libertad, garantías de orden jurídico, garantías de procedimientos.

²⁵ [https://es.wikipedia.org/wiki/ Bien común](https://es.wikipedia.org/wiki/Bien_com%C3%BAn) (Consultado: el 16 de julio de 2018)



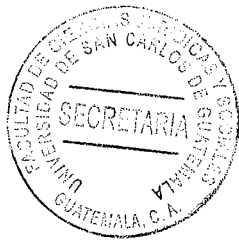
- b. Garantías de libertad: Se refiere a la libertad personal, la libertad de acción, libertad ideológica y libertad económica.
- c. Garantías de procedimientos: Se refiere a la irretroactividad, la legalidad, la exacta aplicación de la ley y las garantías dentro de los procedimientos judiciales.
- d. Garantías de orden jurídico: Comprende una serie de diversas garantías de igualdad, de competencia de justicia y de propiedad.

En la investigación se dará una definición de cada garantía:

- a. “Exhibición Personal: es conocida como el Habeas Corpus, es una figura que busca proteger la libertad física de las personas en contra de la arbitrariedad.
- b. Amparo: tiene como objeto la protección a las personas de las amenazas de violación a sus derechos o restitución de los violados.
- c. Inconstitucionalidad: Tiene por objeto garantizar la plena vigencia y correcta aplicación de las normas de la constitución otorgando a cualquier ciudadano la facultad y el derecho de petición para que se declare que leyes y reglamentos o disposiciones de carácter general son contrarios a la dispuesta por la constitución.”²⁶

El Estado de Guatemala se organiza con el fin de proteger a la persona humana desarrollando principios constitucionales y que en sí constituyen el marco jurídico sobre el que se desenvuelve la ley procesal penal.

²⁶ Fix, Zamudio Héctor. **Manual de protección de los derechos humanos.** Pág. 2



CAPÍTULO IV

4. Desigualdad de género y condiciones laborales de empleadas de casa particular

La población se acostumbró a ya no percibir que existen espacios sociales diferenciados a los que no todas las personas tienen acceso, y también a que las jerarquías sociales resultan funcionales porque se puede sacar ventaja, siempre y cuando no toque estar en la posición más vulnerable. En esta medida, por ceguera o acción deliberada, se contribuye a la reproducción de la desigualdad, afectando negativamente la calidad de vida de los grupos históricamente discriminados, pero también beneficia a quienes se aprovechan de las oportunidades no recibidas, de los derechos no ejercidos y de la impunidad en que se colocan a esos grupos. Todas estas pérdidas, hay que reconocerlo, representan una ganancia para alguien más.

Como en otros tantos ámbitos de la vida pública, si se revisa desde la perspectiva de género, la desigualdad que define a las personas trabajadoras del hogar revela una condición de discriminación agravada cuando se refiere a las mujeres, basta con constatar que los varones que ejercen esta actividad son la excepción. Así, la precariedad que define al trabajo del hogar tiene una doble dimensión: por una parte, se trata de un ámbito laboral que está socialmente poco valorado, que no ha permitido generar el espectro amplio de derechos sociales a las personas que lo ejercen y que conlleva un estigma que las convierte en objeto de desprecio y burlas, que no podrían ser directamente proporcionales a remuneración de ningún tipo; pero, por la otra parte,

el trabajo del hogar es una forma más de reducción de las mujeres a la posición de reproductoras del orden doméstico, facilitadoras del cuidado familiar y confinadas al ámbito de lo privado, que se supone es intocable por las políticas de integración social.

No es que las mujeres ejerzan el trabajo del hogar, en ocasiones, por ser la única opción en vista de un historial de acceso limitado a la educación y la capacitación para el trabajo, esto redunda en su inserción en un círculo de reproducción de la desigualdad del que es difícil escapar.

Aunque muchas veces se presente el trabajo doméstico como una opción libremente elegida por las mujeres, lo cierto es que la mayoría de ellas no han decidido de manera libre y autónoma ejercerlo. Al contrario, las historias de vida de muchas de ellas revelan que han sido tratadas como mercancía, han transitado por hogares y personas empleadoras que no las consideran como personas autónomas y valiosas más allá de las funciones que desempeñan. Esto quiere decir que a menudo se reduce a la mujer que labora en el hogar a su fuerza de trabajo, y entonces cuando cesa, también se deja de percibir a la persona como digna de estima y merecedora de protecciones sociales.

4.1. Análisis situacional del trabajo de casa particular

El trabajo en casa particular ha sido objeto de estudios en repetidas ocasiones por diversas instituciones, tanto sociales como gubernamentales, conceptualizando y cuantificando, cada vez más puntual, desde distintos enfoques teóricos, sus causas y efectos, son el único fin de interpretar el fenómeno en casa particular.

La problemática del trabajo en casa particular, es dinámica, cambiante y polémica; según las realidades económicas, sociales, culturales, religiosas y educativas; variando en el tiempo, espacio, clase social, etnia y género.

Se considera que constituye una forma de discriminación en todo su contexto, pues una trabajadora de casa particular, que trabaja en el área rural en pobreza o extrema pobreza, que además se dedica a las actividades diarias del hogar como cuidar a sus hermanos y hermanas, cocinar los alimentos, barrer, trapear, tortear y la entrega de alimentos al progenitor y en muchas ocasiones a los hermanos, implicando levantarse en horas de la madrugada; no cuenta con las mismas oportunidades que una trabajadora del mismo ramo de la ciudad que se levanta temprano, desayuna, realiza su trabajo matutino, con oportunidad de asistir a una escuela nocturna o fines de semana, tiene acceso a los alimentos, hasta ver televisión.

4.2. Riesgos y discriminación

Las mujeres trabajadoras de casa particular confrontan al medio socioeconómico en el que se instalan, diferenciado del medio del que provienen, principalmente cuando se insertan en la búsqueda de empleo en el gran centro urbano metropolitano, siendo diferente desde las calles hasta la arquitectura de las casas. Es necesario señalar que en su mayoría son población migrante de las áreas rurales o centros urbanos del interior principalmente de origen indígena y campesino. Proviene de hogares pobres y se enfrentan a situaciones de inestabilidad por cambio de trabajo, por mal trato o por despido.



El trabajo en casa particular limita el poder estudiar; disminuye las oportunidades de superación, conduce al conformismo y aceptación, tanto de malos tratos, como de discriminación, manteniéndose en la línea de la pobreza y extrema pobreza, esclavizándolas de por vida a no tener un salario digno. Ver anexo II.

Dentro de los problemas que presentan las trabajadoras en casa particular se pueden mencionar: salarios bajos, jornada laboral extensa, falta de capacitación, malos tratos, acoso sexual, agresiones físicas y psicológicas, limitaciones de superación económica y personal.

Estas situaciones, aparte de que abandonan su medio natural de procedencia, generan desarraigo comunitario, familiar y sociocultural; con efectos negativos, sobre su espacio personal, su estilo de vida, así como en sus interrelaciones.

En ello inciden factores como los anotados por la Organización Internacional del Trabajo OIT, en el sentido que, a pesar que el trabajo doméstico es una de las formas más comunes de trabajo de la mujer, no se dispone de información práctica. "Esto se debe, a que casi todas las empleadas domésticas trabajan en el seno de una unidad familiar, lo cual convierte a las trabajadoras domésticas en un grupo invisible difícil de contactar."²⁷

Como objeto de investigación es necesario señalar los riesgos a que se exponen las trabajadoras de casa particular, y al cual están sometidas en su lugar de trabajo ya que

²⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Informe 1998**. Pág. 40

son acosadas sexualmente por sus patronos, y por amenazas en su contra y por el temor a perder el trabajo no dicen nada. Ver anexo II.

Si bien se sabe que en todo trabajo se corren riesgos, es necesario señalar que en el caso de la trabajadora de casa particular es más vulnerable en vista que no cuentan con ningún tipo de cobertura ni contrato laboral, encontrándose en desventaja porque pueden ser despedidas y esto conlleva a que se tiene que regresar a su lugar de origen, puesto que no tendrían donde pernoctar ni alimentarse y menos que alguien mas les pueda proporcionar trabajo.

4.3. Perfil de la trabajadora de casa particular y el impacto del trabajo

La conformación social de las trabajadoras de casa particular que fueron entrevistadas en la presente investigación, señala que la mayoría de las trabajadoras provienen de grupos indígenas, principalmente las que han emigrado de otros municipios del altiplano en donde sus padres han vivido; pero por tener mejores ingresos en el corte de la caña de azúcar han emigrado a la Costa Sur, para trabajar en esa área de la economía nacional y que en la mayoría de casos las niñas y los niños, hijos de estas mujeres, también se ven obligados a trabajar.

Aunque en muchas ocasiones no les dan trabajo en el corte de caña, los progenitores les buscan en los hogares cercanos para poder colocarlas como trabajadoras domésticas, sin importarles las condiciones en que estas niñas puedan estar o el trato que se les de, indicándoles que tienen que colaborar con los ingresos en el hogar.



La mayoría de las trabajadoras en casa particular del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, son originarias de los departamentos de Quiché, Sololá, Totonicapán, San Marcos, Suchitepéquez, Petén, y otros lugares; lo que en ningún momento significa que estos sean los principales lugares que proporcionan mano de obra para esta actividad económica, sino que es un reflejo que la problemática se encuentra extendida en diversas o, quizás, la mayoría de las áreas geográficas del país.

Estas trabajadoras forman parte de familias pobres y en extrema pobreza que se han trasladado al ámbito del trabajo doméstico para contribuir a la satisfacción de las necesidades económicas de sus familias, regularmente de las aspiraciones económicas propias.

4.3.1. Procedencia de las trabajadoras en casa particular en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala

Principales lugares de procedencia de las trabajadoras de casa particular que se lograron identificar a través de la investigación, mediante las entrevistas, distribuidas por lugar y cantidad de trabajadoras, de la siguiente manera: Quiché, once; Sololá, siete; Totonicapán, cinco; San Marcos, cuatro; Suchitepéquez, dos; y Petén, dos. Ver anexo II.

Se evidenció en la investigación, muchas dificultades, pues los salarios no llenan sus expectativas y su vinculación al trabajo ha propiciado la desvinculación familiar y social, procesos de cambio al insertarse en un ambiente desconocido y hostil, tanto desde la



perspectiva familiar, como por encontrarse en un municipio lejos de su ambiente natural y social.

Teniendo un fuerte impacto sobre su autoestima, como uno de los principales efectos psicosociales en las trabajadoras de casa particular, ya que se encuentran fuera de su casa, alejadas de sus vínculos familiares tradicionales, de su identidad comunitaria y sin apoyo, por no conocer a nadie en el sector, sin alcanzar el objetivo económico y de desarrollo que pretendían.

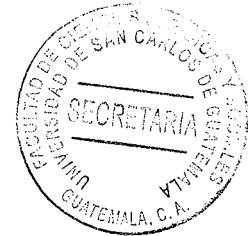
Es necesario mencionar que la mayoría de trabajadoras de casa particular, encuestadas, están comprendidas en las edades de 16 a 30 años de edad, y han tenido que asumir la responsabilidad laboral y económica, interrumpiendo sus actividades correspondientes a su edad y por lo tanto sus aspiraciones; es prudente hacer la observación que en pocos casos las trabajadoras reflejaron tener en su casa a uno de sus progenitores enfermo, incapacitado o, en ocasiones, fallecidos y se han visto en la obligación de sacar adelante a sus hermanos y hermanas y a los progenitores enfermos. Ver anexo II.

En la mayoría de ocasiones no cuenta con experiencia laboral y en pocos casos, son menores de edad, pues como se ha mencionado, se ven en la obligación de trabajar, no porque sepan, sino por la misma necesidad que tienen de cubrir ciertas necesidades o de cumplirles a sus progenitores o hijos e hijas, aportando económicamente a la familia para la subsistencia básica, en pocas ocasiones ha sido por su voluntad.

Es difícil que puedan buscar más oportunidades laborales, pues el pago es muy bajo por su misma situación de inexperiencia, lo cual no les permite mejorar sus condiciones económicas, sumergiéndose en la servidumbre barata que no las lleva a ningún lado, más que a tener un trabajo poco remunerado, viviendo en el mismo lugar de trabajo, no teniendo un horario digno, menos aun recibir alguna otra prestación a la cual tienen derecho, para que con ello puedan satisfacer sus necesidades. Ver anexo II.

Esta decisión que tomaron de trabajar o la necesidad que las obligo, también conlleva abandonar su comunidad, ya que por el horario y el cumplimiento diario del trabajo en el hogar en donde fueron contratadas no les da la oportunidad de viajar constantemente. A muy pocas se les presenta la oportunidad de estudiar, por su calidad de estar a tiempo completo. Algunas empleadoras las inscriben en las escuelas nocturnas, pero por la carga de trabajo que tienen en el hogar, ya no pueden seguir estudiando, ya que tienen que preparar los alimentos de la familia, los uniformes de los niños que van a estudiar el día siguiente, lavar, planchar; y el tiempo se les acorta.

En dos casos concretos al realizar la encuesta se evidenció que les permitían estudiar fines de semana, pero preferían dedicarlo a visitar a sus familiares que viven en lugares retirados y que además el salario que percibían no les alcanzaba para cubrir los gastos que éste requería. Entre los empleadores se destacan policías, tortilleras, pequeños comerciantes de comedores, hoteles de paso y amas de casa; con ingresos bajos que no alcanzan para poder cubrir un salario digno. Ver anexo II.



4.3.2. Principales actividades diarias de las trabajadoras de casa particular

Se considera prudente reflejar sus actividades laborales, así como sus horarios de trabajo, desde que inicia hasta que termina el día. Es necesario señalar que las trabajadoras de casa particular son contratadas, tanto por tiempo completo como por tiempo determinado.

Las Labores realizadas por trabajadoras en casas particulares, a tiempo completo, son:

- a. Hacer la limpieza por la mañana, actividad que incluye, arreglar las camas.
- b. Realizar el desayuno y servirlo, y preparar la alimentación que llevan los hijos e hijas de los empleadores a su lugar de estudio.
- c. Lavar los platos, secarlos y ubicarlos nuevamente en su lugar; en ocasiones lavar ropa a mano, pero se dio la variante que no lo hacen a diario, pues lo hacen los días viernes en la noche.
- d. Ir al mercado para tener los insumos para realizar el almuerzo.
- e. Hacer mandados que se le requieran, comprar pan, huevos, tortillas, agua pura, etc.
- f. Planchar la ropa, esto regularmente lo hacen los sábados, que los empleadores no trabajan, pues ya lavaron el día viernes.
- g. Ir a traer a los hijos e hijas de los empleadores al lugar en donde estudian.
- h. Ayudar en la preparación del almuerzo, servirlo y lavar los trastos después de cada comida.
- i. En algunos casos bañar a los niños después de regresar de la escuela.

- j. Limpiar nuevamente la casa, esta limpieza es más minuciosa pues incluye sillones, muebles, ventanas y el jardín si lo hay.
- k. Por la noche preparar y servir la cena, lavar, secar y ubicar los trastos, preparar las mochilas de estudio de los niños y el uniforme de los mismos.
- l. Antes de ir a acostarse, verificar que las puertas estén cerradas y que no se halla escapado algo para no tener retrasos en la mañana.

Se dio otra variante, de las mujeres contratadas para actividades específicas en casa particular, como lo son:

- a. Lavar y planchar la ropa.
- b. Barrer y trapear la casa, limpiar sanitarios.
- c. Lavar trastos.
- d. Acompañar a la empleadora al mercado y al supermercado.
- e. Limpiar aparatos eléctricos.
- f. Ordenar libros o revistas.
- g. Ordenar producto para la venta diaria en tiendas.

Otro factor importante de mencionar es que las mujeres son contratadas para realizar actividades concretas en negocios y que en muchas ocasiones corren riesgos de sufrir algún tipo de accidente, dentro de estas actividades se mencionan:

- a. Barrer y trapear en salones de belleza, hacer la limpieza general del lugar de trabajo, eso incluye la manipulación de navajas para afeitar, gillette, secadoras de pelo,

cables con corriente eléctrica y líquidos inflamables.

- b. Hacer limpieza general en clínicas médicas, esto conlleva la manipulación de aparatos tanto eléctricos como delicados, incluyendo corto contundente, corto punzante y contundente.
- c. Para la clasificación de materiales de reciclaje, se trata de la manipulación de latas de aluminio, láminas y objetos oxidados, cables y papel.

Las trabajadoras de casa particular corren riesgos que van más allá de daños físicos; pues al iniciar su trabajo a tempranas horas de la mañana y terminar en horarios dentro de la noche, sin espacio de esparcimiento, trabajan un promedio de 14 a 17 horas diarias; esto conlleva aspectos psicológicos porque no tienen espacio para ellas, cayendo en depresión, tristeza y marginación, pues no tienen contacto con su familia, esto amarrado a que el trabajo que hacen a diario es tiempo que pasan paradas o caminando, siendo un desgaste físico y por consiguiente un trabajo duro y mal remunerado. Ver anexo II.

4.3.3. Salarios devengados por las trabajadoras de casa particular

Se estableció que una de las trabajadoras, labora de las 6:00 am a las 9:00 pm, le pagan un salario de Q.800.00 al mes; otra mujer trabajando en una tortillería, iniciando a las 5:00 am y terminando a las 7:00 pm, recibe Q.10.00 diarios de lunes a domingo, descansando el día domingo a partir de las 2:00 pm. En la mayoría de los casos el promedio de los salarios de estas trabajadoras en casa particular están entre los Q.800.00 y los Q.1,500.00 mensuales, y en algunos casos, aprovechándose de su



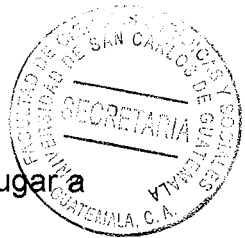
condición de ser inexperta aduciendo que les están enseñando a trabajar, el salario que devengan es más bajo, ya que los empleadores toman en cuenta la alimentación que les dan a diario y lugar donde dormir. Ver anexo II.

Otro aspecto fundamental en el salario es en relación a que hacen las trabajadoras al recibirlo, generando en la investigación realizada los siguientes factores: Un 90% de las trabajadoras de casa particular, tienen que aportar a la economía familiar, eso indica la necesidad que existe en su hogar, que en muchas ocasiones son hogares numerosos en donde el progenitor, conviviente o cónyuge es campesino; siendo necesario el aporte de estas mujeres para el sustento diario de toda la familia, mejorando los ingresos para el hogar. Ver anexo II.

Las trabajadoras, ayudan también en la compra de ropa y zapatos, regularmente de segundo uso, porque no les alcanza para comprar nuevos. Prácticamente en esto se gastan su salario por el hecho de ser poco, pues no les queda dinero para cubrir otro tipo de necesidades.

4.4. Discriminación y desigualdad en el trabajo de casa particular

Discriminación y desigualdad, principales problemas que enfrentan las personas que se dedican al trabajo del hogar, por un lado, para acceder al trabajo y, por otro, para contar con condiciones satisfactorias dentro del mismo.



La discriminación es una variable constante dentro del trabajo del hogar, que da lugar a situaciones de desigualdad frente a otro tipo de trabajos; responde principalmente a dos factores:

- a. El género, que incide como se ha dicho, en la percepción general de que el trabajo del hogar es una actividad propia de las mujeres.
- b. El origen étnico y nacional de las personas.

El trabajo del hogar es una actividad poco valorada socialmente permite que en su contratación se fijen bajos salarios. Además, debido a la percepción cultural y social que existe sobre este tipo de trabajo, se reproducen patrones patriarcales que han permitido que muchas de las trabajadoras del hogar sean víctimas de violencia laboral y agresión sexual por parte de las personas empleadoras, agravándose ante su invisibilidad y el hecho de realizarse en un espacio privado.

La naturaleza de la población que se emplea en el trabajo de casa particular ha permitido que en Guatemala la discriminación y la desigualdad “sean factores que permean la relación de trabajo, permitiendo bajos salarios, largas jornadas de trabajo, sin seguridad social.”²⁸

²⁸ <https://www.gob.mx/trabajodigno/articulos/discriminacion-y-desigualdad-en-el-trabajo-del-hogar>
(Consultado: el 14 de septiembre de 2018)

4.5. Discriminación desde el punto de vista legal de la mujer trabajadora en casa particular

El ordenamiento jurídico guatemalteco de alguna manera contribuye a que estos factores de discriminación se den en la sociedad, considerando de importancia la consignación de algunos de esos Artículos para objeto de ilustración en la investigación, siendo:

El Artículo 163 del Código de Trabajo guatemalteco, regula: “El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.”

Según el indicado Artículo; la persona debe de presentar un certificado de buena salud, esto conlleva que, la persona con impedimento físico o enferma, se le restringe el derecho a poder laborar; por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado, si bien es cierto que la gratuidad se da en este aspecto, también no se les deja opciones de poder recurrir al médico de su confianza para poder solicitar dicha constancia.

El Artículo 164 del mismo cuerpo legal, regula: “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a. Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y
- b. Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.” Ver anexo II.

El citado Artículo regula que no está sujeto a horario ni a las jornadas de trabajo, siendo esto una clara violación al Artículo 4 Constitucional, que indica que “todos los seres humanos son libre e iguales en dignidad y derechos”, cuando la mayoría de la población guatemalteca esta sujeta a un horario laboral establecido, aun los patronos de estas trabajadoras de casa particular, y se les niega el derecho a tener un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo; a los días de asueto establecidos en la ley de la materia, cuando todos o en su mayoría de trabajadores gozan de esos derechos inherentes al trabajador.

El Artículo 151 del Código de Trabajo guatemalteco, regula: “Se prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la inspección general de trabajo y la oficina nacional de la mujer”.

Se puede observar en este precepto legal que hay una violación al Código de Trabajo, ya que no se cumple el mismo.

Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo, garantizan los derechos de la mujer en general como trabajadora, por lo que de no cumplirse con ellos, en el caso de la mujer, se violan sus derechos, afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, reconociendo al Estado como responsable de impulsar la plena vigencia de los derechos humanos.

Esto solo evidencia que la mujer ha sido discriminada en todo su entorno, ya que siempre se ha visto como un ser inferior y por lo tanto la violación a sus derechos es más notable, no solo en su trabajo sino también en otras actividades que desempeña. Es indiscutible que la discriminación, el atropello a la dignidad y la violación de los derechos de la mujer, son males que se arrastran desde siglos y que no se ve la importancia de legislar o reformar para corregir dicho flagelo.

En resumen, la expresión desigualdad de género y condiciones laborales, es la violación de los derechos humanos de la mujer, denotándose toda discriminación, exclusión o restricción basada en el sexo, estado civil o incluso por encontrarse en estado de embarazo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar, disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil.



Se tiene el mal concepto que la mujer, que es un ser humano que ante la ley es diferente al hombre y que no tiene los mismos derechos, criterio que es erróneo y necesario erradicar mediante la aplicación en toda extensión de los derechos de la mujer.

4.6. Beneficios que podrían coadyuvar a disminuir la discriminación de la trabajadora de casa particular

La importancia de este punto es contribuir a la protección de la trabajadora de casa particular, en el ámbito de seguridad social como de forma jurídica, acciones que se pueden impulsar desde la Inspección de Trabajo o la secretaría de la mujer del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.6.1 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Institución que tiene como función primordial la atención prioritaria a la seguridad e higiene laboral de la población trabajadora. En este sentido es necesario señalar el trabajo que ha estado realizando con el plan piloto que entró en marcha en el año 2009, con el cual se buscaba incluir a las trabajadoras de casa particular como parte de sus aseguradas, a través del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular -PREC-API-, es el programa que brinda protección en los riesgos de maternidad, accidentes y control de niño sano.



Para darle certeza jurídica el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, creó el programa mediante Acuerdo número 1235 de la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que rige el reglamento para la protección de la trabajadora de casa particular, para lo cual es necesario mencionar su único considerando.

CONSIDERANDO: Que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene como objetivo el otorgamiento de beneficios a la clase trabajadora, para lo cual goza de una amplia libertad de acción a fin de ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen, a la población de Guatemala, así como para decidir el orden y época en que deba asumir, total o parcialmente, cada uno de los diferentes riesgos y para fijar la mayor o menor extensión que en cada caso proceda dar a los respectivos beneficios o a las diversas clases de éstos, de acuerdo con el nivel de vida, necesidades y posibilidades económicas y demás características de los distintos grupos de la población.

Que actualmente el régimen de seguridad social se encuentra en una etapa intermedia, ya que no cubre a todas las clases de trabajadores, por lo que el financiamiento de este programa se determina de conformidad con las necesidades financieras y de facilidad administrativa, así como las características y posibilidades contributivas de las capas de la población trabajadora, que por medio del presente reglamento se protegerán.

Que dentro de la legislación laboral, el trabajo doméstico se encuentra considerado como un régimen especial, por las particularidades que se aplican al mismo, existiendo la necesidad de ampliar, de manera progresiva, la cobertura del régimen de seguridad



social, para la población femenina que desarrolla dichas labores, dada las características de vulnerabilidad de este grupo poblacional.

Se mencionan algunos Artículos de este reglamento que se consideren elementales en la investigación; en el Artículo 1, se regulan los riesgos que cubre dicho programa, siendo los siguientes: “a) Maternidad; b) Control de niño sano; y, c) Accidentes.” Esta protección la otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como un programa de cobertura especial con carácter progresivo y obligatorio, para trabajadoras domésticas.

Artículo 2, esta protección abarca en calidad de afiliada, a “las trabajadoras domésticas que se dediquen en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador.” El Programa tiene carácter de obligatorio para los empleadores que ocupen a una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos 3 días semanales, exceptuándose de la incorporación al régimen especial de protección para las trabajadoras domésticas a las siguientes personas: a) El cónyuge o conviviente del empleador; b) Las parientes del empleador, dentro de los grados de ley; c) Las hijas adoptivas del empleador; d) Las menores de 14 años de edad; y e) Las que prestan servicios menos de 3 días a la semana, para el mismo empleador.

Artículo 4, “dentro de este Programa Especial, para el riesgo de maternidad, se otorgan exclusivamente las prestaciones siguientes: a) Asistencia médico-quirúrgica, general y especializada, preventiva y curativa, durante las fases prenatal, natal y postnatal; b)



Hospitalización; c) Asistencia farmacéutica; d) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios; e) Servicio social; f) Transporte de ambulancia en caso de emergencia; g) Ayuda de lactancia; y, h) Salud reproductiva.”

Esta cobertura, incluye además, la atención por enfermedades inducidas o provocadas por el embarazo, no así la atención a enfermedades que surjan previa, simultánea o posteriormente al embarazo que no deriven de dicho estado, salvo aquellas que afecten el embarazo y únicamente durante el tiempo que dure el mismo, sin que esto implique pago de subsidio alguno por este tipo de enfermedades. Este programa existe y esta funcionando a favor de las empleadas de casa particular, excluyendo a las niñas, menores de 14 años de edad.

4.6.2. Programa especial de protección para trabajadoras de casa particular

El Acuerdo Gubernativo número 236-2009 publicado el 08 de septiembre de 2009 en el Diario Oficial, pone en vigencia el programa, con la visión de brindar protección al sector laboral del país, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en coordinación con la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, SOSEP, ponen en marcha dicho programa el cual cuenta con los siguientes beneficios en salud:

- a. Maternidad: Atención en el cuidado del embarazo durante y después del parto y salud reproductiva.



- b. Accidentes: Cobertura en atención médica así como acceso a los diferentes tratamientos quirúrgicos, según lo amerite el tipo de lesión.
- c. Control niño sano: Esquema de vacunación que conlleva la promoción de la salud y prevención de enfermedades.

Beneficios de prestaciones en dinero:

- a. Maternidad: Goce del equivalente al 100% del salario mínimo vigente para la actividad no agrícola, una vez haya contribuido al programa durante los 6 meses anteriores al riesgo, además, 84 días de suspensión que comprende los períodos pre y post natal, 30 y 54 días respectivamente;
- b. Accidentes: Estar al día en sus pagos le permitirá gozar de las dos terceras partes del salario mínimo vigente para la actividad no agrícola y la respectiva suspensión. Estos son los más importantes para la protección de la trabajadora de casa particular, entre otros que existen, si bien son importantes, no en esta investigación.

Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular, PRECAPI, fue creado con el propósito de mejorar la calidad de vida de las guatemaltecas, como una respuesta al compromiso adquirido con la clase trabajadora del país y, en esta ocasión, después de 32 años, el seguro social lanza este nuevo programa dirigido a ese segmento vulnerable y desprotegido de la población. A la fecha este programa no ha sido funcional, desde que entro en vigencia solo se han afiliado 227 trabajadoras, no se ha hecho publicidad y al patrón no le interesa, pues seria un gasto más y le es más



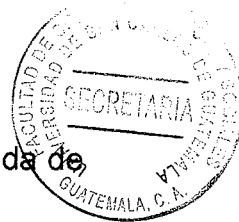
práctico cambiar de empleada en caso de incapacidad, accidente o enfermedad que estar esperando la recuperación.

Considerándose necesario que el Ministerio de Trabajo por medio de la oficina de la mujer, impulse un plan piloto de información sobre el derecho que tienen las mujeres trabajadoras de casa particular a, afiliarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, utilizando los medios idóneos para dicha divulgación, ya que se cuentan con lugares estratégicos de concentración de las mujeres trabajadores en este sector.

4.6.3. Derechos de los trabajadores domésticos garantizados en el nuevo Convenio de la Organización Internacional del Trabajo

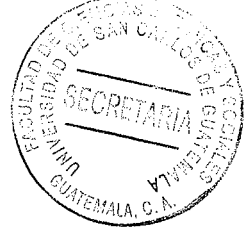
El nuevo convenio C189, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en junio del año 2011, el trabajo doméstico se define como “el trabajo realizado en o para un hogar u hogares. Exige la prestación de los derechos básicos fundamentales a los trabajadores domésticos a la par con los demás trabajadores. Además, se requiere que:

- a. Las trabajadoras domésticas sean informadas de sus condiciones de empleo de una manera comprensible a través de un contrato escrito.
- b. Las trabajadoras están obligadas a trabajar sólo las horas normales de trabajo según la legislación de cada país y otras disposiciones, como compensación por horas extras, los períodos de descanso diario y semanal y vacaciones anuales pagadas.
- c. Cumplir con las normas de cada país sobre edad mínima de trabajo y regulaciones de salarios mínimos.



- d. Los salarios deben ser pagados en efectivo, sin embargo, sólo una parte limitada de los salarios pueden ser en especie.
- e. Para los trabajadores domésticos migrantes, la convención requiere que un contrato escrito deba ser firmado y entregado al trabajador antes de que él o ella, crucen la frontera nacional. Sin embargo, esta disposición no es aplicable cuando las personas gozan de libertad de movimiento a través de algunos acuerdos bilaterales o multilaterales. Esta disposición no es aplicable, por ejemplo, en el caso de la Unión Europea.”

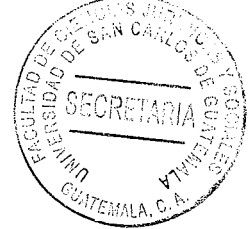
La importancia de este Convenio es la necesidad que tienen las personas trabajadoras en este sector laboral a ser protegidas, regulándole el horario de trabajo a efecto tengan un espacio para poder descansar; así también en relación a la edad, ya que se han visto en este trabajo niñas menores de 14 años; pero sobre todo la importancia de regular el salario, es necesario un salario mínimo para estas personas, ya que se encuentra por debajo de la mitad de lo establecido en el ordenamiento jurídico guatemalteco.



CONCLUSIONES



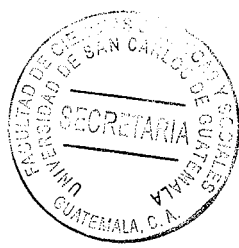
1. Existe ineficiencia por parte del Estado para proteger a la trabajadora de casa particular, violentando el derecho a la igualdad, ya que todo trabajador debe ser tratado de la misma forma, tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.
2. El trabajo de la mujer en casa particular se considera una ocupación de alto riesgo, al tener diversidad de responsabilidades y la carga laboral que presenta para la mujer, con un salario que no compensa el esfuerzo físico que este conlleva.
3. El Estado de Guatemala cuenta con la legislación necesaria, tanto nacional como internacional para la protección de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en casa particular, primordialmente, un salario digno, prestaciones, descansos, la vida, la integridad física y la seguridad en su entorno de trabajo.
4. Existe desinterés por parte de los patronos en resguardar a la mujer trabajadora de casa particular, en materia de seguridad social, para la atención y protección de la mujer de cualquier enfermedad o necesidad médica.
5. Se considera prudente la capacitación a las mujeres que se inician en el trabajo de casa particular, con el objeto que tengan conocimiento expreso de lo que conlleva ese trabajo, los horarios, sus riesgos y beneficios, así como la necesidad que mantengan una relación con su familia.



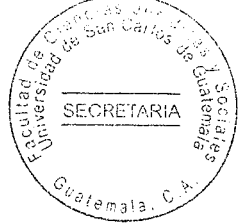
RECOMENDACIONES

1. Se deben de impulsar programas de censo y ubicación de las trabajadoras de casa particular, a través del Instituto Nacional de Estadística, coordinando con los trabajadores estatales, visitas domiciliarias en el casco urbano para identificar casas particulares en donde laboren y proporcionarles apoyo legal, psicológico y pedagógico, preferente.
2. El Estado de Guatemala con apoyo internacional, debe de promover a través de los medios de comunicación radiales, escritos y televisivos, una campaña masiva de los riesgos que corren las trabajadoras de casa particular, cómo evitarlos y la importancia de tener momentos de descanso.
3. Es importante aplicar las normas vigentes en materia de protección a la mujer trabajadora con igualdad de derechos y oportunidades a efecto de darle protección jurídica y social.
4. Después de realizar el censo, hay que concientizar a los patronos de la necesidad de inscribir a la empleada en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el programa de protección para la empleada de casa particular, con el objeto de que cuenten con el seguro social.
5. La Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio de Trabajo Social, podría impulsar un plan de capacitación de las mujeres trabajadoras de casa particular, en relación al trabajo que realizan y la importancia de resguardar su integridad.





ANEXOS





ANEXO I
BOLETA DE ENCUESTA DE CAMPO
TRABAJO DE TESIS
DESIGUALDAD DE GÉNERO Y CONDICIONES LABORALES
DE EMPLEADAS DE CASA PARTICULAR

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Encuesta: Dirigida a personas particulares en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

INSTRUCCIONES PARA LLENAR LA BOLETA DE ENCUESTA: Marque con X la opción de respuesta, que usted considera mejor a cada pregunta.

1. ¿Qué edad tiene?

Entre 16 y 20
Más de 26

☐
☐

Entre 21 y 25

☐

2. ¿Indique su procedencia de origen?

Occidente
Costa Sur

☐
☐

Norte

☐

3. ¿Estudia actualmente?

Sí

☐

No

☐

4. ¿Cuántas horas diarias trabaja?

De 6 a 8
De 10 o más

☐
☐

De 8 a 10

☐

5. ¿Cuál es su salario mensual?

De Q. 300.00 a Q. 700.00
Más de Q. 1500.00

De Q. 800.00 a Q.1500.000

6. ¿A parte de los que haces del hogar, realiza otras funciones?

Sí

No

7. ¿Recibe alguna otra remuneración a parte de su salario mensual?

Sí

No

8. ¿Ha sido agredida física o sexualmente por alguno de sus patronos?

Sí

No

9. ¿Conoce usted de los derechos que tiene como trabajadora doméstica, regulados por la ley?

Sí

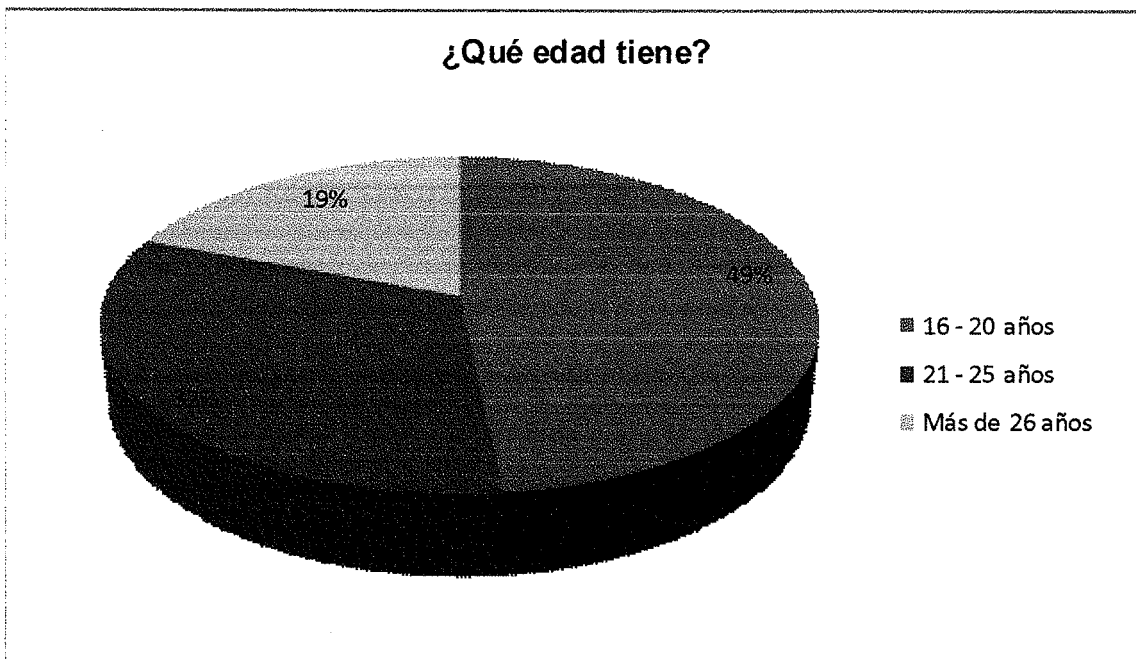
No

10. ¿Ayuda económicamente a su familia?

Sí

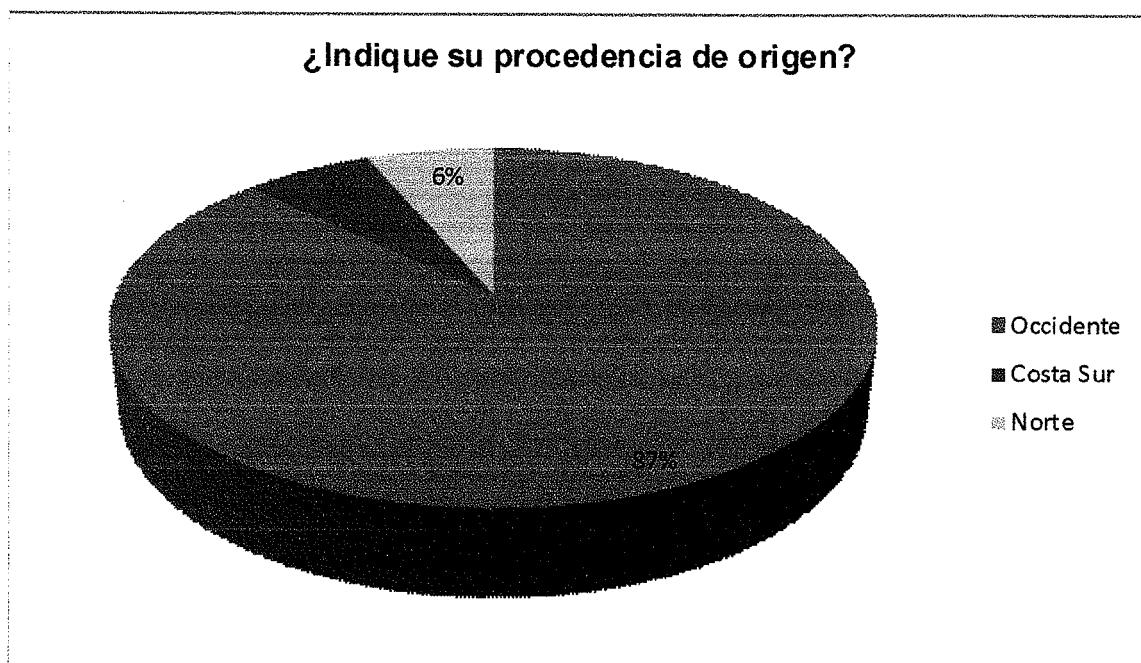
No

ANEXO II
TRABAJO DE TESIS
DESIGUALDAD DE GÉNERO Y CONDICIONES LABORALES
DE EMPLEADAS DE CASA PARTICULAR



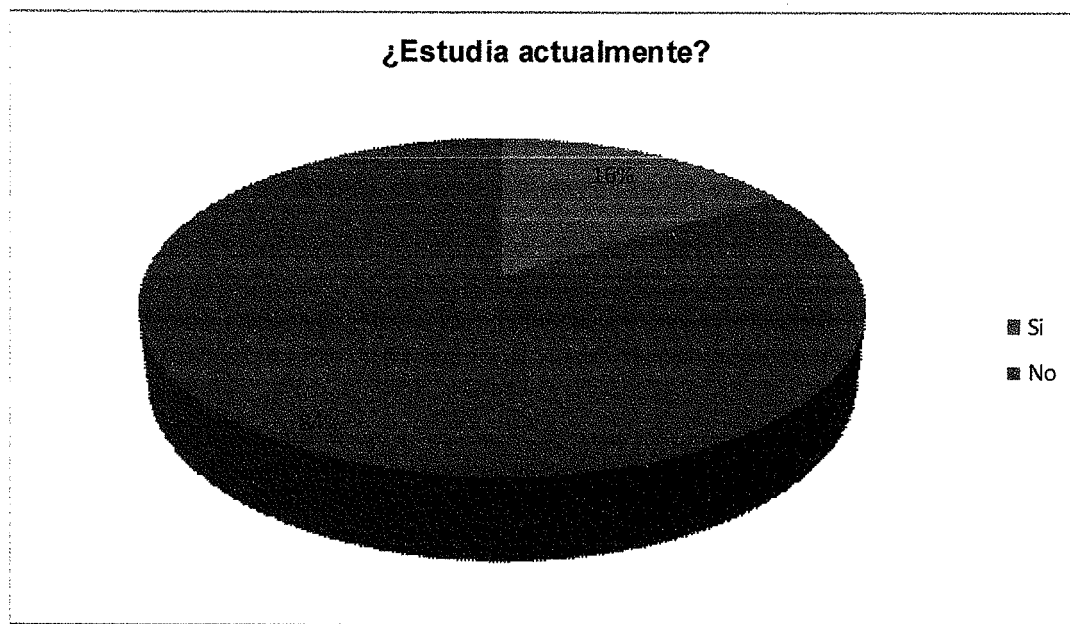
Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

Según datos estadísticos, el 49% de las empleadas domésticas se encuentran entre las edades de 16 a 20 años, el 32% entre las edades de 21 a 25 años y el 19% tiene más de 26 años.



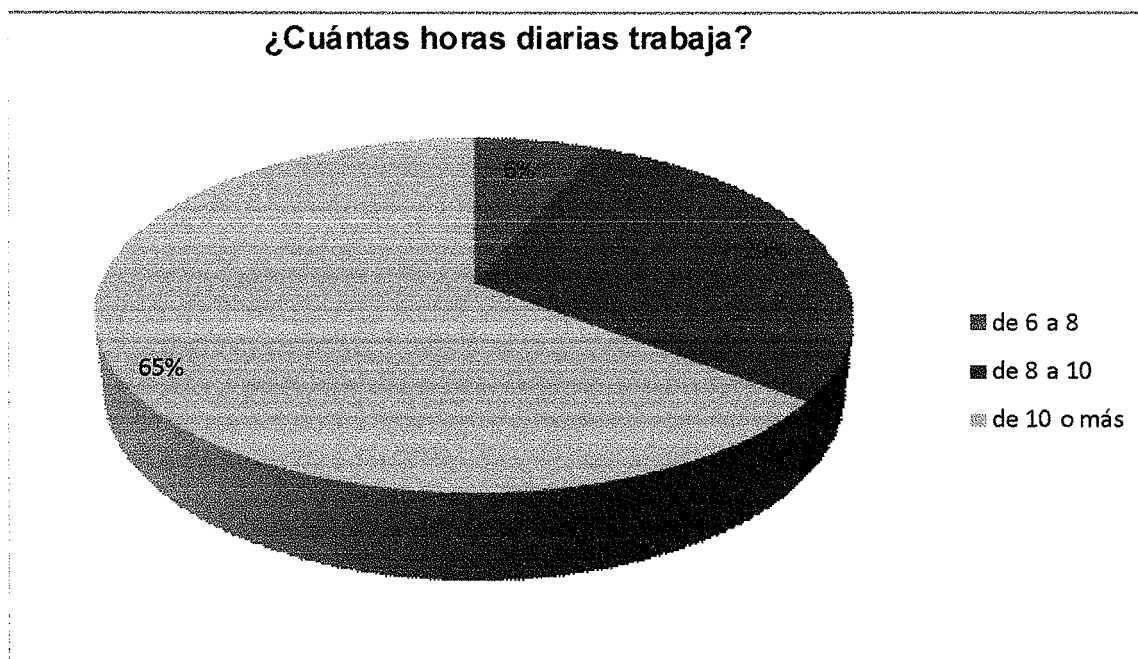
Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

Según datos estadísticos, un 87% de las empleadas domésticas son originarias del Occidente, el 7% de la Costa Sur y el 6% del Norte.



Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

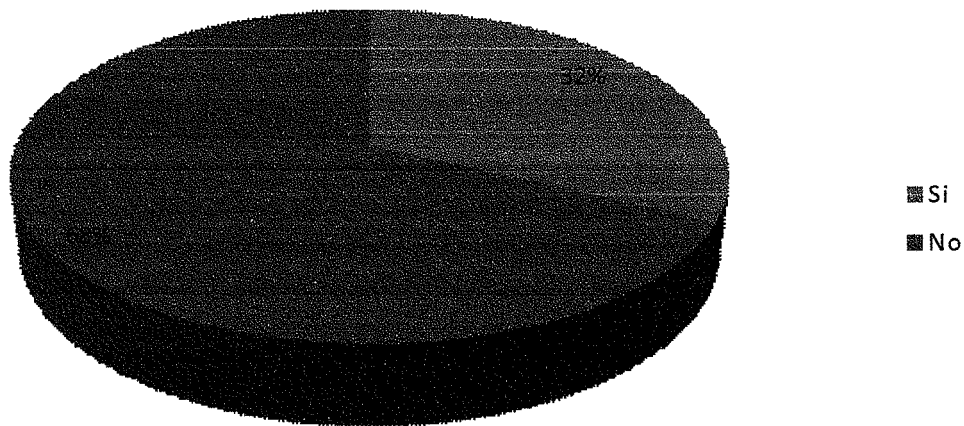
Según datos estadísticos, el 84% de las empleadas domésticas no saben leer y el 16% si.



Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

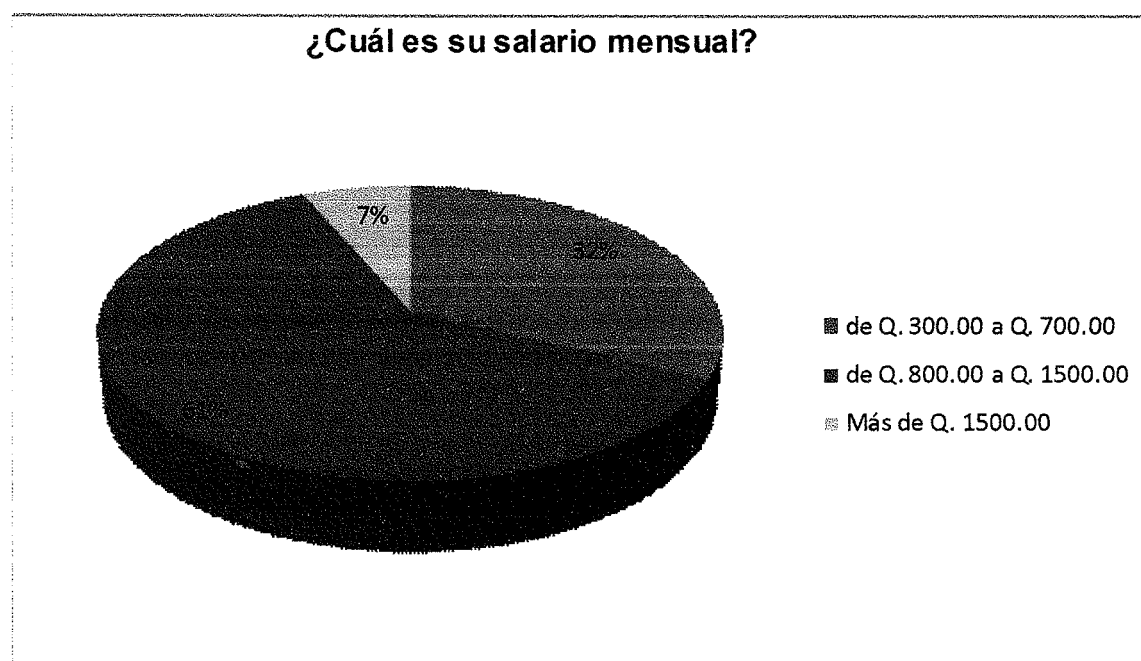
Según datos estadísticos, el 6% de las empleadas domésticas trabajan de 6 a 8 horas diarias, el 29% de 8 a 10 y el 65% trabaja más de 10 horas diarias.

¿Recibe alguna otra remuneración a parte de su salario mensual?



Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

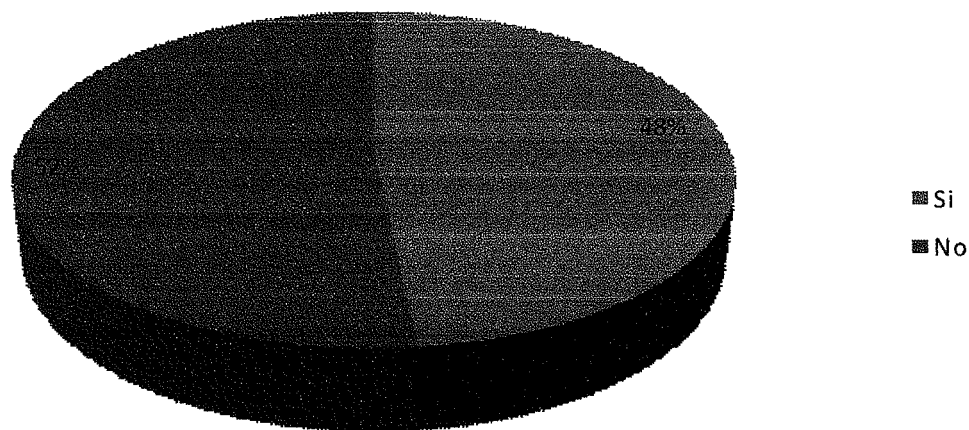
Según datos estadísticos, el 68% de las empleadas domésticas no recibe y el 32% si recibe.



Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

Según datos estadísticos, el 32% de las empleadas domésticas, reciben un salario de Q.300.00 a Q. 700.00., el 61% de Q.800.00 a Q.1,500.00 y el 7% recibe más de Q.1,500.00.

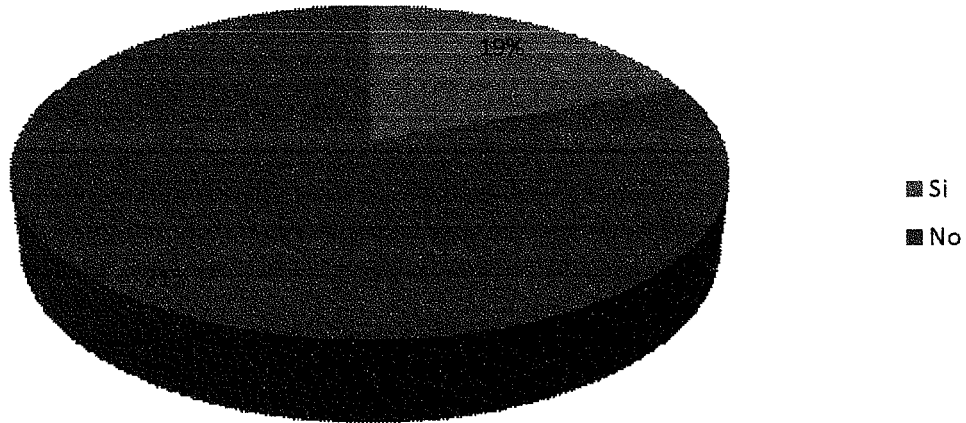
¿A parte de los que hacer del hogar, realiza otras funciones?



Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

Según datos estadísticos, el 48% de las empleadas domésticas respondió que sí y el 52% respondió que no.

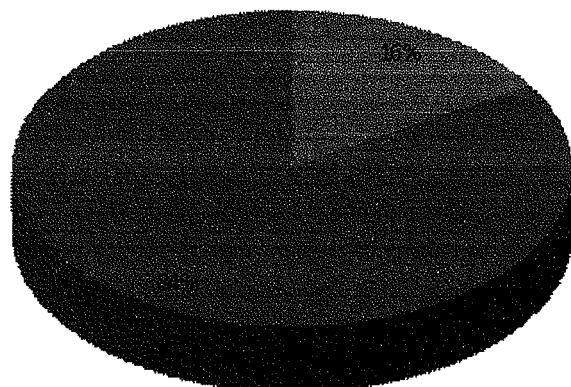
¿ Ha sido agredida física o sexualmente por algunos de sus patrones?



Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

Según datos estadísticos, el 19% de las empleadas domésticas respondió que sí y el 82% respondió que no.

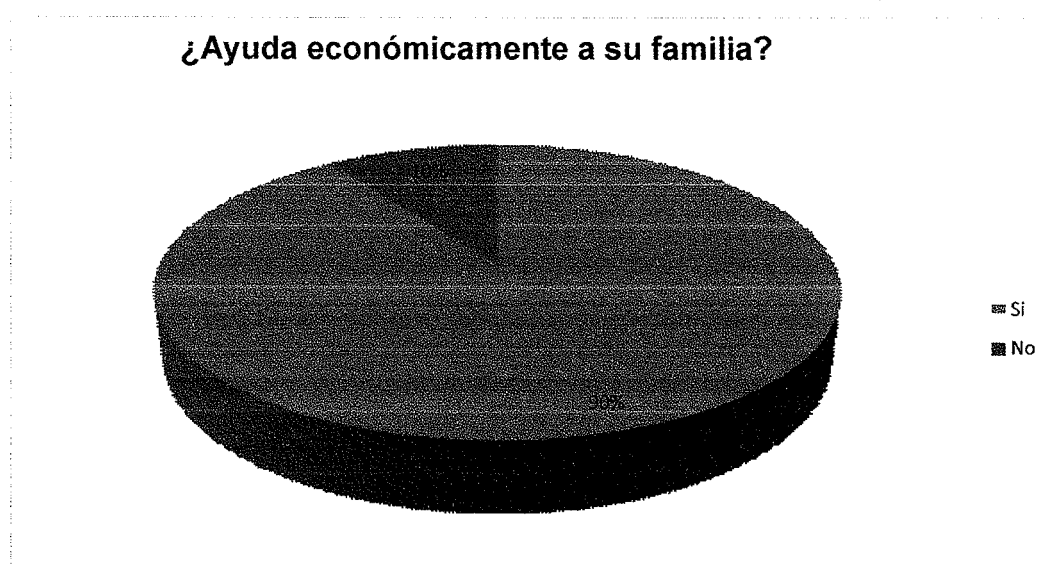
¿Conoce usted de los derechos que tiene como trabajadora doméstica, regulados por la ley?



■ Si
■ No

Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

Según datos estadísticos, el 16% de las empleadas domésticas respondió que sí y el 84% respondió que no.



Fuente: Según encuesta realizada a trabajadoras domésticas.

Según datos estadísticos, el 90% de las empleadas domésticas sí aporta y el 10% no.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 14^a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta: 1946.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. México: Ed. Porrúa S.A. 1988.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. 18^a. ed., actualizada por Porfirio Marquet Guerrero. México: Ed. Porrúa S.A. 2001.

FIX ZAMUDIO, Héctor. **Manual de protección de los derechos humanos**. 8^a. ed. Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos: 1998.

<https://derecho.ufm.edu/que-se-entiende-por-el-bien-común> (Consultado: el 16 de julio de 2018).

https://es.wikipedia.org/wiki/Bien_común (Consultado: el 16 de julio de 2018).

https://es.wikipedia.org/wiki/El_respeto_al_derecho_ajeno_es_la_paz (Consultado: el 12 de junio de 2018).

<https://es.wikipedia.org/wiki/mujer> (Consultado: el 18 de septiembre de 2018).

<https://pdh.org.gt/derechos-humanos/cuales-son.html> (Consultado: el 14 de julio de 2018).

<https://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/las-fuentes-del-derecho-laboral.html> (Consultado: el 16 de septiembre 2018).

[https://www.gob.mx/trabajodigno/articulos/discriminacion-y-desigualdad-en-el-trabajo del hogar](https://www.gob.mx/trabajodigno/articulos/discriminacion-y-desigualdad-en-el-trabajo-del-hogar) (Consultado: el 14 de septiembre de 2018).

<https://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php> (Consultado: el 16 de septiembre de 2018).

Lorefilosofia.aprenderapensar.net/2011/11/17/tipos-de-justicia (Consultado: el 14 de julio de 2018).

MONZÓN, Ana Silva. **Rasgos históricos de la exclusión de las mujeres en Guatemala**. Guatemala: Ed. Universidad Rafael Landívar de Guatemala: 1993.

Organización Internacional del Trabajo. **Informe**. Naciones Unidas. 1998.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Electrónica, Guatemala: Datascan, S.A. 1987.



Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Naciones Unidas, 1994.

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295. Congreso de la República de Guatemala, 1946.

Convención Sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación Contra la Mujer. Naciones Unidas, 1981.