

Ana Isabel Pocón Canel

“INTERVENCIÓN DE INSTITUCIONES NO GUBERNAMENTALES ONG’s EN LA EDUCACIÓN Y
CAPACITACIÓN DE TRABAJADORAS DE CASAS
PARTICULARES DE LA CIUDAD DE GUATEMALA”

Asesor: Lic. Julio César Saavedra



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
Y CIENCIA DE LA EDUCACIÓN

GUATEMALA, MARZO DE 2011

El presente trabajo de tesis fue presentado
Por la autora como requisito previo a su
Graduación de Licenciatura
En Pedagogía y Ciencia de la Educación
Guatemala, 2011

DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo creador de todo nuestro universo.
- A MIS PADRES:** Juliana Canel Xuya de Pocón, una oración en su memoria, por ser ejemplo. Felipe Pocón Monroy a quien dedico con todo mi amor este triunfo, por su dedicación y esmero.
- A MIS HERMANOS:** Emma Maritza, Edna Julieta, Obdulio Faustino, Florentina Janethe, Andrea Juliana. Con todo cariño y respeto que se merecen.
- A MIS HIJAS:** Adriana Fabiola, Lourdes Alicia. Con todo mi amor.
- A MIS SOBRINOS:** Felipe Alexander, Fátima Gabriela. Con cariño y respeto.
- A MIS TIOS:** Bernardo, Francisca, Juana. Con respeto y cariño.
- A MIS PRIMOS** Noema, Evila, Elisa, Joel. Con cariño.
- A MIS ABUELOS:** Faustino, Valentina, Daniel, Felipa. En su memoria, que Dios los tenga en su gloria.
- A MIS COMPADRES:** Licda. Beatriz Amabelly Santizo de Leiva, Lic. Benjamín Leiva, María Elsa Velásquez, Mario Rodolfo Morales. Por su confianza.
- A MIS AMIGOS:** Héctor Saúl, Victoria Monzón, Ana Cabañas, Rebeca Girón, Luz del Carmen Montufar, Marcela Cálate Alvarado, Amanda Quiñonez, María Teresa Marroquín, Amelia de Jesús Padilla, Patricia González. Por su amistad y cariño.
- A TODOS LOS QUE HAN
CONTRIBUIDO CON MI
FORMACIÓN** Con cariño, respeto y admiración. Que Dios los bendiga.
- A TODOS LOS QUE ME HAN
BRINDADO SU
COLABORACIÓN
A LA U.S.A.C.** Con fraternal agradecimiento.
Con agradecimiento por ser mi centro de formación.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA



FACULTAD DE HUMANIDADES
"Id y Enseñad a Todos"
Guatemala, Centroamérica
Ciudad universitaria, zona 12

Guatemala, 18 de octubre del 2010

Licenciada

Maria Teresa Gatica Secaida
Directora, Departamento de Extensión
Presente

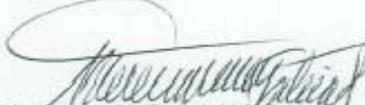
Licenciada Gatica,

Hacemos de su conocimiento que el estudiante:

Con carné No. 8917297 ha realizado las correcciones sugeridas al
trabajo de EPS Tesis , titulado: "INTERVENCIÓN DE INSTITUCIONES
NO GUBERNAMENTALES ONG'S EN LA EDUCACIÓN DE TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES!"

Por lo anterior, se dictamina favorablemente para que se le asigne fecha de
EXAMEN PRIVADO.

Atentamente,


Miembro de Comisión Revisora
Nombre y firma
Licda. María Teresa Gatica


Miembro de Comisión Revisora
Nombre y firma
Lic. Bidel Méndez


Presidente, Comisión Revisora
Nombre y firma
Lic. Julio César Saavedra

INDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL	9
1.1 TEMA	9
1.2 DELIMITACIÓN DEL TEMA	9
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.4 ANTECEDENTES	9
1.5 IMPORTANCIA	11
1.6 ALCANCES Y LIMITES	12
CAPÍTULO II MARCO TEORICO	13
2.1 PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO	13
2.2 TRABAJO DOMESTICO EN GUATEMALA	15
2.2.1 TRABAJO DE CASA PARTICULAR	16
2.3 PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA EDUCACIÓN	17
2.4 INCIDENCIA DE LA EDUCACIÓN EN CONDICIÓN DE GENEROO DE LA MUJER	19
2.4.1 LA EDUCACIÓN NO FORMAL	20
2.5 ASISTENCIA TÉCNICA Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES	22
2.5.1 TÉCNICAS DIDÁCTICAS EN LA CAPACITACIÓN	24
2.6 INSTITUCIONES QUE SE OCUPAN Y APOYAN EL TEMA DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR	25
2.6.1 CENTRO DE APOOYO PARA LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR	25
2.6.2 CASA SAN BENITO	27
2.7 LEYES DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR	30
2.7.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA	31
2.7.2 CÓDIGO DE TRABAJO	33
2.7.3 CONVENIOS INTERNACIONALES	35

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	42
3.1 OBJETIVOS GENERALES	42
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	42
3.3 VARIABLES	42
3.3.1 VARIABLE I	42
3.3.2 VARIABLE II	42
3.3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES	43
3.3.4 DEFINICIÓN OPERACIONAL	42
3.3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	44
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	45
CAPITULO IV PRESENTACIÓN DE LOS DATOS	46
4.1 PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ESTADISTICOS	46
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	91
ANEXO	92

INTRODUCCIÓN

El trabajo que una persona desempeña dentro de la sociedad viene a contribuir al progreso y desarrollo de un país. Considerando que el trabajo es una actividad humana que va encaminada a la satisfacción personal, laboral, social y económica de cada persona, es necesario hacer valer los derechos y obligaciones que como empleado tiene que cumplir y que por la parte contratante debe efectuar.

En este sentido el papel que la mujer desempeña como fuerza laboral ha aumentado debido a la crisis económica, cultural y de preparación académica que viven las familias en la sociedad. Entre los trabajos que ocupa está el desempeñarse como Trabajadora de Casa Particular, fenómeno que ha venido dándose desde hace siglos atrás en mujeres en su mayoría menores de edad, madres solteras, adulta mayor, que por una u otra causa tienen la necesidad de emplearse en este oficio. Sin embargo, el trato inhumano que reciben restringe sus derechos laborales y en especial sus derechos humanos.

Por tal razón en este proceso de investigación surge el tema “INTERVENCIÓN DE INSTITUCIONES NO GUBERNAMENTALES ONG’s EN LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES”, considerando que el proceso educativo es y seguirá siendo un elemento que permite la superación de una persona y de la sociedad misma. Estas instituciones a través de programas de educación formal e informal brindan la orientación y apoyo necesario a este grupo de la población para que se eduque, capacite con el objeto de que tenga una mejor condición de vida personal y laboral.

Dar a conocer la proyección social y apoyo que ONG’s brindan a la población de Trabajadoras de Casa Particulares a través de programas educativos, capacitaciones técnicas, así como la orientación acerca de sus derechos humanos, laborales, culturales y de género es el fundamento de esta investigación y para que el Estado y la sociedad establezcan coordinaciones y alianzas que les permitan seguir proyectándose en la misma.

El estudio de investigación se divide de la siguiente manera:

Capítulo I: Marco Conceptual en él se plantea el problema, sus antecedentes, alcances, límites e importancia de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico contempla los hallazgos bibliográficos de la investigación relacionados con la problemática planteada.

Capítulo III: Marco Metodológico se formulan objetivos general y específico, la variable, definición conceptual y definición operacional con sus indicadores, así como la población y universo investigados.

Capítulo IV: Marco Operativo: abarca la presentación y análisis de los resultados. Finalmente las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. La presente investigación, no es única, ni definitiva, pero busca plantear un ejercicio reflexivo en beneficio práctico de la comunidad educativa y social

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1. TEMA

“INTERVENCIÓN DE INSTITUCIONES NO GUBERNAMENTALES ONG's EN LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES DE LA CIUDAD DE GUATEMALA”.

1.2. DELIMITACIÓN DEL TEMA

Intervención de instituciones no gubernamentales ONG's en la educación y capacitación de trabajadoras de casas particulares, de la zona 1 de la ciudad de Guatemala.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación se desarrolló con la finalidad de responder a la siguiente interrogante:

¿Cómo influyen los programas de educación y las capacitaciones que brindan las ONG's en el desempeño laboral y personal de las trabajadoras de casa particular?

1.4. ANTECEDENTES

La presencia de la mujer en la fuerza de trabajo en Guatemala tiene un trasfondo histórico, ya desde la época de la Conquista se le obliga a prestar su servicio personal en los oficios domésticos como una imposición de la Encomienda y Repartimiento por parte de la Corona Española a quienes no podían pagar tributo. El trabajo doméstico constituía una categoría esencial para los hogares apoderados los que no dependían de fluctuaciones económicas porque no pagaban en moneda a las trabajadoras sino en especie o favores. En otros casos, cuando las mujeres hacendadas daban a luz a sus hijos y no tenían leche materna y no habían pachas o biberones requerían de una nodriza que se encargara de amamantar al hijo o hija de la patrona; mientras no daba de mamar a los bebés se le asignaban otras tareas

domésticas y de esa forma se iban quedando como trabajadoras de la casa. Como consecuencia de estos y otros hechos históricos, a la mujer se le ha excluido de oportunidades educativas, sociales, culturales y económicas, asignándosele actividades de menor relevancia. Otro ejemplo era el empleo disponible que existía para las mujeres en las colonias españolas era frecuentemente doméstico con respecto al lugar donde el trabajo era realizado, la clase de trabajo que se pedía a menudo –particularmente en las industrias artesanales- al tipo de relación familiar requerida para ejercer el comercio. Fuera de la agricultura las opciones de empleo disponibles para las mujeres eran limitadas, mal pagadas, y frecuentemente condicionadas y determinadas por la esfera doméstica. En Europa el servicio doméstico era una ocupación respetable. Para mucha gente en Inglaterra y Francia, en el período preindustrial, esta ocupación fue vista más como una etapa en la vida que como una elección ocupacional. El término que se usó en esta época de “sirvientes”, pertenecía a una categoría muy amplia, incluía cualquier dependiente del hogar que realizaba tareas domésticas o de manufactura, pero más a menudo, hombres y mujeres jóvenes que ingresaban a una economía familiar como miembro adicional.¹

En la actualidad el número de mujeres que pertenecen a la población económicamente activa se ha triplicado, sino más, de manera considerable en diferentes actividades y trabajos, donde cada una de ellas se desempeñan para subsistir y para mejorar su calidad de vida. Dentro de las actividades o trabajos que realiza la mujer, está el desempeñarse como trabajadora de casa particular. En el medio social guatemalteco se les llama *muchacha, patoja, sirvienta, empleada* y otros apelativos más, pero el término que se utilizará en esta investigación será el de *trabajadora de casa particular* porque en la escala de categorías laborales es un servicio que presta. Las trabajadoras de casas particulares representan uno de los sectores más vulnerables es un fenómeno que se da a nivel mundial. En el caso de

¹ CHANEY, ELSA M., Y MARY GARCÍA CASTRO. *Muchacha, Cachifa, Criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada*. Editorial Nueva Sociedad. 1993

Guatemala uno de los elementos que regularmente caracterizan a las trabajadoras de casas particulares, casi en su totalidad, es que pertenecen a una población migrante de las áreas rurales o centros urbanos del interior o *región del país que se aborde*, principalmente de origen indígena o campesino y en menor escala ladina, menores de edad, madres solteras, mujer adulta, viudas entre otras condiciones. Proviene de hogares humildes y en sus trabajos normalmente se enfrentan a situaciones de inestabilidad, bien sea porque cambian de decisión propia de trabajo para tratar de alcanzar sus aspiraciones personales, porque las tratan mal o porque las despiden ante lo que se enfrentan a problemas, por ejemplo, que no les pagan sus salarios y/o prestaciones. En ese proceso de inserción laboral, muchas de ellas cambian su forma tradicional de vida por presiones de los empleadores y por propia imitación, siendo víctimas de la transculturización.

1.5. IMPORTANCIA

Desde tiempos antiguos a la mujer se le ha marginado, limitando su acción a labores del hogar, oficios domésticos, entre otros oficios; lo cual se sigue dando en todas las áreas de pobreza de Guatemala, lo que ocasiona entre otros aspectos la poca o ninguna preparación académica y profesional de la mujer para enfrentarse a situaciones problemáticas que la vida le presenta.

Tomando en cuenta la necesidad que existen en Guatemala de educar y capacitar a esta población, especialmente a las trabajadoras de casas particulares o de servicio doméstico como se le conoce también, a sabiendas que presentan problemas de diversa índole, surgen instituciones que a través de programas educativos, capacitaciones y asesorías las orientan contribuyendo al desarrollo en el aspecto educativo, social, económico, cultural y especialmente el laboral.

Las razones que impulsan a la mujer a salir a trabajar fuera de su hogar son múltiples, siendo la principal la de orden económico, para ello es necesaria

que la mujer sea capacitada, educada y con el apoyo que brindan estas instituciones podrán disminuir, sino eliminar, el trato injusto que reciben en sus trabajos.

La presente investigación no es la única, sin embargo su importancia radica en dar a conocer la coordinación y esfuerzos propios de cada institución ONG's para hacer de este problemas un medio que mejore la situación de las trabajadoras de casas particulares en el medio laboral de Guatemala. En virtud de lo anteriormente expuesto, se determinó realizar esta investigación abordando el tema: "Intervención de instituciones no gubernamentales ONG's en la educación y capacitación de trabajadoras de casas particulares" y que servirá como referencia para otras investigaciones y para el conocimiento de la sociedad en general.

1.6. ALCANCES Y LÍMITES

1.6.1 **ÁMBITO MATERIAL** Documentos, informes, leyes, estadísticas, investigaciones que existen sobre el tema a desarrollar.

1.6.2. **ÁMBITO INSTITUCIONAL** Organizaciones que trabajan el tema a investigar: Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), Casa San Benito.

1.6.3. **ÁMBITO PERSONAL:** Comprende a trabajadoras de casas particulares que asisten al Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) y Casa San Benito, autoridades que dirigen ONG's, abogados, empleados de la inspecciones de trabajo.

1.6.4. **LÍMITES:** la investigación no tomó en cuenta la situación económica ni religiosa de la población.

CAPÍTULO II MARCO TEORICO

2.1 PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO

“El trabajo comprende el conjunto de actividades que desarrollan los individuos en una sociedad orientada a la satisfacción de sus necesidades.

Estas necesidades se expresan en estrategias de supervivencia y en acciones dirigidas a la obtención de reconocimiento social, a la creación de ser un medio en un fin, ya que adquiere en esta dimensión la capacidad de ser un factor de satisfacción en sí con una significación y pertinencia otorgada por el entorno”.² Con frecuencia las mujeres son objeto de discriminación y explotación en lo que toca a remuneraciones, condiciones de trabajo y prácticas de contratación. En general existen limitantes reales para la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo, lo cual obstaculiza su participación en la vida política, económica y social de un país.

Tradicionalmente la división de las tareas sociales entre los sexos, han asociado predominantemente el trabajo vinculado con la atención del hogar y cuidado de las personas a las mujeres, y las labores relativas a la obtención del ingreso familiar, a los hombres. “La participación creciente de la mujer guatemalteca en el mercado de trabajo, especialmente en el sector informal de la economía obliga a conocer razones y formas de inserción, puesto que tienen implicaciones en la definición de políticas y programas de empleo que buscan mejorar las condiciones de vida de la mujer guatemalteca y su familia y disminuir la discriminación en el trabajo”.³

Es importante destacar que el comportamiento de las mujeres frente al trabajo obedece a una dinámica compleja, en la cual confluyen factores culturales de carácter general, por ejemplo las presiones que afectan a las

²COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA. Plan de acción Regional. Chile 1977. Pp. 27

³ UNICEF, FLACSO, ONAM. Mujer y sector informal. Primera edición, Guatemala. Editorial ALFIL y Compañía Limitada, 1992. Pp.29

sociedades en proceso de cambio, las demandas familiares y sus adaptaciones a los cambios externos.

La mayor o menor incorporación al mercado de trabajo de las mujeres dependerá en forma significativa del grado de modernización de la sociedad en relación con el tipo de oportunidades que ésta pueda ofrecer.

Las mujeres de los sectores populares se insertan en el mercado laboral desde edades tempranas en una magnitud significativa como parte de las estrategias de subsistencia de sus familias. Un gran grupo de mujeres de este estrato se agrupa en ocupaciones del servicio doméstico, otro en actividades agrícolas. Otro sector del servicio que ocupa a muchas mujeres es el pequeño comercio, como el comercio ambulante. Pero la actividad comercial que agrupa influyentemente a la mujer es el mercado en regiones con población predominantemente indígena. Estén o no insertas totalmente en un empleo, las mujeres de los sectores populares realizan de forma casi exclusiva el trabajo doméstico no remunerado y remunerado porque realizan tareas agrícolas para el consumo y procesamiento doméstico de los alimentos.

En cualquier estrato en que se encuentre la mujer, el trabajo remunerado tendrá que ser cada vez más valorado por ellas en términos de significación social y autoestima. Esta situación va unida a la modernización de la sociedad y a la expansión educativa de las mujeres.”*La variable educación muestra tener un gran impacto en el papel productivo de la mujer. Cuanto mayor es el nivel de escolaridad mayor será la participación en el mercado de trabajo*” afirma María Teresa Sirvent, en su informe La Mujer y el proyecto principal de educación de América Latina, sigue diciendo que una de las limitaciones fundamentales al acceso de la mujer al trabajo, educación y a las responsabilidades de dirección, así como de su desarrollo, es la sobrecarga de trabajo que le imponen las labores domésticas falsamente concebidas como oficios exclusivos de la mujer, esto incide mayormente en los millones de mujeres incorporadas a la

producción y los servicios, los cuales tienen que sumar a su jornada de trabajo la totalidad de las labores domésticas”.

2.2. TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA

El Código de Trabajo en el Capítulo Cuarto, Trabajo Doméstico, Artículo 161 indica que “Trabajadores domésticos son los que dedican en forma habitual y continua a las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”. No obstante a este enunciado según el Plan Estratégico del Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular CENTRACAP 2000-2002, “El trabajo doméstico no tiene una definición precisa pues está condicionado por la personalidad de la Patrona, los hábitos de la familia empleadora y su situación económica. El *trabajo de casa particular* o trabajo doméstico se asemeja a un proceso artesanal: no hay cooperación ni división del trabajo, se produce en el ámbito privado en forma individual, no existe un solo producto sino muchos y estos son combinables y perecederos. Es decir se puede definir como una simultaneidad de tareas distintas, interrumpidas para avanzar en una, mientras otras quedan a la espera”.

Tomando en consideración lo antes descrito se asume que en el trabajo de casa particular no existe una sola definición que lo identifique pues la concepción y naturaleza con la que se aborde determinará su conceptualización. Otra característica del trabajo de casa particular es lo relacionado a la no estandarización del proceso productivo, pues no se producen bienes para el mercado, sino más bien, valores de uso que se auto consumen y que los traducen en perecederos, situación que motiva la desvalorización de esta actividad laboral, que además dentro de su caracterización es considerado como un “rol natural de la mujer”.

Partiendo de que El Código de Trabajo, es producto de la lucha y protección a la clase trabajadora, en su parte sustantiva en torno al trabajo doméstico, esto no es así, puesto que lesiona los derechos que a este sector le corresponden tal y como lo establece los artículos del 161 al 166 que son analizados en la sección de este trabajo denominada: Leyes de protección social para las trabajadoras de casa particular, así como los artículos de la Constitución de la República de Guatemala

en sus artículos 101, 102; además de transgredir lo establecido en la Ley de Dignificación y Promoción de la mujer que en su artículo 25 “Igualdad Jurídica” establece: “El Estado impulsará la emisión de la legislación específica para lograr que las mujeres ejerzan capacidad jurídica idéntica a los hombres, en especial para firmar contrato y administrar bienes, así como trato igual en todas las etapas del procedimiento en los tribunales e igual derecho respecto a la libre circulación y a las libertades para elegir su residencia y domicilio”.⁴

2.2.1 TRABAJO DE CASA PARTICULAR El trabajo de casa particular es una actividad digna y una opción laboral para las mujeres que por ser pobres y no haber tenido acceso a la educación y capacitación laboral no tienen alternativas de trabajo calificado o profesional. Hay mujeres que por falta de educación y capacitación laboral se emplean en casas particulares para hacer el oficio doméstico: lavado, planchado, cuidado de niños e incluso de adultos, cocinando, sacudiendo, trabajando desde que amanece hasta después del anochecer, ya que este trabajo no tiene horario y además ganan bajos salarios.

El trabajo de casa particular es una actividad poco reconocida, pese a que conlleva mucha dedicación y laboriosidad, se dice que es un trabajo invisible, generalmente mal pagado, las mujeres que se dedican a esta actividad son excluidas socialmente, además para poder obtener un trabajo deben concentrarse en las áreas urbanas entre las que figura la ciudad capital; su preparación está orientada a los quehaceres del hogar, puesto que en su grupo familiar cotidianamente así son formadas como un rasgo cultural; son personas desposeídas y con gran necesidad de obtener ingresos para sobrevivir personalmente y para ayudar a su grupo familiar. Por otra parte, ellas sufren, en algunos casos, acoso sexual, explotación y malos tratos de parte de los integrantes de las familias donde trabajan.

Las condiciones de vida de una mujer trabajadora de casa particular en la población guatemalteca se caracteriza por los siguientes factores: son personas de suma pobreza, analfabetas *en su mayoría*, desprotegidas a nivel salud, *educativo y social*, carentes de medios de recreación, discriminadas, explotadas

⁴ MARROQUIN VALDEZ, MAYRA RAQUEL. Patrón cultural y mujer trabajadora de Casa Particular. Guatemala, julio de 2002

debido al contexto económico, social y cultural al que pertenecen; quienes visualizan en el trabajo *de casa particular* la alternativa laboral les permite encontrar mejores condiciones de vida, viéndose obligadas a emigrar a las áreas urbanas, despojándose de sus costumbres y tradiciones.

Las mujeres dedicadas al trabajo de casa particular son jóvenes mujeres provenientes del área rural del país, formando parte de la población analfabeta, cuando emigran del campo a la ciudad país, situación que es superada de acuerdo al tiempo de permanencia en las áreas urbanas donde laboran. Siendo esta la alternativa laboral más accesible a sus precarias condiciones de preparación para el trabajo, son expuestas a injustas condiciones entre las que están: jornadas de trabajo extensas de trabajo, utilización de vestimenta diferente a la propia, acoso sexual por parte de los patronos *o de otras personas allegadas a ellas*, bajos salarios que no compensan el esfuerzo realizado, inaccesibilidad a prestaciones laborales que están auspiciadas en la desprotección jurídica que brinda el Estado a este sector de la población.⁵

2.3. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA EDUCACIÓN

“La educación es un proceso que tiende a capacitar al individuo a actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso social. Todo ello de acuerdo a la realidad de cada uno, de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas”⁶

La educación es un factor esencial para el desarrollo económico y social de los pueblos y un derecho básico del hombre como ser social, por lo tanto recibirla constituye un principio de equidad y justicia del cual no se le puede privar sin violar norma universal. Las mujeres constituyen un alto porcentaje de la población analfabeta total; incluso en los países considerados de alto nivel cultural el porcentaje de mujeres con educación media, especial y superior es muy bajo. Hay también discriminación en la naturaleza y contenido de la educación que se proporciona a las niñas y de las opciones que se les ofrecen, lo que tiende a limitarlas a roles y ocupaciones estereotipadas.

⁵ MARROQUIN VALDEZ, MAYRA RAQUEL. Patrón cultural y mujer trabajadora de Casa Particular. Guatemala, julio de 2002

⁶ NERECCI. IMEDEO G. Hacia una Didáctica General Dinámica. Novena Edición, Buenos Aires. Editorial KAPELUSZ. 1969

La imposibilidad de acceso a la educación, a las mujeres ha hecho que éstas se dirijan hacia los sectores tradicionales de la economía, esto es, fundamentalmente hacia los servicios domésticos, comercio, industria, artesanías, tareas agrícolas y trabajo doméstico. Existe el problema especial de las jóvenes que abandonan la escuela por falta de posibilidades económicas, necesidad de trabajar para contribuir a los ingresos familiares y otras causas. La población tiene una valoración muy alta de la educación porque considera que ella constituye la forma de ingresarse a la sociedad y la mejor vía para obtener movilidad socialmente ascendente.

“En casi todos los países y regiones, la educación ha sido un canal de movilidad social. Sin embargo para que los cambios así introducidos a la estructura social sean permanentes, deben corresponder a modificaciones paralelas en la estructura”.⁷

El conjunto de mujeres guatemaltecas (indígenas y no indígenas) presentan una situación educacional desfavorable en la edad madura: del total de la población femenina, un 14% de las analfabetas tienen entre 7 y 17 años, mientras que un 35% tiene más de los 18 años, por lo que puede notarse que ambas cifras suman el 49% de mujeres analfabetas mayores de 7 años. Este estado de casos es más grave entre las mujeres indígenas.

Medir el analfabetismo femenino, es tan complejo. Dentro de cada país se utilizan metodologías diferentes para recolectar los datos correspondientes. La mayor parte de las veces se recurre a los censos de población, a veces a las encuestas de hogares, otros a los padrones electorales.

En razón a tres factores se puede describir la situación educativa de la mujer: el género, la raza y el nivel social. Amplios sectores de la población femenina rural presentan deficiencias que son apreciablemente superiores a las que también sufren los hombres.

Muy pocas de las mujeres rurales indígenas y pobres de las ciudades tienen posibilidades de acceder a la escuela secundaria. Las mujeres no pobres urbanas que tienen la oportunidad de estudiar la secundaria y una carrera

⁷ COMISION ECONOMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Educación y conocimiento. Chile, 1992. Pp. 50

universitaria enfrentan discriminación de género, esto reduce su acceso a la universidad: en 1987, por cada tres hombres que habían completado segundo nivel, uno tuvo acceso a la universidad, mientras en el caso de las mujeres, por cada cinco que concluyeron secundaria una tuvo acceso a la educación superior. La carencia de recursos económicos es una limitación para continuar los estudios, en otros casos la disponibilidad del tiempo es corto por motivo de trabajo o atención del hogar en el caso de las mujeres, también la falta de descentralización de la escuela secundaria y superior al interior del país o por razones culturales en el área rural.

“Los logros recientes de las mujeres en cuanto a acceso de la educación son notables, aunque su efecto en términos de inserción laboral y niveles de ingreso haya sido menor que lo esperado”⁸

2.4. INCIDENCIA DE LA EDUCACIÓN EN LA CONDICIÓN DE GÉNERO DE LA MUJER

Las crisis económicas del país, han obligado cada día a más mujeres a integrarse al mercado de trabajo fuera del hogar, situación que se ha dado en condiciones desfavorables debido a la falta de educación y capacitación para el trabajo, lo que incide en bajos niveles de productividad y por consiguiente bajos niveles de salarios, lo cual no favorece ni a la mujer ni al proceso de desarrollo que requiere altos grados de productividad en los diferentes sectores de la economía.

La creciente necesidad de educar y capacitar a la mujer determina un reconocimiento cada vez mayor y una acción más comprometida por parte de los organismos nacionales e internacionales para proveer las actividades que tienden a lograr una formación y capacitación que permita a la mujer su promoción personal, social y productiva y lograr así la incorporación efectiva de su valioso potencial al desarrollo no solo de su comunidad sino de su país, la cual se hace cada vez más urgente y necesaria.

El aumento de la educación de la mujer es un hecho reconocido, sin embargo, y a pesar de sus tendencias positivas, el sistema educacional mantiene rasgos elitistas y excluyentes. “La educación se convierte en la base indispensable para alcanzar tanto el crecimiento económico como la posibilidad de la

⁸ BRASLAWKY, Cecilia. Mujer y Educación. Editorial Carrión. Chile. 1984. Pp. 9

participación de todos en los beneficios derivados de ese crecimiento” cita Nerecci en su Didáctica General.

Así las condiciones educacionales de la mujer guatemalteca han de inscribirse en el difícil contexto educativo que presenta el país, ya que Guatemala muestra unos índices en esta área que la sitúa en los niveles más bajos de la región Centroamericana y del continente Americano los gastos no superaban el 1.7% del producto nacional bruto, una tasa neta de cobertura de la educación primaria en torno al 63%, en el campo apenas llega al 55%, la educación secundaria entre la población de 13 a 18 años es de un 17.2% y solo un 6% universitarios entre la población de 19 a 24 años y todo ello, en medio de tasa de analfabetismo que superan el 40% de las personas mayores de 10 años.

De manera general las mujeres que concluyen estudios universitarios empiezan a ser una cantidad significativa sólo en los años setenta. Hasta ese momento el número de graduadas apenas superaban cincuenta, siendo así que en 1955 no habían superado la decena y hasta 1960 no habían alcanzado las dos docenas. Sin embargo desde 1970 el proceso se acelera hasta los años ochenta donde las mujeres superaban las 500 graduadas por año, significando en 1984 un 36% del total de graduados universitarios.⁹

2.4.1 LA EDUCACION NO FORMAL Se puede decir que la educación no formal es la que está organizada fuera del sistema educativo formal establecido con objetivos identificables de aprendizaje. La educación no formal es descentralizada y tiene objetivos específicos a corto plazo y de orientación vivencial que busca un desarrollo comunitario, regional y nacional, donde la participación y asistencia es voluntaria, donde los miembros de los grupos son heterogéneos. El criterio por el cual los programas, proyectos y acciones de educación se definen como no formal, es decir que todos ellos utilizan como propósitos educativos los ámbitos de vida de la comunidad.

Algunos de los programas, proyectos y acciones de educación no formal responden a las demandas de la comunidad al tomar en cuenta sus necesidades y problemas y son organizadas con sus líderes naturales locales. Los organizadores

⁹ COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA. Plan de acción Regional. Editorial Offset Mellenkrodt. Chile. 1977. Pp. 44.

y agentes de los programas pueden ser variados pero son principalmente de dos tipos: gubernamentales y no gubernamentales. Entre los primeros puede nombrarse al Ministerio de Educación, de Salud, Agricultura, entre otros. En el segundo grupo pueden ser empresas privadas, iglesias, institutos, clubes de mujeres, etc.; perteneciendo este grupo al denominado Organizaciones No Gubernamentales (ONG's). Ambos tipos de agentes de educación no formal realizan una labor necesaria y se complementan entre sí. Los programas que contribuyen a la superación de las mujeres pueden clasificarse de acuerdo a su población meta en programas integrados y programas diferenciados. Al hacer referencias a programas integrados se agrupan a todos aquellos que se ocupan de una población meta de hombres y mujeres, con aspectos, subprogramas y sub proyectos que tiene una preocupación específica por mejorar su situación. Los programas diferenciados son aquellos que se ocupan de una población exclusivamente femenina.¹⁰

Generalmente los programas, proyectos acciones de educación no formal están destinados a la población adulta. En algunos casos reciben apoyo de agencias de financiamiento y apoyo técnico de organismos internacionales, como se sabe son también numerosos los programas y acciones de educación formal que reciben este apoyo. Pero en los casos particulares de educación no formal, la iniciación, supervivencia y replica de los programas llevados a cabo por organizaciones no gubernamentales dependen muchas veces directamente de esta ayuda externa. *Sin embargo hay instituciones que por mérito propio y con ayuda de los colaboradores las hacen funcionar para ayudar a la población guatemalteca.*

Los programas y acciones de educación no formal que contribuyen a la superación de la mujer pueden perseguir distintos objetivos específicos, entre ellos:

- a. La superación del estereotipo de las mujeres que le impiden su integración igualitaria a la sociedad. Generalmente este tipo de programas son de tipo diferenciado, trabajan sólo mujeres.
- b. La capacitación de las mujeres para el trabajo

¹⁰ SIVERVENT, MARÍA TERESA. La mujer y el Proyecto principal de educación en América Latina. Organización de las Naciones Unidas. Chile 1995

- c. La alfabetización y la post-alfabetización
- d. Entrenamiento de mujeres para la diversificación y cumplimiento más auto satisfactorio de los roles domésticos y familiares.

2.5. ASISTENCIA TÉCNICA Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES

La capacitación en la mujer es el proceso que fomenta la preparación en la población para analizar su realidad y tomar dentro de las alternativas viables las decisiones acordes a sus necesidades para ejecutar, conjuntamente con los organismos de apoyo, acciones que disipen sus problemas. Por capacitación se entiende el proceso permanente, sistemático y planificado cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. La capacitación a las trabajadoras de casa particular o a los grupos de mujeres que deseen educarse, deben tener como finalidad generar aprendizajes en torno a contenidos e información que les permita programar y conducir el desarrollo de sus acciones *personales y laborales* de manera planificada y participativa.

Para llevar a cabo la capacitación a esta población es necesaria la elaboración de diseños, metodologías y técnicas congruentes a su planteamiento, un nuevo tipo de relación enseñanza-aprendizaje entre capacitadores y capacitados. También el uso de métodos y técnicas participativas para el desarrollo de su preparación. La expansión educativa y en menor medida, el esfuerzo científico y de capacitación, han obedecido a las presiones sociopolíticas, a los requerimientos provenientes del desarrollo *del mundo actual*. La situación de la mujer y su problemática hay que verla desde su perspectiva integral, desde la cual se definirá y se construirán los instrumentos que contribuirán al cambio de esta realidad.

La capacitación debe ir apoyando los contenidos y la información de acuerdo a las necesidades que impone el proceso en que la mujer vive, manteniendo, la perspectiva de la confirmación de un programa de desarrollo integral. En vista de que la educación y la capacitación se potencian entre sí, es

necesario ampliar el acceso a mejoras en forma simultánea los programas destinados a los adultos, especialmente a los grupos desfavorecidos, que les permitan elevar el nivel de sus básicas y potencialidades de inserción productiva de participación social.

Al realizar una capacitación se pretende dotar a los participantes en el proceso con herramientas que les permitan pensar y reflexionar en forma coherente sobre la realidad presente. *La metodología usada* pretende contribuir con las necesidades reales de educación de las mujeres adultas. La capacitación es educación para el trabajo. Y la reflexión sobre el trabajo constituye en la materia práctica que permitirá establecer las relaciones entre lo objetivo y lo sentido por los sujetos.

La integración de la educación dentro de las prácticas normales que las mujeres realizan para transformar sus condiciones de vida y de trabajo permite indicar, en forma directa, acerca de los elementos concretos sobre los que se centra la actividad de la mujer. A la mujer, *trabajadora en cualquier área de desempeño*, le es difícil obtener niveles de clasificación que le permiten acceder a puestos de trabajo independientes y a un mejor desempeño del cargo. La práctica enseñanza-aprendizaje está directamente referida a su experiencia cotidiana como mujer y productora.

Los objetivos del proceso de capacitación deben tomar en cuenta la concepción de capacitación y su vinculación con el proceso de trabajo, deberán estar orientadas a desarrollar en los grupos organizados de mujeres o bien de manera individual la capacidad de planear, diagnosticar y priorizar sus problemas *de manera que puedan formularse proyectos y programas acordes a sus necesidades*; pero que puedan evaluarse periódicamente y reprogramarse cuando el caso lo amerite, para hacer frente a los problemas imprevistos.¹¹

2.5.1 TÉCNICAS DIDÁCTICAS EN LA CAPACITACION Un elemento muy importante para la capacitación de grupos adultos, que en este caso son mujeres, es que deben manejar técnicas específicas para solucionar problemas concretos que se presenten durante el desarrollo de sus programas o proyectos y prepararlas para

¹¹ YOC YOOL, FELISA. La incidencia de la Educación y Capacitación de la mujer en las actividades pos cosecha y su efecto en la comunidad. Guatemala, abril 1995.

aplicar por sí mismas el método participativo y reflexivo y otros necesarios para el trabajo.

Se pueden diferenciar acciones de capacitación y distintos tipos de actividad de acuerdo al objetivo que se persigue: informativos, de planificación, coordinación, organización, capacitación específica, etc. En ellos los contenidos se manejan a distintos niveles de complejidad dependiendo del tipo de acción, así de la ubicación que tenga el mismo dentro de las estrategias del programa. Lo que se pretende ante todo con el uso de estas técnicas es integrar a los participantes a las acciones y motivarlos a participar y brindarle los elementos para reflexionar, investigar, analizar, evaluar cuestiones y contenidos que se presenten como problemas típicos.

Hay técnicas que ayudan a la expansión de reflexión sobre un tema o un problema, que favorecen el intercambio de ideas y a la discusión, que promuevan la capacidad de análisis, que fomentan la participación de los grupos organizados de mujeres; que apoyan la toma de decisiones y propician el aprendizaje. Que generan actitudes positivas que enseñan a los grupos a comunicarse y que facilitan la evaluación de un trabajo en grupo.

Además de tener la posibilidad de responder a diversos tipos de objetivos, las técnicas pueden ser diferenciadas, en cuanto a su complejidad y aceptabilidad pudiendo utilizarse así con diferentes tipos de grupos. Ya que los grupos que participan en las acciones de capacitación no siempre son homogéneos.

Al seleccionar las técnicas a utilizar se debe considerar algunos factores como: madurez y entrenamiento del grupo, las características del medio externo, el perfil de los participantes y del capacitador. Si se consideran estos factores se podrá seleccionar de forma adecuada y correcta las técnicas para cada grupo y también el momento del proceso en que se encuentra.

Es necesario que el personal que trabaja con mujeres trabajadoras de casa particular esté capacitado en la problemática de la misma, para que contribuya a su solución, proponiendo acciones integrales apoyadas en procesos de investigación, planificación y ejecución.

También el trabajo en equipo, el cual consiste en integrar grupos no mayores de seis personas con el fin de analizar y discutir un documento o *poner en práctica una técnica*, organizar una exposición, etc. La relación de estos procedimientos permite relacionarse y conocerse, disminuir tensiones y facilitar el cambio de una actividad a otra. Estas técnicas logran además hacer participar a todos en una actividad común.

2.6. INSTITUCIONES QUE SE OCUPAN Y APOYAN EL TEMA DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

En el ámbito institucional, las trabajadoras de casa particular tienen pocas oportunidades de apoyo, ya que el Estado no cuenta con programas específicos de atención a su problemática y desde las organizaciones no gubernamentales son muy pocas las alternativas con que cuentan, principalmente si se refiere al interior del país, donde predominan organizaciones de carácter religioso, pero sin programas dedicados exclusivamente a la temática. A continuación se presenta una visión general de dos instituciones que brindan apoyo y las principales líneas de trabajo que logran la participación de las trabajadoras de casa particulares:

2.6.1 CENTRO DE APOYO PARA LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR "CENTRACAP"¹²

El Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular - CENTRACAP- es una organización de proyección social, fundada en el año de 1989 y está ubicado en la 3ª. Calle 9-39 zona 1 de la ciudad de Guatemala. Surge como producto de una investigación exploratoria sobre las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales que afrontan las mujeres que se dedican al trabajo de casa particular en la ciudad capital de Guatemala. Las mujeres involucradas en dicha investigación, reconociendo la dura realidad por la que les toca pasar y a miles de sus compañeras, asumen conciencia de su problemática y optan por organizarse como una manera de buscar en forma colectiva posibles soluciones que redunden en mejores condiciones laborales hacia su sector.

A partir de la conformación de la primera Junta Directiva de CENTRACAP se ha caracterizado por ser una experiencia de autogestión, puesta al servicio del

¹² CENTRO DE APOYO PARA LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR CENTRACAP. Folleto popular sobre Derechos Laborales de las Trabajadoras de casa particular en Guatemala. Guatemala 2005

desarrollo de las mujeres guatemaltecas que se emplean en casas particulares para el trabajo doméstico remunerado, dirigida y conformada por trabajadoras de casa particular. Al ser ellas mismas las protagonistas de su historia organizativa, se han convertido en la única organización a nivel nacional que además de atender sus necesidades básicas en lo referente a la educación formal e informal, han logrado implementar acciones estratégicas tendientes a incidir en la legislación laboral que actualmente regula este tipo de trabajo.

Desde su fundación CENTRACAP ha contado con el reconocimiento y apoyo de diferentes personas que desde lo individual o en representación de instituciones, han participado en su proceso de fortalecimiento organizativo y administrativo. Como toda organización social, los trece años de experiencia de CENTRACAP representan un proceso constante de cambio, transformación y crecimiento, que ha requerido que su dirección y base social se mantengan en una permanente reflexión y análisis sobre los logros y éxito obtenidos, así como de los desaciertos y factores que han permitido fortalecer sus potencialidades y que a su vez les ha permitido poner de manifiesto las debilidades afrontadas a nivel organizativo.

Un aspecto que cobra vital importancia del quehacer de CENTRACAP, en el contexto actual que vive Guatemala, es el hecho de que cada día se hace impostergable que como actor social se sume a los esfuerzos y luchas de la sociedad civil para el fortalecimiento de la democracia y participación ciudadana. En este sentido para CENTRACAP como organización de mujeres y en el cumplimiento de los Acuerdos de Paz, es fundamental ya que por primera vez en la historia del país se posibilitan mecanismos y espacios desde los cuales se fortalece la participación democrática de todas las mujeres en la toma de decisiones relacionadas a su vida y dignidad, tendientes a contrarrestar todos aquellos comportamientos, valores, prejuicios y normas en las cuales han sido socializadas y por ende excluidas de una vida plena y libre de violencia, tanto en la esfera pública como privada.

Desde este contexto se vuelve una necesidad importante para la organización el poder garantizar su continuidad a manera de desarrollar acciones que logren incidir en la transformación de patrones socioculturales que generan la exclusión de las

trabajadoras de casa particular a planos de subordinación, discriminación y explotación económica.

- **MISIÓN:** Contribuir a mejorar las condiciones de vida y el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas trabajadoras de casa particular a través de propiciar su organización, creando y fomentando espacios que fortalezcan su autoestima y afectividad, mediante el acceso a: educación, convivencia, recreación, libertad de expresión, amistad, solidaridad, unidad, pertenencia de clase, identidad de género, participación colectiva e individual.
- **VISIÓN:** Es una organización de mujeres guatemaltecas, trabajadoras de casa particular, que lucha por el respeto y el cumplimiento de los derechos como seres humanos y como trabajadoras. Reconociendo y valorando la diversidad que representa cada trabajadora de casa particular como aporte a la consolidación del carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe de la sociedad guatemalteca. Reconociendo el trabajo doméstico como una opción laboral digna de un país donde las fuentes de empleo son escasas desempeñando en un marco legal justo para el goce pleno de los derechos humanos y laborales.
- **PROGRAMAS QUE OFRECE:**
 - EDUCACIÓN FORMAL:** Propicia facilitar el acceso de las mujeres trabajadoras de casa particular al sistema nacional de educación: alfabetización, primaria acelerada, nivel básico y nivel diversificado; coordinando con instituciones públicas y privadas responsables de la ejecución de las políticas educativas del país, contribuyendo así a aumentar el índice educativo de las mujeres en Guatemala.
 - CAPACITACIÓN TÉCNICA:** Ofrece cursos de cocina, manualidades, belleza, corte y confección, preparación técnica que le permite a las trabajadoras de casa particular desempeñar en mejor forma su trabajo y aumentar sus ingresos económicos.
- **SERVICIOS QUE BRINDA:** Formación a través de talleres, cursos, seminarios se orienta a las socias sobre aspectos laborales, derechos humanos, autoestima, salud reproductiva, organización, liderazgo, administración social y otros que permitan la identificación de las socias con CENTRACAP. Hospedaje para aquellas mujeres que se han quedado sin trabajo, por enfermedad o algún tipo de violencia. Atención médica y psicológica cuando el caso lo amerite, asesoría jurídica y legal luego de agotar las instancias de diálogo y negociación al momento

de darse problemas de tipo laboral y personal. Guardería dominical este servicio es prestado a las mujeres que son madres para cuando se encuentran recibiendo su proceso de enseñanza-aprendizaje o bien en actividades de tipo organizativo.

Como organización CENTRACAP ofrece propuestas motivadoras e innovadoras que haga que las trabajadoras de casa particular se identifiquen con la organización mediante actividades educativas, de capacitación laboral, formación humana, recreativas, entre otras, que las lleve a descubrir y asumir que la organización es un espacio para ser apoyadas.

2.6.2 CASA SAN BENITO¹³ La Casa San Benito es una extensión del Instituto Secular San Bonifacio con sede en Quetzaltenango. Fue abierta en 1981 por la Asociación del Instituto San Bonifacio de Guatemala, ubicada en la 7ª. Calle 1-56 de la zona 1, en respuesta a las necesidades que presentan muchas mujeres que por diversas razones emigran del interior de la República en busca de mejores condiciones de vida. También se fundó con la finalidad de dar hospedaje a religiosas misioneras, procedentes del interior del país y de países extranjeros, así también para ayudar a estudiantes de bajos recursos económicos, que vienen a la capital a continuar sus estudios.

Es una organización de servicio de la Iglesia Católica, no lucrativa de servicio social que atiende a mujeres provenientes de diferentes partes de la República de Guatemala. Ofrece apoyo y orientación laboral, humana, cristiana y además un espacio de participación dentro de un programa de formación y capacitación el cual funciona los días domingos.

Casa San Benito se ha ido construyendo con innumerables historias de mujeres que han migrado de sus casas dejando a sus familias a quienes la esperanza de cambiar las condiciones de vida les hace enviar a sus pequeñas y adolescentes hijas a trabajar a la ciudad.

Casa San Benito ha sido convertida en un HOGAR fuera del hogar por todas las señoritas que buscan un empleo, un lugar donde dormir, un familiar, una hermana que nunca se imaginó que existiera porque no lleva su sangre y una madre que no es su pariente. Como institución ha desarrollado una serie de paradigmas que han dado origen a una cultura organizacional que durante mucho

¹³ MONTEPEQUE POLANCO, ADELA ALCIRA. Situación laboral de la mujer trabajadora de casa particular. Guatemala. 2001

tiempo ha dado respuesta a las necesidades e inquietudes de las mujeres trabajadoras de casa particular. Los paradigmas y procesos se han establecido como resultado de una dinámica social la que es propia de las mujeres trabajadoras.

Casa San Benito se proyecta de la siguiente manera:

- MISIÓN: “Brindar un espacio facilitador de convivencia fraterna que inspirada en los valores del Evangelio, promueve la autogestión y auto realización individual y colectiva de los equipos de la comunidad (Instituto San Bonifacio) y señoritas trabajadoras de casa particular.
- VISIÓN: Es una institución religiosa, apolítica y no lucrativa que forma, educa y capacita a señoritas que vienen del interior de la república en condiciones de pobreza y pobreza extrema a trabajar en casas particulares cuyo propósito principal es que regresen a sus comunidades y se conviertan en agentes de cambio y desarrollo para la sociedad guatemalteca.
- COBERTURA: Tiene una cobertura de 350 mujeres entre las edades de 13 a 20 años en su mayoría y de 21 hasta 48 años de edad, en menor escala.
- PROGRAMAS QUE OFRECE: capacitaciones técnicas de tejidos, corte y confección. Tiene por objetivo que aprendan a confeccionar su propia ropa para luego competir en el mercado, con las prendas que puedan confeccionar y ganar dinero posteriormente. También reciben música y teatro para educarlas y esta sirve de distracción, charlas religiosas y temas específicos que sugieren las trabajadoras.
- SERVICIOS QUE PRESTA: Apoyo laboral, formación cristiana y humana, hospedaje y acogimiento a cargo de las hermanas, contacto laboral, recreación y espacios organizativos, entre otros.

Las mujeres que se albergan en Casa San Benito reciben capacitación, así como apoyo para seguir trabajando en casas particulares, en las cuales van a tener un trabajo seguro, bien remunerado y que son tratadas con respeto, teniendo la oportunidad de mejorar su nivel educativo. La edad de las mujeres que se albergan para emplearse como trabajadoras se casa particular están comprendidas entre trece a cuarenta años, de las cuales más del 50% son analfabetas, algunas de ellas no aparentan buena salud física, se puede observar en ellas enfermedades de la piel, desnutrición, tristeza y angustia.

2.7 LEYES DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

Los Derechos Laborales de la mujer indican que el trabajo es una de las actividades que definen a los seres humanos, es la categoría más importante para ocupar un lugar en la sociedad. La mujer tiene derecho a las mismas oportunidades de empleo, a los mismos criterios de selección para ocupar cargos, a la estabilidad laboral, a gozar de prestaciones de ley.

En el marco de la crisis económica de *Guatemala y a nivel mundial*, se puede situar desde su origen en el momento de la presencia del régimen colonial en América, desde allí arranca un cuadro de dependencia política y de injusticia en las relaciones de trabajo, reflejadas en condiciones de desigualdad, poca participación en los beneficios económicos y sociales. Desde entonces las relaciones de trabajo han sido serviles y explotadoras es una herencia que viene lacerando un proceso histórico nacional que no impulsa el desarrollo del país, el cual, solo se ha logrado transformar formalmente pero aún se mantiene una forma de obligatoriedad y de trabajar jornadas extensas por bajos salarios, especialmente para la población guatemalteca pobre y con mayor incidencia en la mujer del área rural y marginal.

La estrecha visión histórica de algunos dirigentes, ha contribuido a posponer los cambios y modificaciones estructurales que se hacen necesarios incorporar en este momento para activar sostenidamente el sistema económico de manera justa y equitativa, para que sus efectos beneficien a la población en general. Este marco histórico de alguna forma la estructura social, económica y política de Guatemala, en estos países subdesarrollados, permite visualizar brevemente la realidad del empleo y salario en el país, esto es una categoría que esta inmersa en la crisis social-económica y que conduce a las condiciones de desigualdad, trato al proceso de incorporación de la mujer y un derecho y lo peor es marginación y discriminación ya denunciados en distintas instancias, tanto a nivel nacional como internacional y a pesar de esto las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones. La discriminación contra las mujeres viola los principios de la igualdad humana, de derechos, el respeto y dignidad que dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre en la vida social, económica y política de su país. Todo lo anteriormente expuesto, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno

desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicios a su país y a la humanidad.

La situación del empleo de la mujer en Guatemala, es lamentable la mayor participación es en actividades del hogar, actividad que es subestimada y no parece en los registros de empleo.

Otro factor, la misma situación del deterioro económico, la baja del salario real, ha obligado a que la mujer tenga, de alguna manera que participar en el proceso de generación de ingresos para poder lograr mejor las condiciones de vida a la familia, otra participación femenina ha sido en actividades comerciales y artesanales, como trabajadora por cuenta propia, esto es como un empleo informal, que le genera bajos ingresos, por eso las acciones tendientes a incentivar una mayor y adecuada participación de las mujeres en el desarrollo deberían estar dirigidas a apoyar los programas de capacitación extra-escolar, especialmente entre las mujeres jóvenes para que mejoren sus oportunidades de obtener un empleo: estos programas deberían estar enfocados a formar a las mujeres para el desarrollo, en actividades productivas, más que a cursos de manualidades, belleza, cocina, etc., que esto es lo que cubre los programas de capacitación femenina en Guatemala.

Las Normas Internacionales y Las Leyes Guatemaltecas

En virtud de la Constitución de Guatemala, el derecho internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a los derechos humanos. Los acuerdos internacionales del trabajo establecen los derechos mínimos de los que disfrutarán los trabajadores en Guatemala. El gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción pueden disfrutar y ejercer sus derechos humanos. Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de jure, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquéllos que padecen los abusos. Para cumplir estos compromisos, Guatemala tiene el deber, entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales son compatibles con el derecho internacional de derechos humanos.

Derecho al trabajo: Es necesario que las mujeres conozcan las leyes laborales que existen en Guatemala, para proteger a la clase trabajadora y orientar a la clase empleadora, para que conociendo ambas partes los derechos y obligaciones se pueda exigir su cumplimiento, así se contribuirá al desarrollo socioeconómico del país, especialmente para que haya una armonización en las relaciones laborales de las mujeres.

En el ámbito legal, existe un Anteproyecto de Ley, denominado Ley Reguladora del Trabajo de Casa Particular, pendiente de aprobación por el Congreso de la República de Guatemala, que conceptualiza el trabajo de casa particular como un régimen especial de trabajo, por medio del cual una persona empleadora utiliza bajo su exclusiva dirección, en forma temporal o permanente, los servicios de una o más personas para realizar de manera habitual y continua las tareas domésticas de un hogar, residencia, morada o habitación particular a cambio de una remuneración económica, el suministro de habitación y manutención, siempre que no implique lucro o negocio para la parte empleadora, en ningún caso podrá considerarse como modalidad de aprendizaje.

A parte de este aspecto, define a la persona empleadora y establece los términos de la relación laboral, así como del contrato de trabajo y sus modalidades. Enfoca con relación a los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular, en lo que se refiere a jornada de trabajo, salario, prestaciones, asuetos, feriados y días de descanso, salud y asistencia, casos de enfermedad, derechos de la madre trabajadora. Otros aspectos que incluye, se refieren a las obligaciones y prohibiciones, la terminación de la relación de trabajo, las sanciones y la recepción de denuncias en caso de violencia física, psicológica, moral o sexual contra la trabajadora de casa particular.

2.7.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA¹⁴ Considerada la Ley Máxima que regula las acciones de los habitantes de la República de Guatemala y tomando en cuenta que al sector de mujeres que se emplean como trabajadoras de casa particular se les da un trato injusto se recuerdan que también son apartadas de la siguiente manera:

- “TÍTULO II: Derechos Humanos, Capítulo I Derechos individuales
Artículo. 4º. Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.
- “TÍTULO II: Derechos Humanos, Capítulo II Derechos sociales, Sección octava: Trabajo
Artículo. 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

¹⁴ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Constitución Política de la República de Guatemala Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente 31 de mayo de 1995. Guatemala

Artículo. 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, *para el estudio se tomará en cuenta los incisos:*

- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- f) Fijación del salario mínimo de conformidad con ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario.
- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma conveniente que le otorgue mejores prestaciones.
- t) El Estado participará de convenios internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. *Existen estos convenios y sin embargo no son aplicables al grupo de trabajadoras de casas particulares.*

2.7.2 CODIGO DE TRABAJO¹⁵ Documento legal donde se encuentran los derechos y obligaciones laborales que concede la ley a la parte empleadora y trabajadora del país. *Para efectos de estudio se tomarán en cuenta los artículos 161 al 166 porque regula discriminaciones que afectan a las trabajadoras de casas particulares:*

○ “TÍTULO PRIMERO: Capítulo Cuarto Trabajo Doméstico

Artículo. 161 Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Artículo. 162 Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprenden, además, del pago de dinero, el suministro de habitación y manutención.

Artículo. 163 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. *Se exigen documentos pero no hay de por medio un contrato firmado entre ambas partes y esto es lo que buscan legalizar organizaciones que apoyan a las trabajadoras de casa particular.*

Artículo. 164 El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables a los artículos 126 y 127, del Capítulo Cuarto Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales, *que literalmente dicen así:* **Arto. 162** Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo. **Arto. 127** Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1º. , de enero, el jueves, viernes, sábado santos, el 1º. , de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. , de noviembre, el 24 de diciembre medio día a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la

¹⁵ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Código de Trabajo. Decreto No. 1441. Guatemala

localidad. 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 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. (La Corte de Constitucionalidad mediante expediente 549-2006 publicado el 27 de marzo de 2006, decretó la suspensión provisional del artículo 164 en forma total).

Artículo. 165 Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas: a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas c) toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario de tres meses. (La Corte de Constitucionalidad mediante expediente 549-2006 publicado el 27 de marzo de 2006, decretó la suspensión provisional del artículo 164 en forma total). *La suspensión de este y otros artículos viene a perjudicar a las trabajadoras de casa particular en sus derechos humanos y laborales, sin embargo se hace la salvedad que el patrono está en su derecho de actuar conforme a lo que estipula la ley cuando el empleado incumple con sus obligaciones.* Las situaciones antes referidas se constituyen en el marco legal de discriminación y marginación social hacia el trabajo desarrollado por miles de mujeres que encuentran en esta práctica alternativa laboral que les permita cubrir sus mínimas necesidades. Teniendo que cumplir horarios que alcanzan las 18 horas diarias, no tienen protección en cuanto a la seguridad social, afrontando problemas laborales por el pago de indemnización, aguinaldo vacaciones y bono 14, con esto la trabajadora de casa particular está totalmente desprotegida de los derechos y prestaciones laborales, situación que se agudiza por no contar con una organización gremial que defienda sus mínimas conquistas sociales.

Artículo. 166 Son también causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.

2.7.3 CONVENIOS INTERNACIONALES¹⁶ **Convenio 117 de la Organización Internacional de Trabajo OIT** en relación al tema dice lo siguiente:

Artículo. 5 “Se deberán adoptar medias para asegurar a los productores independientes y a los asalariados condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, determinado por medio de investigaciones oficiales sobre las condiciones de vida, realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”. En éste aspecto se debe destacar el hecho de que las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, en ningún momento permiten mejorar su nivel de vida, ya que esas condiciones de trabajo lo único que aseguran es una sobrevivencia tortuosa para las mismas que les impide aspirar a un nivel de vida decoroso. En el numeral dos del artículo citado anteriormente señala: “Al fijar el nivel mínimo de vida, deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación”. La asistencia médica y la educación están totalmente excluidos de las prestaciones mínimas con que deberían contar *las trabajadoras de casa* en cuanto a la educación, quizá porque los patronos saben que el poseer un mínimo de preparación, el trabajador se ve en capacidad de reclamar sus derechos, con lo cual seguramente no podrían ser explotados tan fácilmente.

III parte Disposiciones relativas a los trabajadores migrantes

Artículo. 6: “Cuando las circunstancias en que los trabajadores estén empleados los obliguen a vivir fuera de sus hogares, las condiciones de trabajo deberán tener en cuenta sus necesidades familiares normales”. El arto. 6 del convenio guarda

¹⁶ **Convenio 117 de la Organización Internacional de Trabajo OIT**

relación con el citado anteriormente, ya que intenta brindar a los trabajadores que por la naturaleza de sus labores tengan que trabajar fuera de sus hogares, las condiciones mínimas necesarias para una vida digna.

Artículo. 11 en el numeral 7º establece “Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros artículos y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar todas las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud”. En la mayoría de los casos, la alimentación, la vivienda que se brinda a las trabajadoras domésticas, es descontado de sus salarios y si no es descontado se brinda de forma inhumana y en detrimento de su dignidad.

Discriminación en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato: legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país, admisión a los empleos, tanto públicos como privados, condiciones de contratación y de ascenso, condiciones de trabajo, medidas de higiene, seguridad y bienestar, disciplina.

2.7.4 CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER¹⁷ La Convención, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue adoptada por la Asamblea General de Las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1,979. Este pacto exige a todos los Estados parte a eliminar toda práctica de discriminación contra la mujer. Los treinta artículos que se establecen están orientados a lograr que se den medidas para conseguir que la mujer goce de la igualdad de derechos en todas partes. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se basa en que la máxima participación de la mujer es en igualdad de condición con el hombre en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. En donde textualmente se lee: *“Mujeres y hombres somos personas, tenemos el mismo valor y capacidad, tenemos los mismos derechos y responsabilidades, debemos de participar con igualdad, construyendo una sociedad buena para todos”*.

¹⁷ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Oficina Nacional de la Mujer ONAM. Guatemala C.A. 1992.

Dicha convención se realizó en Guatemala con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional el 24 de octubre de 1996 y entre sus artículos se cita textualmente:

“ARTÍCULO 1. La discriminación contra la mujer es cuando se da un trato distinto, se excluye o se le limita de participar en alguna actividad, basada en el sexo que tenga por objeto anular el reconocimiento o goce de los derechos como mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

“ARTÍCULO 2. Los Estados deben: Tomar todas las medidas apropiadas para terminar con la discriminación hacia la mujer, practicada por cualquier persona, organización o empresa”.

“ARTÍCULO 3. En las esferas políticas, social, económica y cultural: se tomarán las medidas necesarias incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”. PARTICIPACIÓN CÍVICA:

“ARTÍCULO 7. Garantiza la participación igualitaria de las mujeres en la vida política y pública del país especialmente en: votar en las elecciones, ser elegible para algún cargo, participar en la elaboración de políticas gubernamentales, participar en organizaciones y asociaciones que se ocupen de la vida pública y política del país”.

EDUCACION

“ARTÍCULO 10. Este artículo de la Convención asegura la igualdad de derechos de las mujeres a recibir educación en todos sus niveles. Tener acceso a las mismas carreras y profesiones, becas, eliminando todo concepto estereotipado entre hombres y mujeres tanto en zonas rurales como urbanas. Así mismo asegura mediadas que las mujeres se capaciten, estudien para superarse profesionalmente a todo nivel tanto en zonas rurales como urbanas”.

“ARTÍCULO 10, literal C. establece eliminar los conceptos estereotipados de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y formas de enseñanza, mediante la educación mixta, modificación de libros y programas escolares y adaptación de métodos de enseñanza”.

“ARTÍCULO. 11 literal B: Los Estados tomarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo a fin de asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en particular: a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano, b) el derecho a elegir libremente profesión y empleo, c) el derecho al ascenso, a la estabilidad laboral y todas las prestaciones y otras condiciones de servicio y el derecho a la formación profesional y al adiestramiento incluido el aprendizaje. Este artículo asegura a las mujeres el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive en la aplicación de los mismos criterios de selección para ocupar cargos, derecho de ascenso, a la estabilidad de empleo y todas las prestaciones de ley; d) el derecho a igual remuneración inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, e) el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, f) derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo”.

PARTICIPACION EN PROYECTOS DE DESARROLLO.

“ARTÍCULO 14 literal D. Asegura el derecho a obtener todo tipo de educación y de formación académica y no académica para obtener beneficios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica”.

“ARTÍCULO 14 literal G. Este artículo de la Convención señala que las mujeres tienen acceso a créditos y préstamos agrícolas, a servicios de comercialización y tecnología apropiada”.

“ARTÍCULO 14 literal H. Gozar de condiciones de vida adecuada, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad, el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones”. EJERCICIO DE LA CAPACIDAD JURIDICA

“ARTÍCULO 15. Las mujeres tienen igualdad ante la ley, en materia civil, para firmar contratos, administrar bienes y en general la administración en las Cortes y acceso a tribunales, libertad para circular libremente y para elegir su residencia y domicilio”.

2.7.5 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS¹⁸ También se considera importante rescatar los siguientes artículos que es establecen en la Declaración Universal de Derechos Humanos que están relacionados con el Derecho al Trabajo sin discriminación de raza, sexo, nacionalidad que expresa textualmente:

“ARTÍCULO 23.1: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

ARTÍCULO 23.2: Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

ARTÍCULO 23.3: Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

ARTÍCULO 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

ARTÍCULO 25.1: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

ARTÍCULO 26.2: La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a

¹⁸ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Folleto de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Guatemala, 1997

las libertades fundamentales, favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.”

*Lo proclamado por las diferentes leyes que abogan por los derechos de los individuos, de los derechos humanos, de los diferentes convenios que se adquieren a nivel local, nacional e internacional busca que todos los seres humanos sean valorados y respetados. Por tanto, la mujer juega un papel importante dentro de los roles de la sociedad, para ello es necesario tomar **conciencia** para que se le valore, porque tanto hombres como mujeres construyen cada día el progreso y desarrollo de Guatemala, deseando que sea una sociedad más justa y humana para todos por igual.*

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la intervención de instituciones no gubernamentales ONG's a través de educación y capacitación en el desempeño laboral y personal de las trabajadoras de casas particulares.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2.1 Establecer en qué medida conocen sus derechos laborales.

3.2.2 Determinar en qué consisten las capacitaciones recibidas que beneficie el área laboral y humana

3.2.3 Establecer cómo influye la educación y capacitaciones en el desempeño de las trabajadoras de casas particulares.

3.3 VARIABLES:

VARIABLE I

3.3.1 Cómo influye los programas de educación y las capacitaciones que brindan las ONG's.

VARIABLE II

3.3.2 En el desempeño laboral y personal de las trabajadoras de casa particular.

3.3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES:

Qué se entiende para efectos de esta investigación se definirá a la incidencia de la educación:

- PROGRAMAS DE EDUCACIÓN Y LAS CAPACITACIONES: Propósito general de proceso permanente de beneficios, que determina el desarrollo laboral y profesional de la mujer trabajadora conforme a principios de justicia social, salario, trato laboral y prestaciones justas. Conocimientos, desarrollo de

habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

- EI DESEMPEÑO LABORAL Y PERSONAL DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR: La capacidad de asumir la responsabilidad en el trabajo. A través de conocimientos y habilidades.

3.3.4 DEFINICIÓN OPERACIONAL

Para efectos de la investigación en el análisis de la intervención de ONG's a través de educación y capacitación en el desempeño laboral de las trabajadoras de casas particulares se usarán los indicadores de: educación, capacitación y derecho laboral.

3.3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES	INDICADORES	ASPECTOS
<p>1. Programas de educación y las capacitaciones que brindan las ONG's.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de escolaridad - Participación en Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Asistió a la escuela. - Hasta qué grado asistió a la escuela. - Factores que han impedido no terminar de estudiar. - En que capacitaciones ha participado. - Qué instituciones conoce que capacita a las T.C.P. - Es importante las instituciones ayuden a las mujeres.
<p>2. El desempeño laboral y personal de las trabajadoras de casa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño laboral - Desempeño personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Qué oficio realiza en el trabajo. - Forma de trabajo- - Jornada de trabajo. - Horario de trabajo - Conoce los derechos como trabajadora - Goza de vacaciones - Cuántos días descansa al año por vacaciones. - Le pagan los días que sale de vacaciones - Le descuentan por enfermedad o por motivo familiar.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Se estableció un universo de 100 trabajadoras de casas particulares, 5 autoridades que dirigen ONG's, 5 abogados, 5 trabajadores de la inspecciones de trabajo.

3.4.1 TIPO DE MUESTRA Para el efecto se estableció una muestra estratificada, la cual garantiza un mayor grado de representatividad de la muestra. La técnica consiste en dividir la población en estratos de acuerdo con ciertas características, para luego extraer al alza un cierto número de unidades de cada uno de los grupos homogéneos.

3.4.2 INSTRUMENTOS Para desarrollar la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

NOMBRE DE INSTRUMENTO	CANTIDAD
Encuesta a trabajadoras de casa particular	100
Entrevista Autoridades que dirigen ONG's	005
Entrevista a Abogados	005
Entrevista a empleados de la inspecciones de trabajo	005

3.4.3 PROCEDIMIENTO. Para la recolección de la información se procedió a visitar a los entrevistados en sus sedes de trabajo y a las trabajadoras de casa particular cuando se estaban capacitando, utilizando el cuestionario específicamente para cada uno de los encuestados.

CAPITULO IV PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

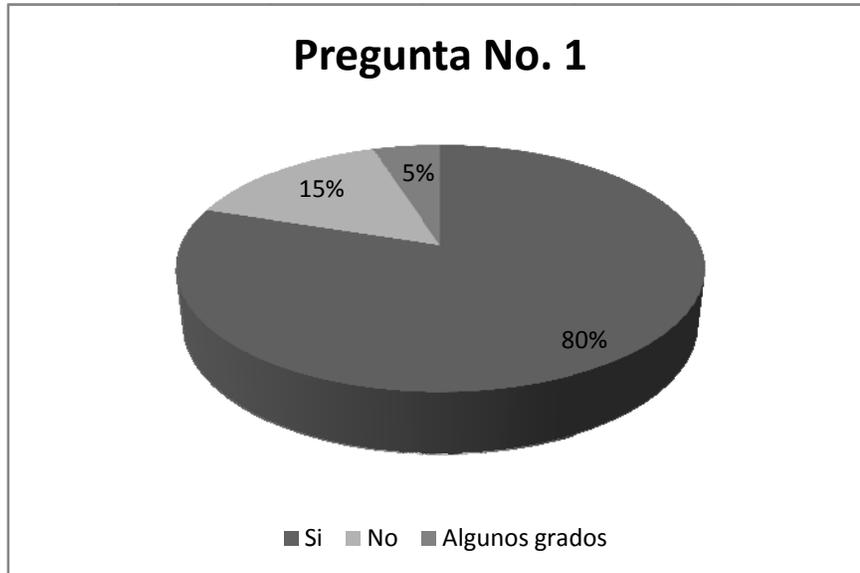
4.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS

Para la recolección de datos del trabajo de investigación “INTERVENCIÓN DE INSTITUCIONES NO GUBERNAMENTALES ONG’s EN LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES” se utilizaron cuestionarios.

Se formularon diversos cuestionarios, los cuales se aplicaron a trabajadoras de casas particulares, autoridades que dirigen ONG’s, abogados, empleados de la inspecciones de trabajo. El análisis estadístico permitió interpretar los datos y resultados de la investigación a efecto de constatar los mismos indicadores predichos, el proceso se realizo de la siguiente manera: recolección, tabulación, presentación y análisis de los datos obtenidos.

**PRESENTACION DE LOS RESULTADOS
ENCUESTA PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR
EDUCACIÓN**

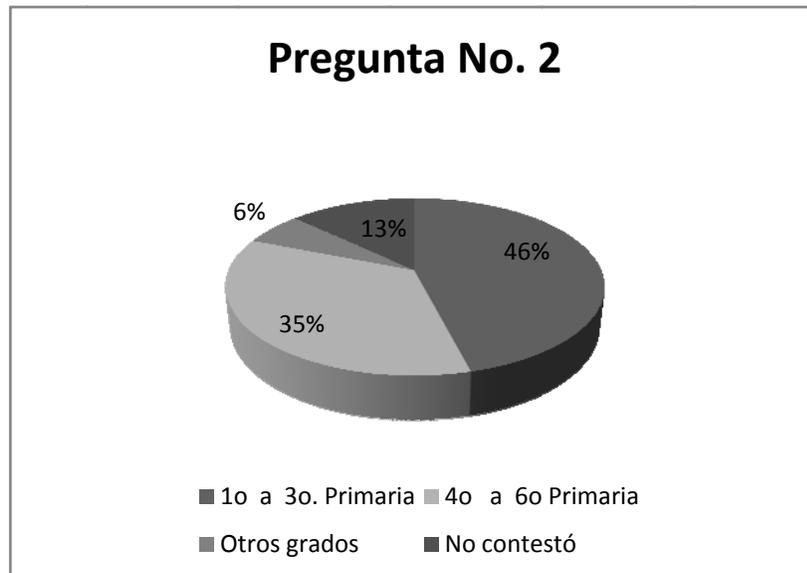
01. Asistió a la escuela:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 80% de las encuestadas sí asistió a la escuela, un 15% dice no haber asistido a la escuela, un 5% solo estudio algunos grados.

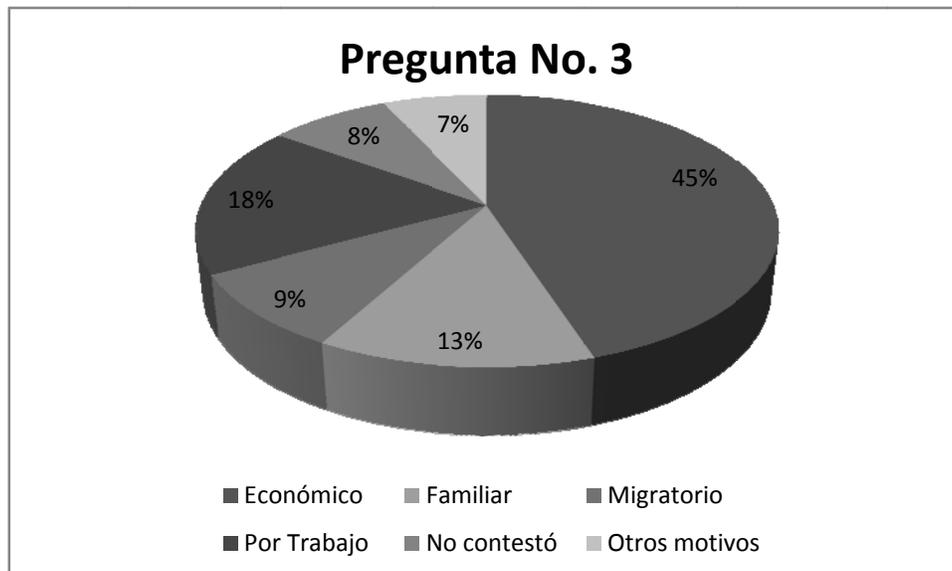
02. Hasta qué grado asistió a la escuela:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 46% de las encuestadas asistió a la escuela pero solo de primero a tercero primaria, un 35% complemento toda la primaria, un 6% estudio algunos grados.

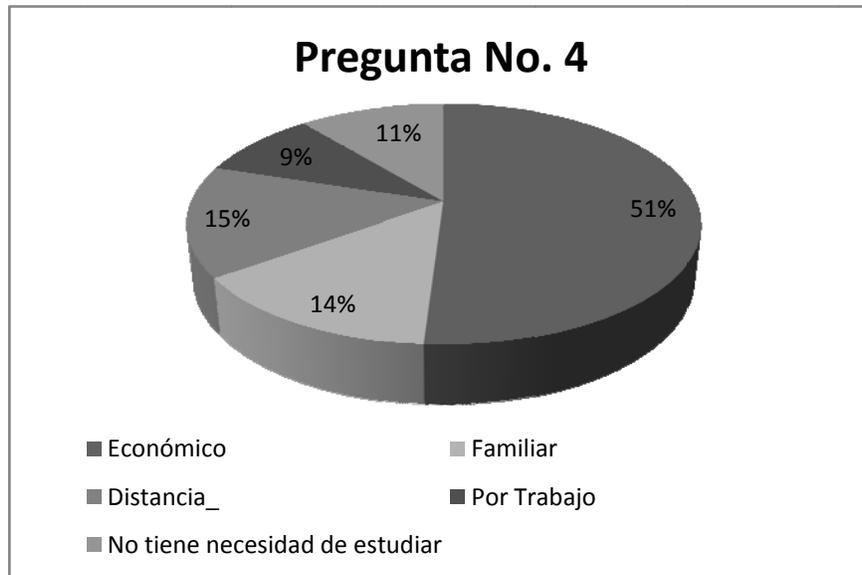
03. Por qué motivo no terminó de estudiar:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 45% indica que no terminó sus estudios por motivos económicos, un 18% porque tenía que trabajar aunque era muy niña para hacerlo, el 13% por problemas familiares, un 9% porque su familia tuvo que migrar de su pueblo natal.

04. Qué factores le han impedido no terminar de estudiar:

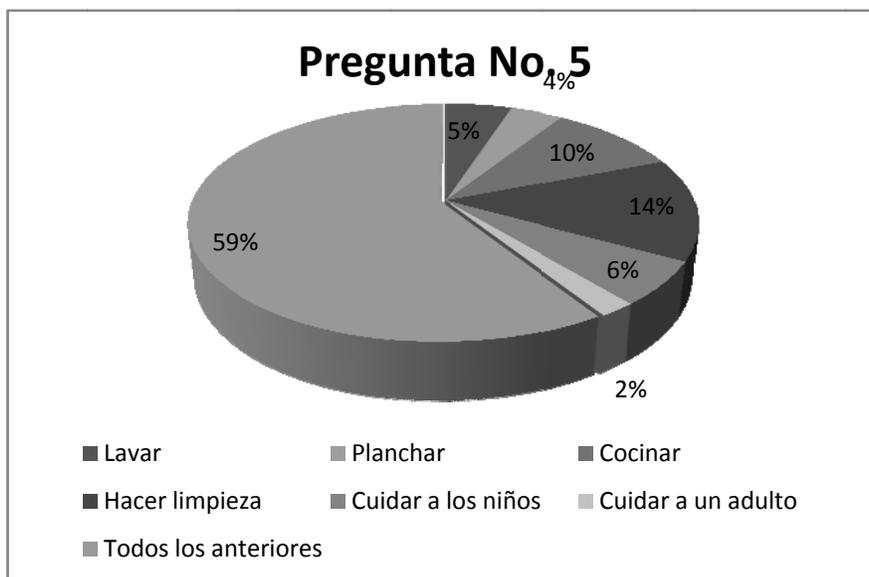


FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: Las entrevistadas indicaron que por factores económicos un 51% no terminaron sus estudios, el 15% dijo que la escuela estaba muy distante de donde vivían, el 14% por motivos familiares y un 9% porque tenía que trabajar.

LABORAL

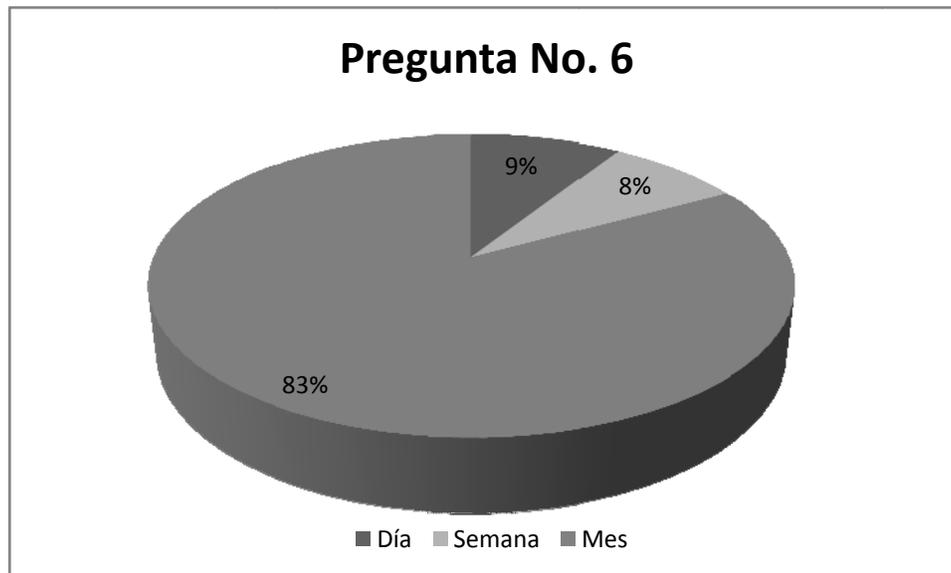
05. Qué oficios realiza en su trabajo:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 59% de las entrevistadas indicaron que realizan toda clase de oficios domésticos como lavar, planchar, cocinar, hacer limpieza y hasta cuidar niños y adultos cuando se enferman.

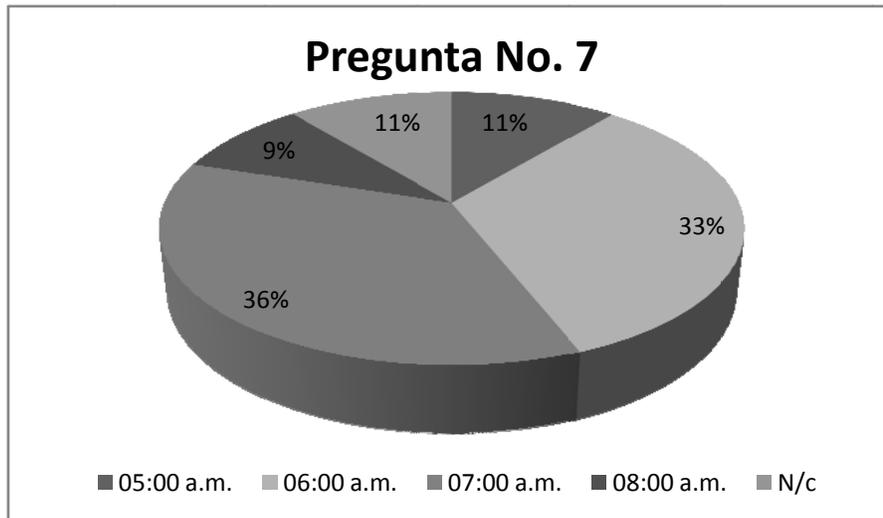
06. Trabaja por día, semana o mes:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 83% indica que trabaja por mes porque la remuneración es mejor y vive en la casa, un 9% lo hace por día y un 8% por semana.

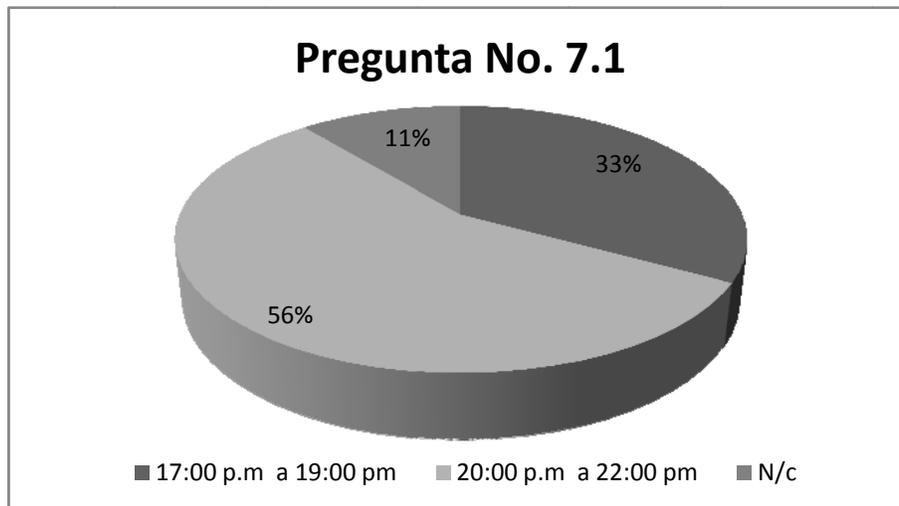
07. A qué hora empieza su trabajo:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 36% de las entrevistadas indica que empieza sus labores a la siete de la mañana, un 33% a las seis de la mañana, un 11% a las cinco de la mañana y un 9% hasta las nueve.

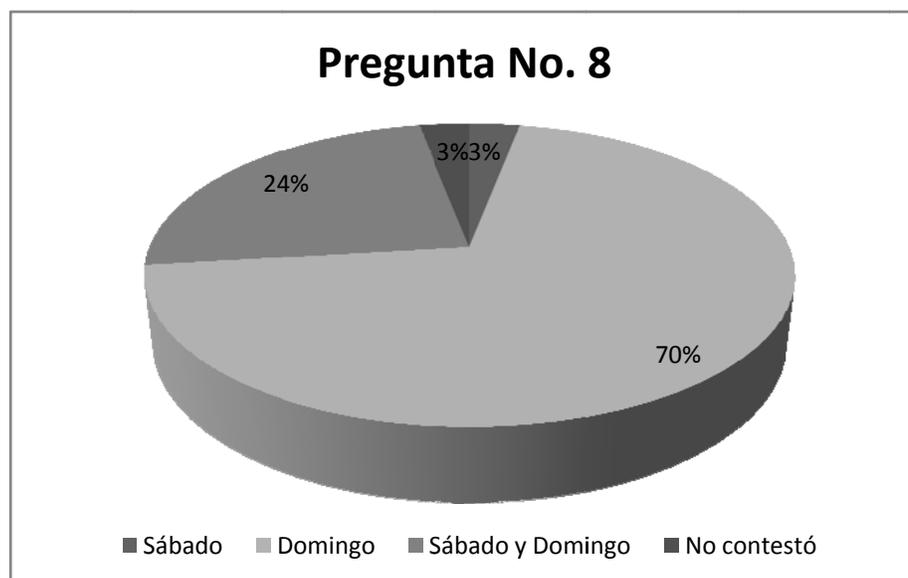
7.1 A qué hora termina su trabajo



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 56% termina sus labores entre las ocho y nueve de la noche, un 33% a las seis de la noche, 11% a las cinco de la tarde y un 8% hasta las nueve de la noche.

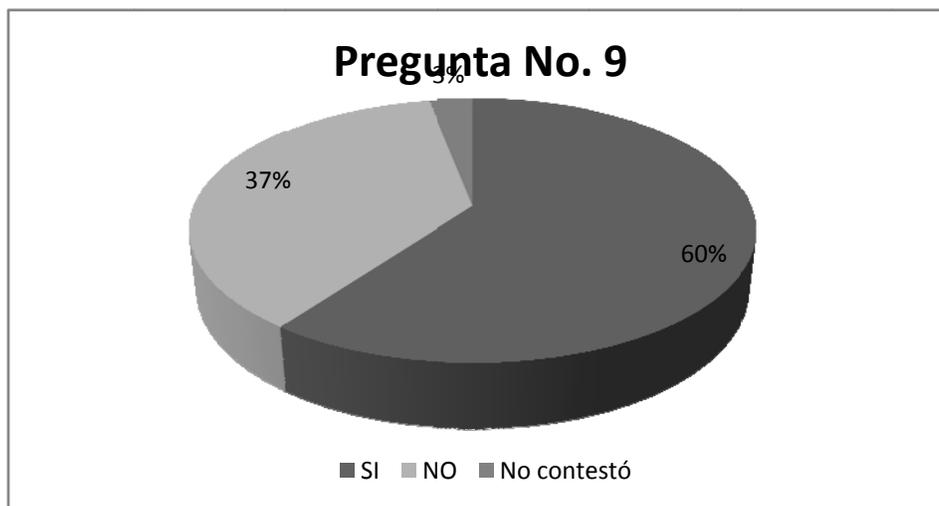
08. Qué día a la semana descansa:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El día de descanso para las trabajadoras de casa particulares encuestadas se da de la siguiente manera: el 70% los domingos, el 24% sábado y domingo, un 3% solamente los sábados.

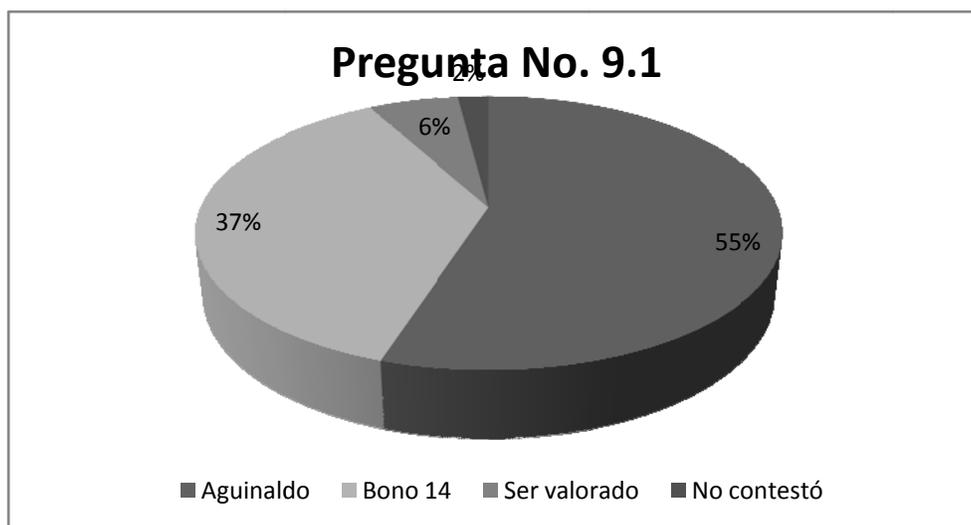
09. Conoce sus derechos como trabajadora:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 60% dice que sí conoce sus derechos como trabajadora un 37% no sabe cuáles son sus derechos.

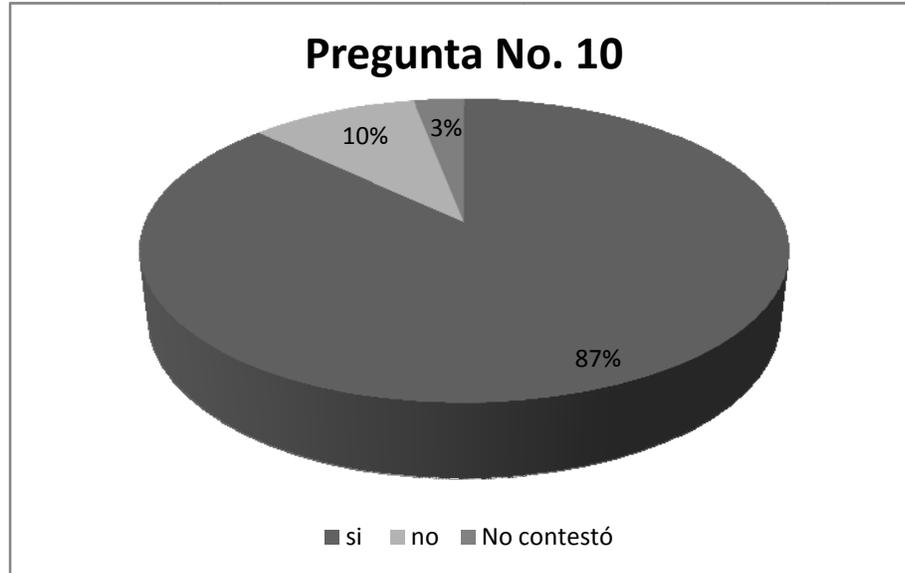
9.1 Qué derecho tiene como trabajadora:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: Los derechos que conocen como trabajadoras están distribuidos de la siguiente manera: 55% dice tener derecho a aguinaldo, el 37% a bono 14, un 6% dice que tiene derecho a ser valorado.

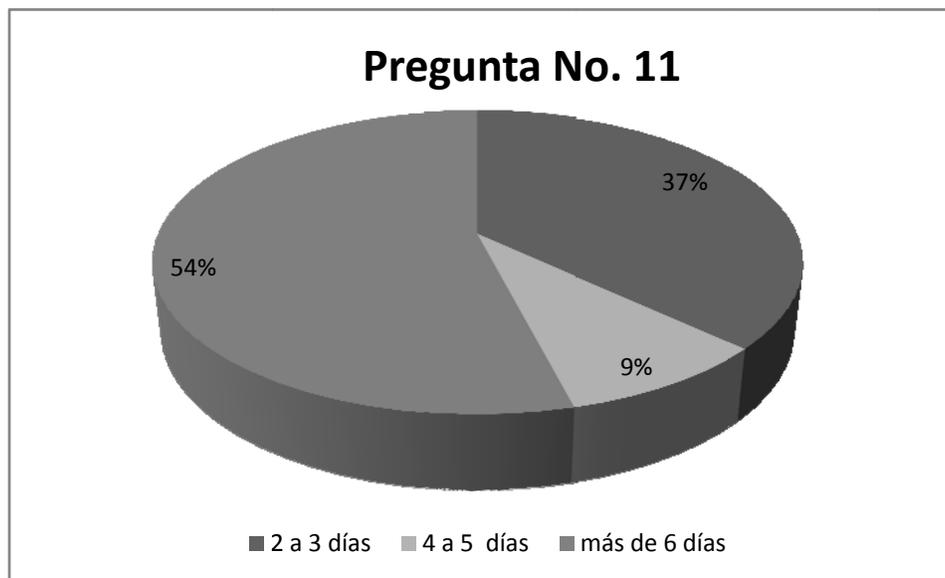
10. Goza de vacaciones una vez al año:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 87% de las entrevistadas dice gozar de vacaciones durante el año trabajado.

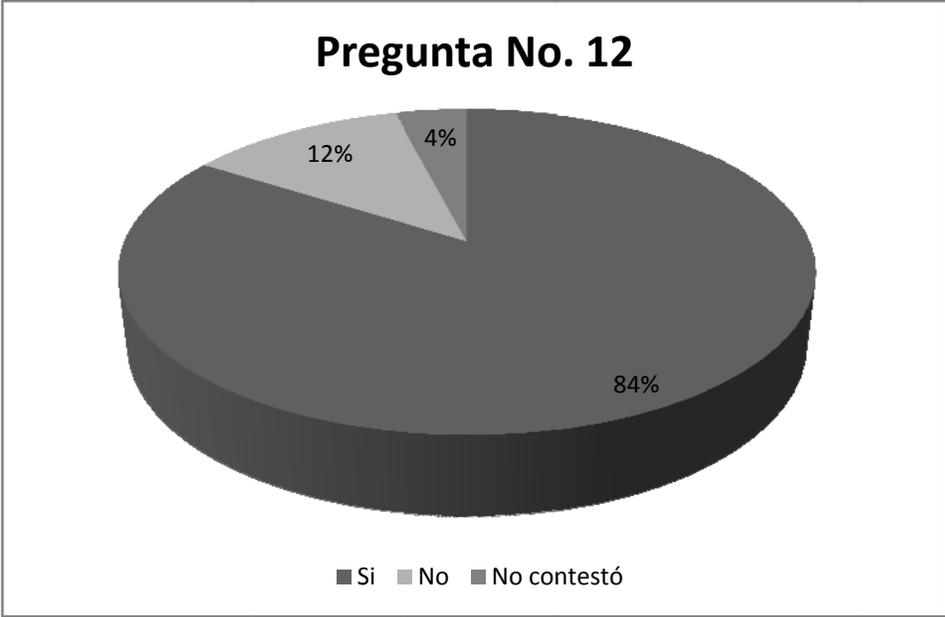
11. ¿Cuántos días al año tiene vacaciones?



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 54% indica que tiene vacaciones al año más de seis días, el 37% entre dos y tres días y un 9% entre cuatro y cinco.

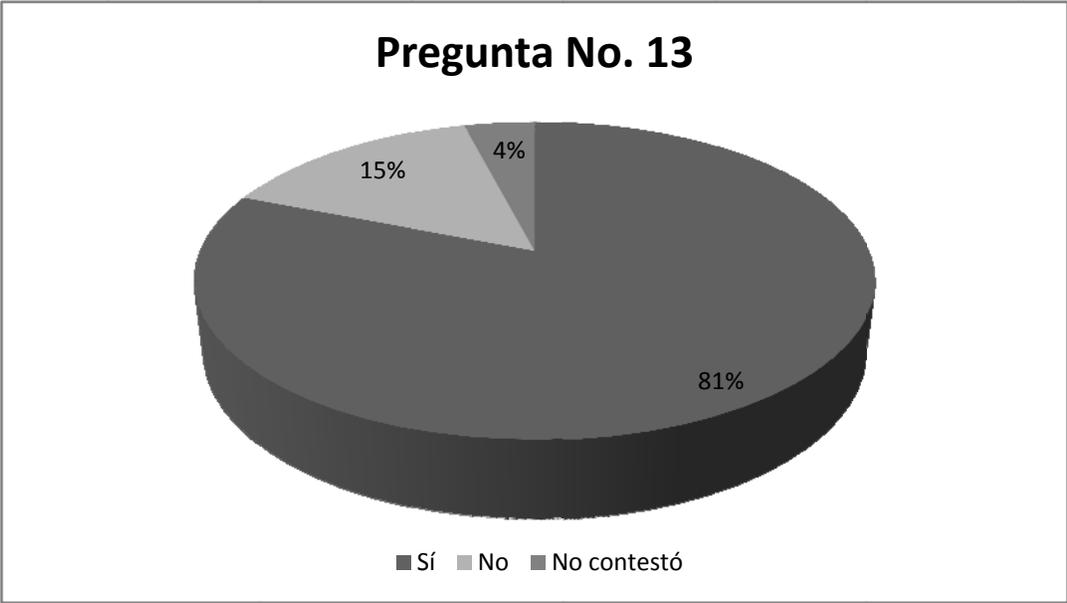
12. Le pagan los días que sale de vacaciones:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 84% indicó que sí les pagan los días que salen de vacaciones mientras el 16% indica que no les pagan.

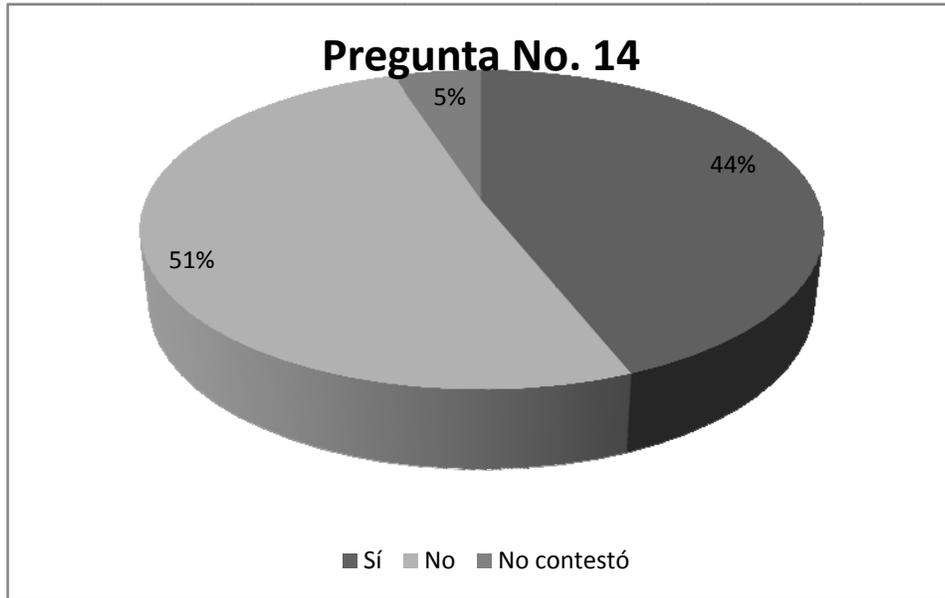
13. Recibió aguinaldo el año pasado:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 81% indicó que sí recibió aguinaldo el año pasado, el 17% indicó que no les pagaron el aguinaldo.

14. Le descuentan de su sueldo cuando se enferma o por motivo familiar no asiste al trabajo.

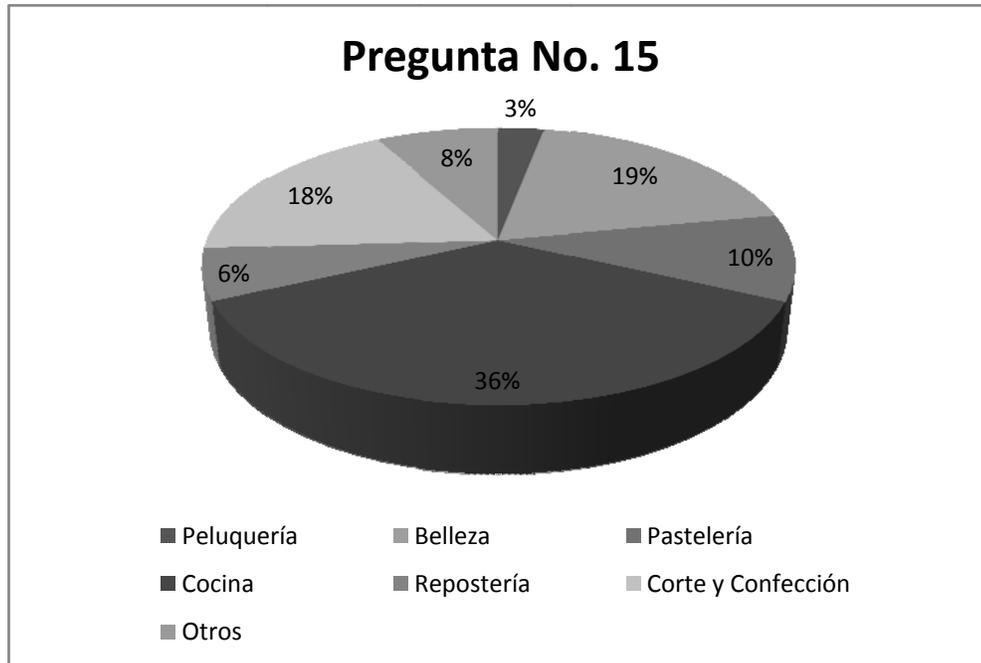


FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: Cuando se enferman las trabajadoras no les descuentan de su sueldo según lo indica el 51%, pero el 46% restante dijo que sí les descuentan de su sueldo cuando se enferman.

CAPACITACION

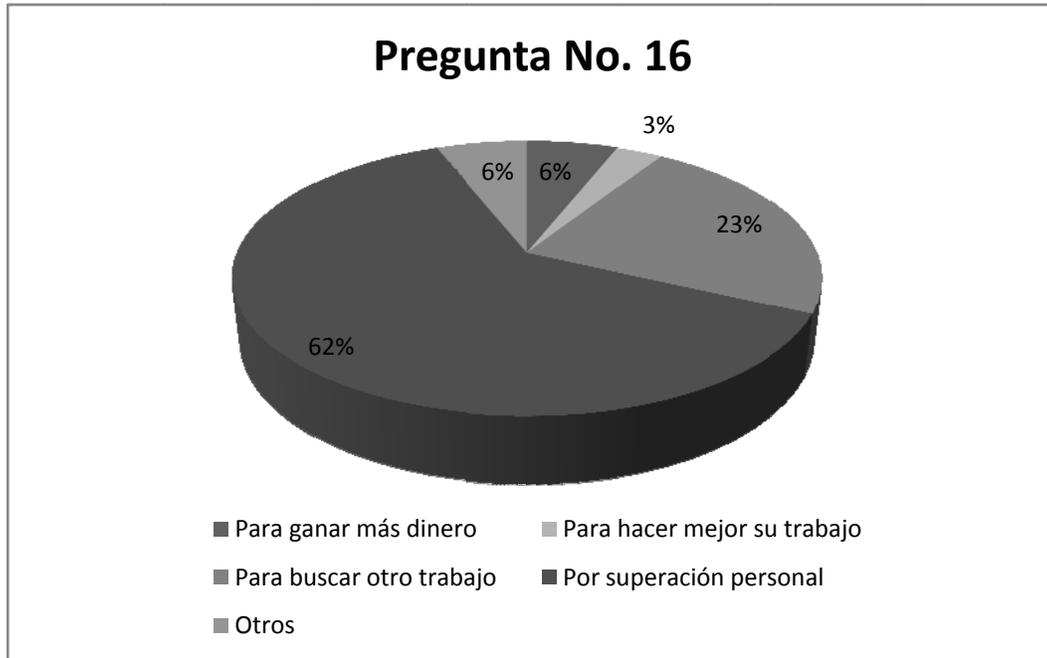
15. En qué capacitaciones o cursillos ha participado:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: Las encuestadas indicaron que sí asisten a cursillos y capacitaciones para estar mejor preparadas asistiendo de la siguiente manera: un 36% en concina, 19% belleza, 18% corte y confección, 10% elaborando pasteles, un 3% en peluquería, un 8% dice que sí ha participado en cursillos pero no explica a cual.

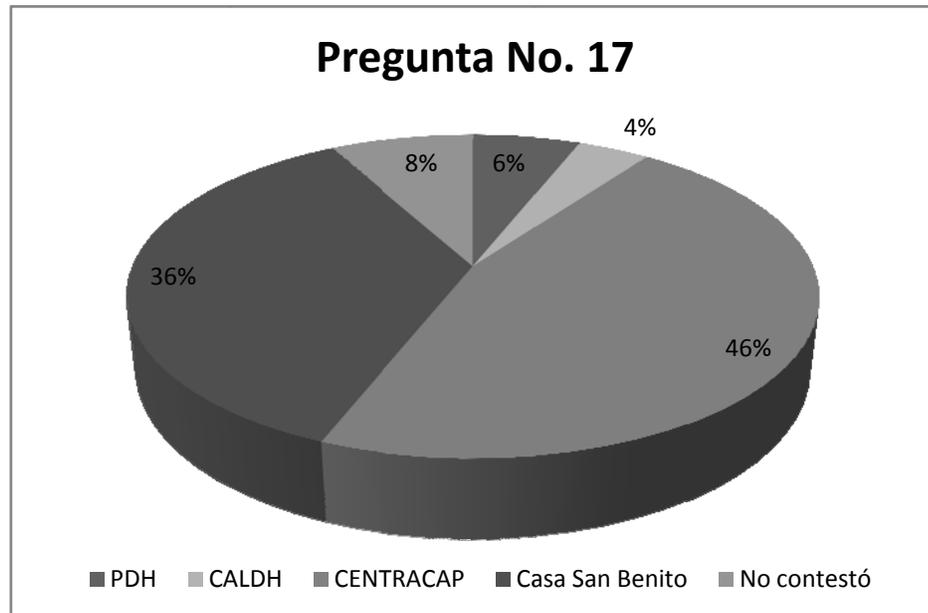
16. Considera importante que las trabajadoras de casa particulares deban estudiar o capacitarse si ___ no ___.
Si su respuesta es sí, porque lo considera importante:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 62% indica que por superación personal ha participado en cursos o capacitaciones, el 23% lo hizo para encontrar un mejor empleo, el 6% porque puede recibir más dinero en el trabajo al poder realiza otras tareas.

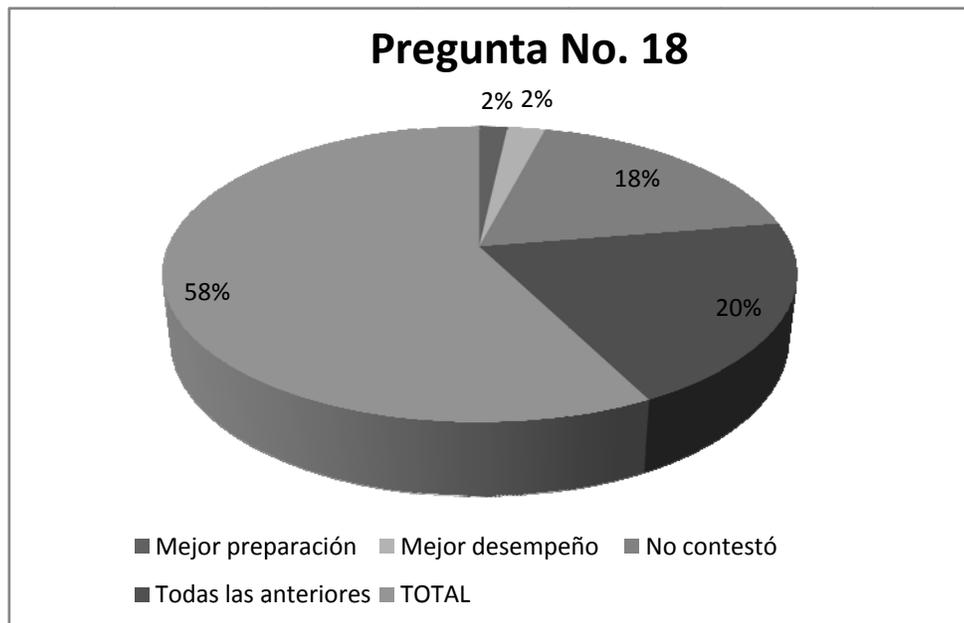
17. Conoce o sabe de alguna institución que capacite a las trabajadoras de casa particular



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: Las encuestadas indicaron que sí conocen instituciones donde participa en CASA SAN BENITO, un 6% conoce la Procuraduría de los Derechos Humanos, un 4% CALDH.

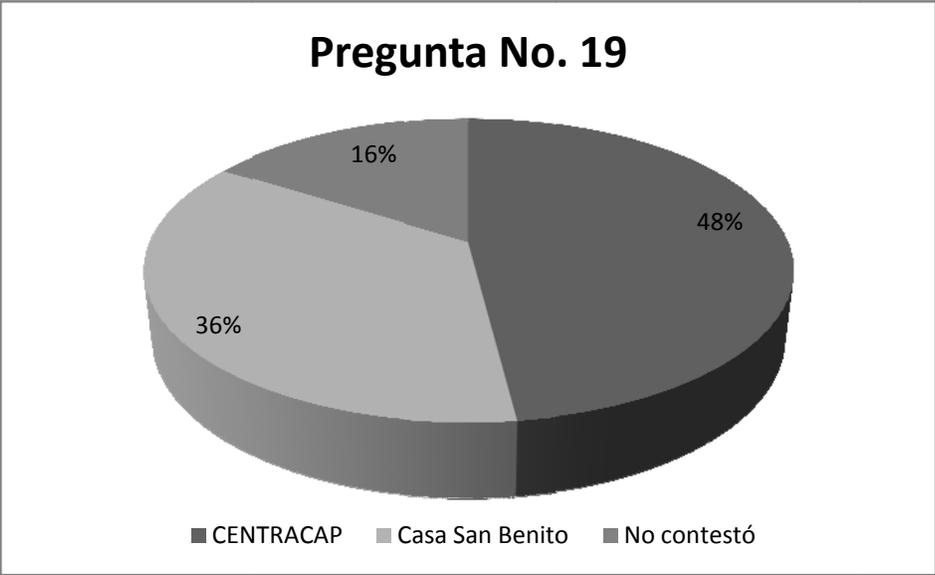
18. Considera que es importante que las instituciones anteriores ayuden a las mujeres en capacitaciones, educación u otra alternativa.



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: Consideran que sí es importante que instituciones brinden ayuda a las mujeres, en especial a las trabajadoras de casas particular porque les ayuda de la siguiente manera un 58% porque pueden mejorar su desempeño laborar, estar mejor preparadas para la vida y como consecuencia podrá superarse como persona.

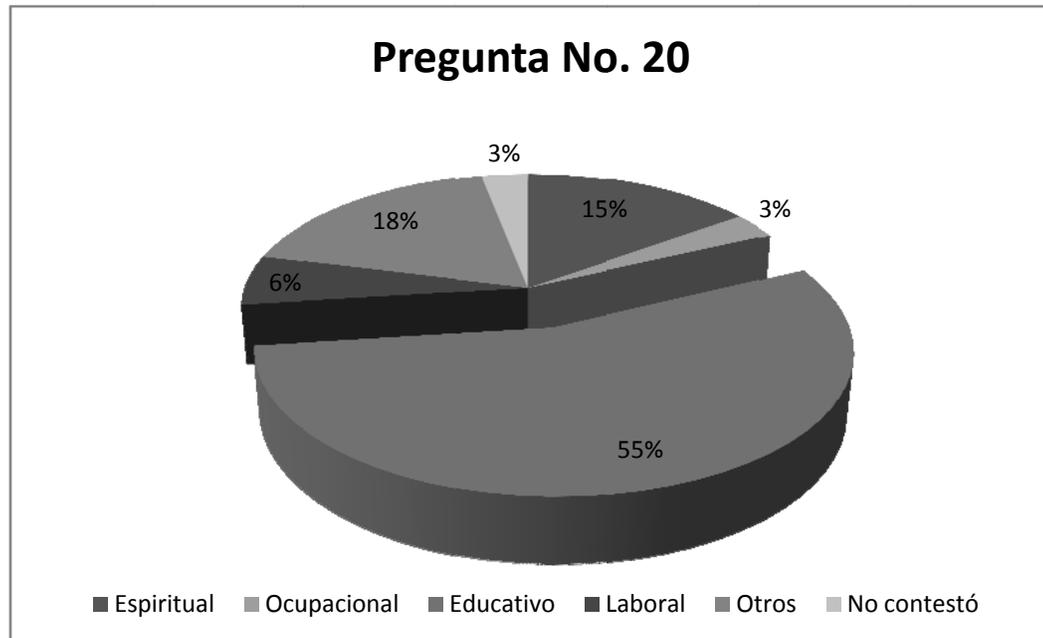
19. Asiste a alguna institución u organización para estudiar o capacitarse, a cuál asiste:



FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El 48% de las encuestadas asiste a CENTRACAP y el 36% a CASA SAN BENITO y un 16% no respondió a la pregunta.

20. ¿Qué clase de apoyo ha recibido de parte de la institución a la que asiste:

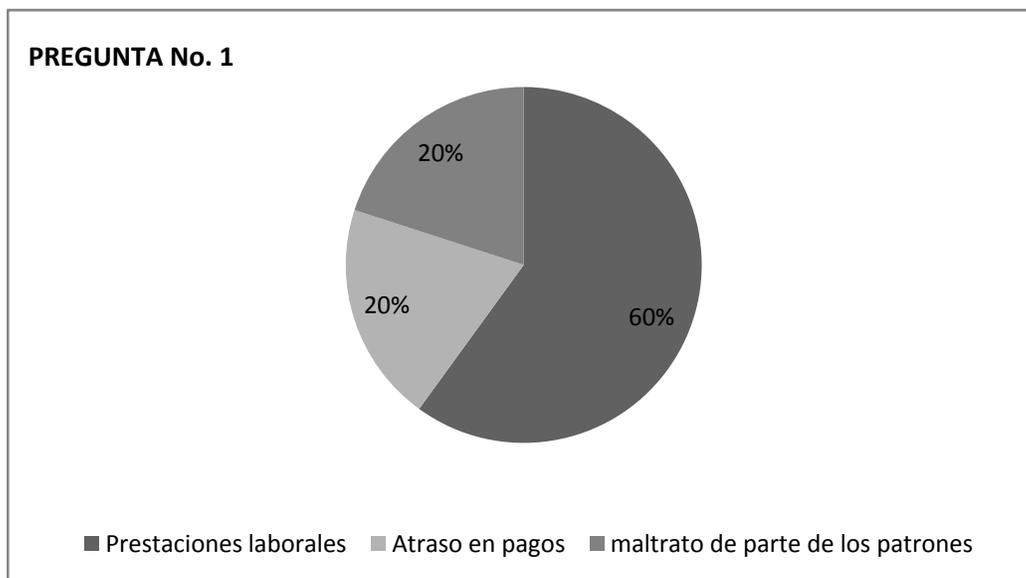


FUENTE: sondeo con trabajadoras de casa particular

Interpretación: El apoyo que han recibido de las instituciones a la que asisten les ha permitido en un 55% tener mejor educación, 15% ayuda espiritual, 6% de manera laboral, 3% en ocupación, 18% no indica como les ha ayudado asistir a las instituciones mencionadas.

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS ENCUESTA PARA EMPLEADOS DE LA INSPECCIONES DE TRABAJO

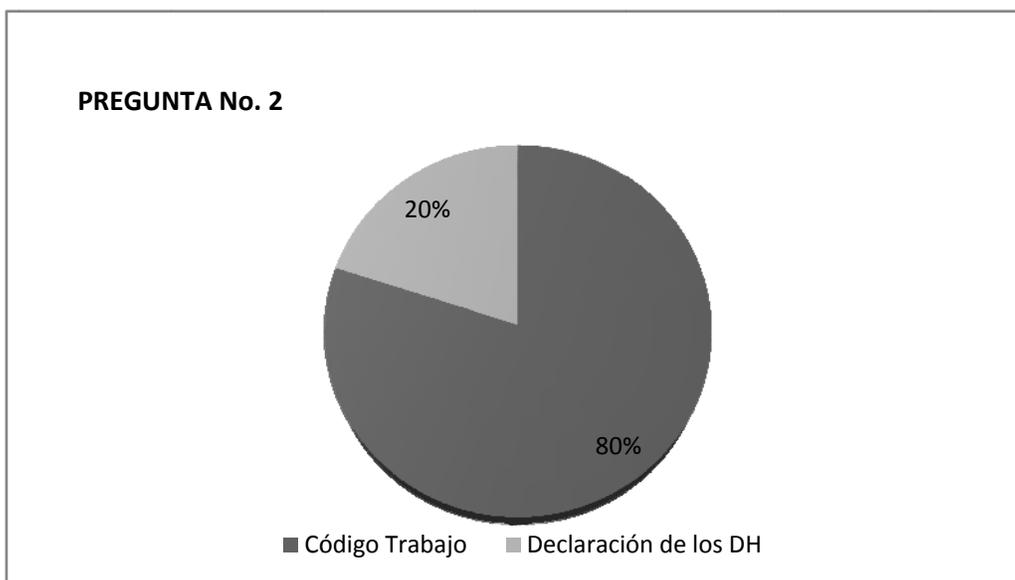
1. ¿Cuáles son los problemas más frecuentes que denuncian las trabajadoras de casa particular?



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

El 60% responde que las prestaciones laborales ocupan un porcentaje alto en las denuncias, en un 20% se encuentra el atraso de pagos mensuales y 20% maltrato hacia las empleadas.

2. ¿Qué base legal usan para defender los derechos laborales de las denunciantes?



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

El 80% respondieron que se basan en el Código de trabajo y un 20% se basan en la Declaración de los Derechos Humanos ambas leyes contribuyen al bienestar de todos los trabajadores.

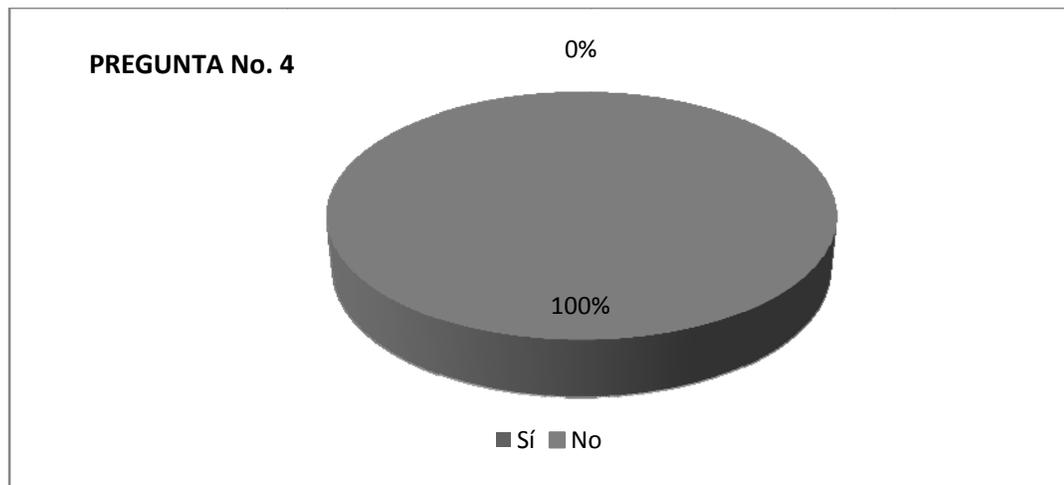
3. ¿Cuál es la participación del Estado en velar porque se respeten los derechos laborales y derechos humanos del grupo de trabajadoras de casa particular?



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

El 100% consideran que la participación del Estado se ejerce a través de lo descrito en la Constitución de la República de Guatemala garantizando la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

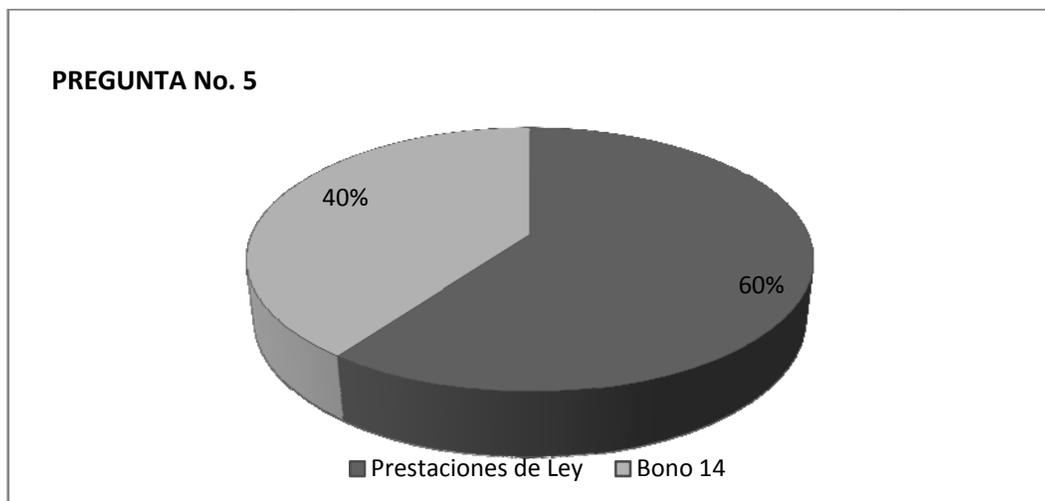
4. Conoce usted alguna institución ONG's u ONG que apoye o brinde asesoría a las trabajadoras de casa particular. Sí___ no___



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

El 100% de los entrevistados dicen no conocer instituciones que brinden apoyo a las trabajadoras de casa particular, pero que han escuchado hablar de ellas.

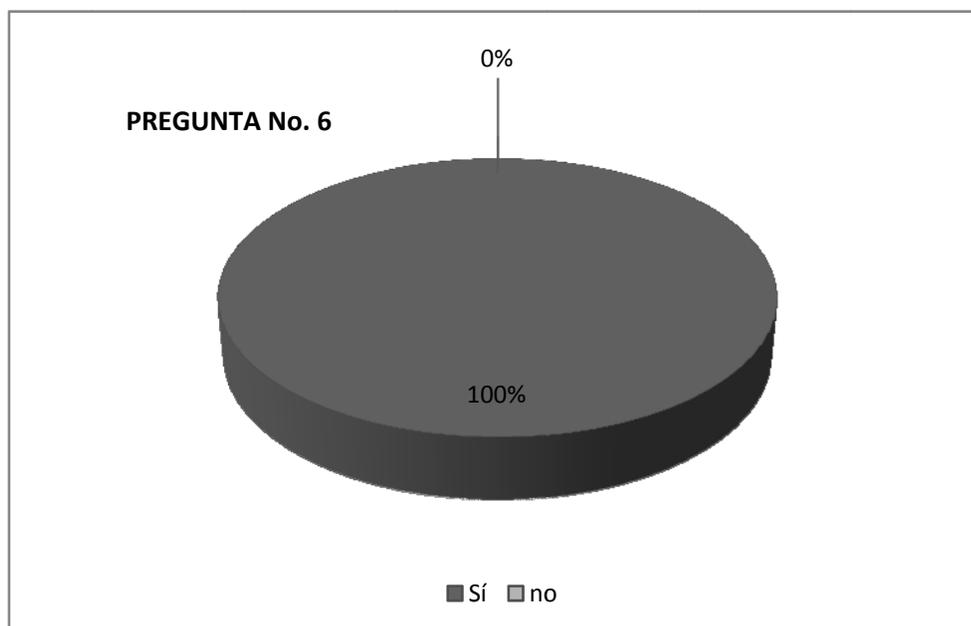
5. A su criterio ¿cuáles son los derechos que más violentan los patronos a sus empleadas?



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

El 60% de los encuestados consideran que las prestaciones de ley son el derecho menos cumplido por parte de los patronos ocupando un segundo lugar con el 40% el pago de Bono 14.

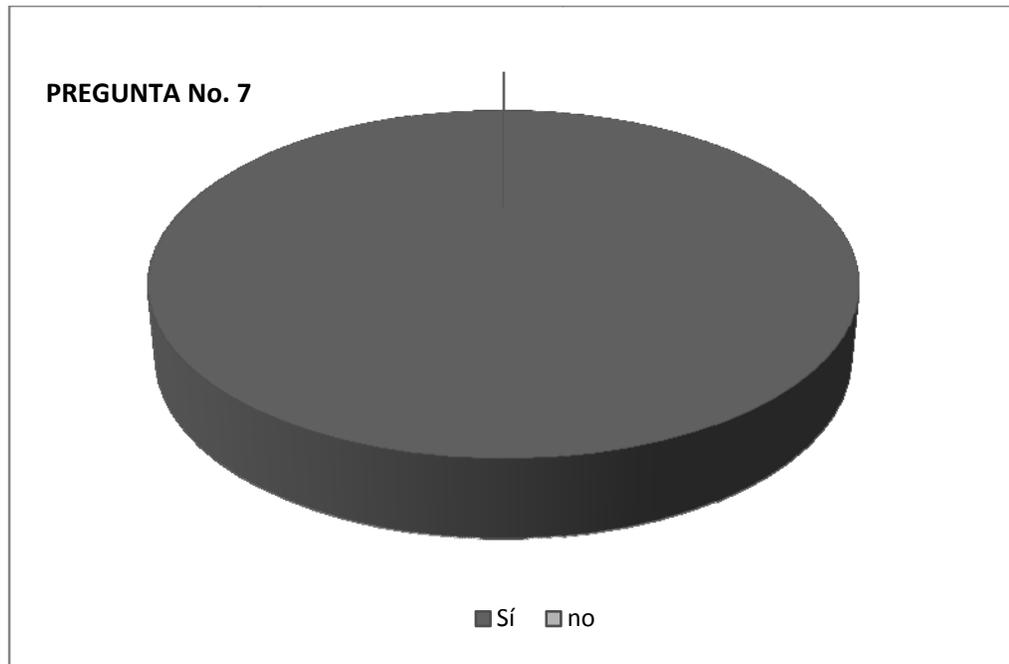
6. Como institución dan seguimiento a los problemas más trascendentales que denuncian las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

El 100% de los inspectores dan seguimiento a los problemas y denuncias que presentan las trabajadoras de casa particular a la inspección de trabajo.

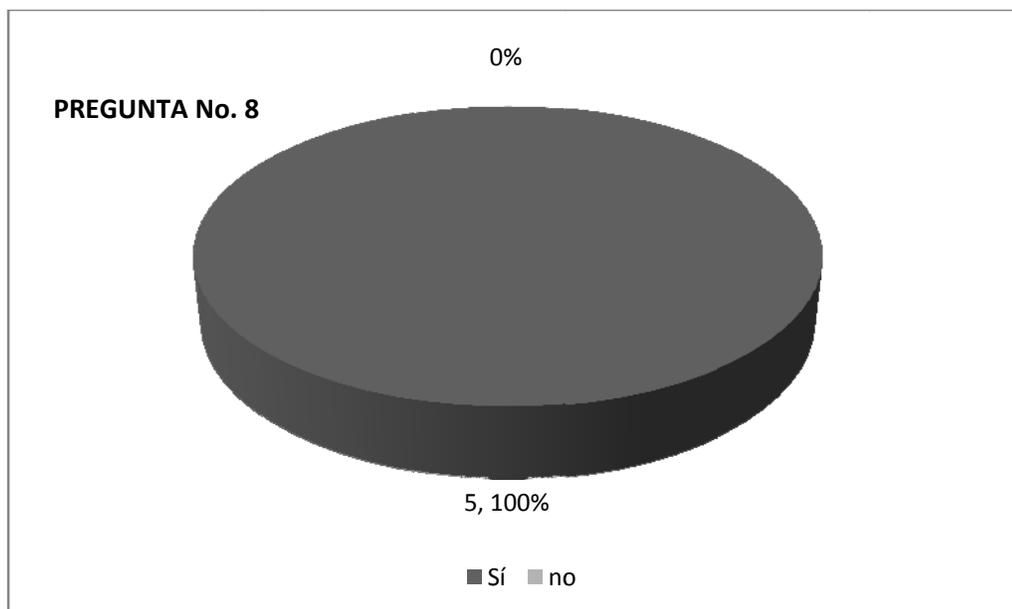
7. ¿Qué asesoría brindan cuando existe una denuncia por despido injustificado de una trabajadora de casa particular?



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

El 100% de los entrevistados brindan apoyo incondicional a las personas que requieren de ayuda en cumplimiento con lo descrito por la ley.

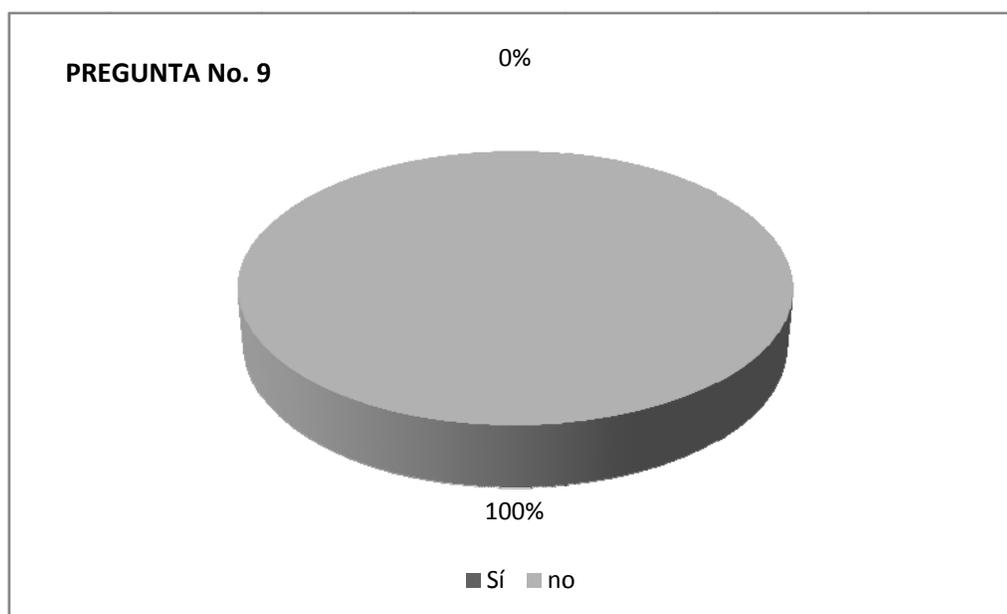
8. Considera importante que las trabajadoras de casa particular se eduquen y capaciten para conocer sus derechos laborales y derechos humanos. Sí__ no__



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

El 100% considera que es importante que se eduquen y capaciten para así poder conocer sus derechos laborales y personales que tienen.

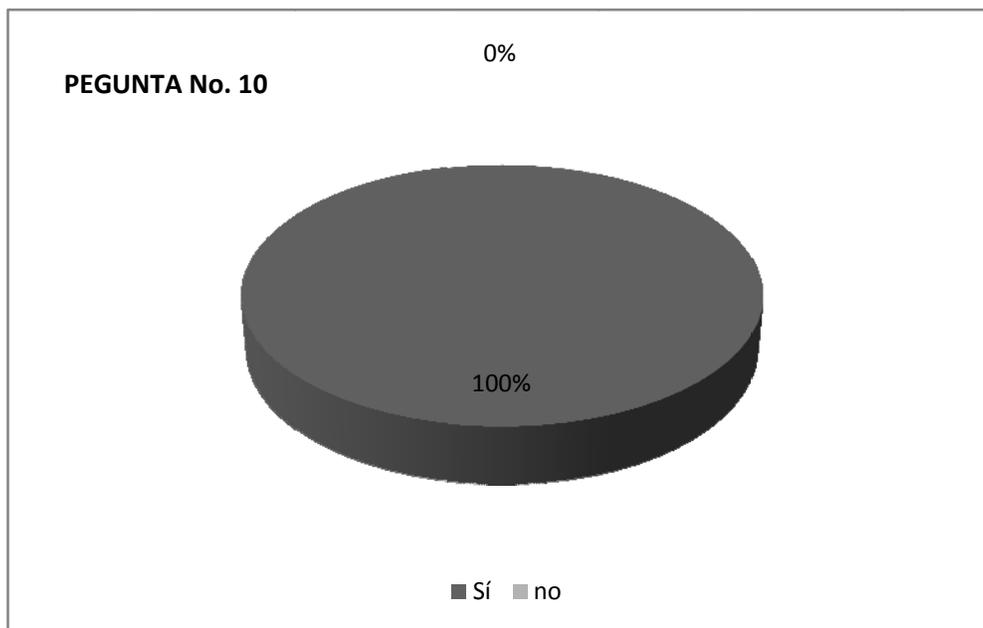
9. Ha participado en alguna capacitación en la que se desarrolle la problemática que viven las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

La mayoría de encuestados dice no haber asistido a ninguna capacitación relacionada con esta problemática.

10. Considera que la problemática vivida por las trabajadoras de casa particular debería ser conocida por la sociedad para que haya un trato más justo hacia ellas. sí___ no___



FUENTE: sondeo inspectores de trabajo

La mayoría afirma que sí es importante que la sociedad conozca la problemática vivida por las trabajadoras de casa particular porque ellas merecen ser tratadas correctamente.

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS ENCUESTA PARA ABOGADOS

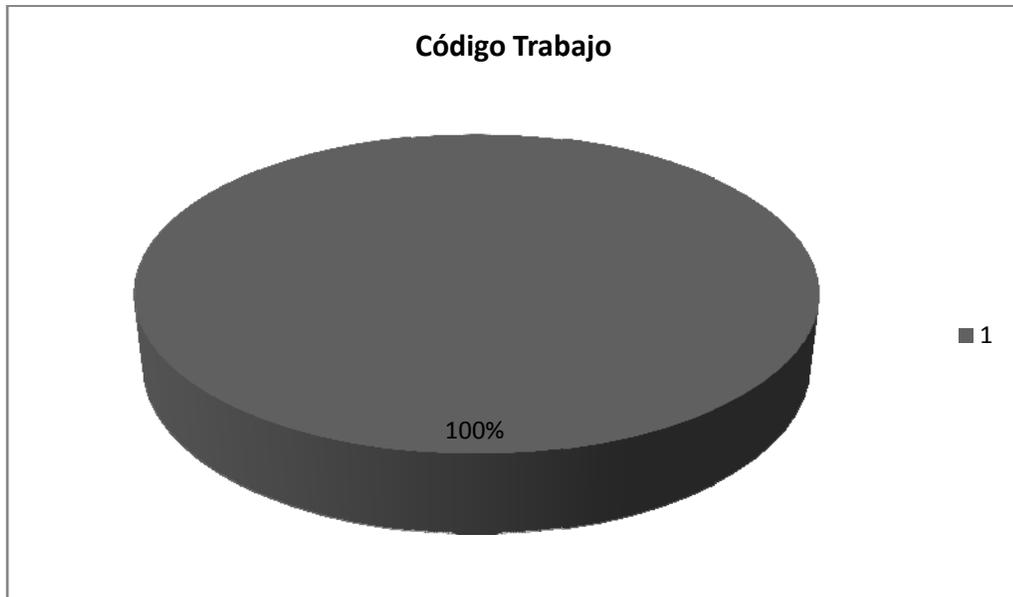
01. ¿Cuáles son los problemas más frecuentes que denuncian las trabajadoras de casa particular?



FUENTE: sondeo abogados

El 100% de los encuestados afirma que el problema más frecuente que denuncian las trabajadoras de casa particular es el incumplimiento del pago de prestaciones laborales.

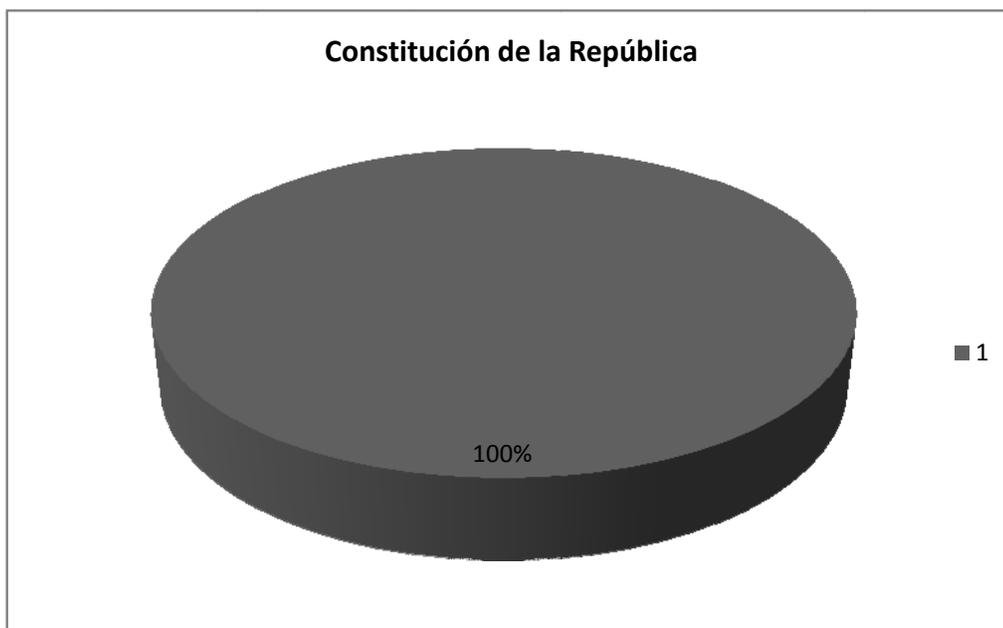
02. ¿Qué base legal usan para defender los derechos laborales de las denunciantes?



FUENTE: sondeo abogados

El 100% toman de base el Código de Trabajo haciendo referencia a los Artículos 15 y 20 que fundamentan los derechos de los trabajadores.

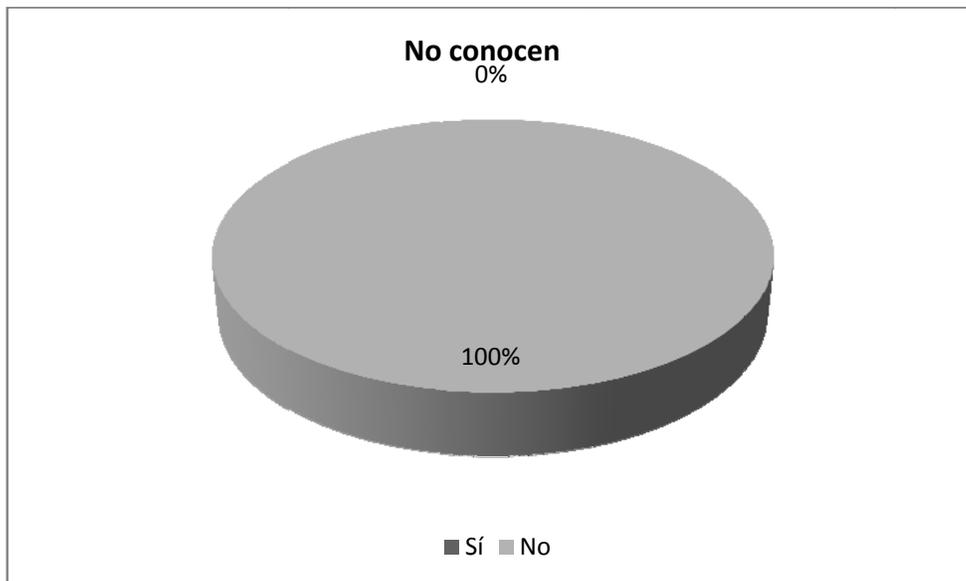
03. ¿Cuál es la participación del Estado en velar porque se respeten los derechos laborales y derechos humanos del grupo de trabajadoras de casa particular?



FUENTE: sondeo abogados

Consideran que la participación del Estado en esta problemática es la de velar porque se respeten los derechos y derechos humanos del grupo de trabajadoras de casa particular, establecidos en la Constitución de la República de Guatemala como punto de partida.

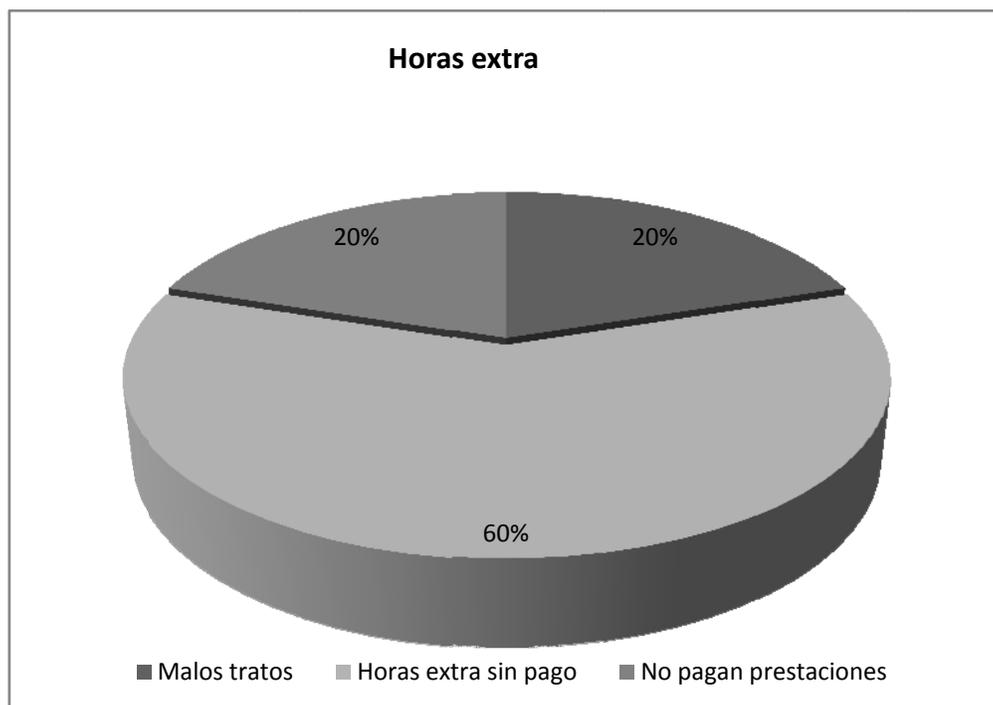
04. Conoce usted alguna institución ONG's u ONG que apoye o brinde asesoría a las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__



FUENTE: sondeo abogados

La mayoría de abogados dicen no conocer, directamente, instituciones ONG's u ONG que apoye o brinden asesoría a las trabajadoras de casa particular, pero que han escuchado hablar de alguna de ellas.

05. A su criterio ¿cuáles son los derechos que más violentan los patronos a sus empleadas?



FUENTE: sondeo abogados

Los derechos que más violentan los patronos a sus empleadas son en un 60% las horas de trabajo extra que no les son pagadas, un 20% los malos tratos que reciben y otro 20% no les pagan sus prestaciones correspondientes.

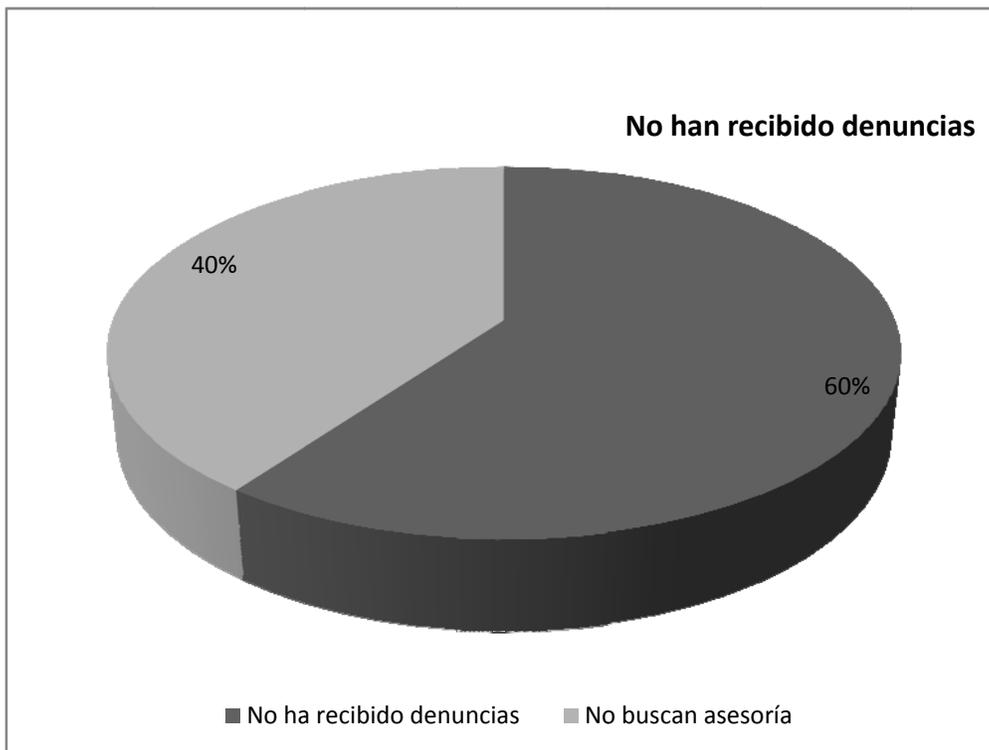
06. Como institución dan seguimiento a los problemas más trascendentales que denuncian las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__



FUENTE: sondeo abogados

Como persona jurídica sí diera seguimiento a los problemas más trascendentales que denuncian las trabajadoras de casa particular.

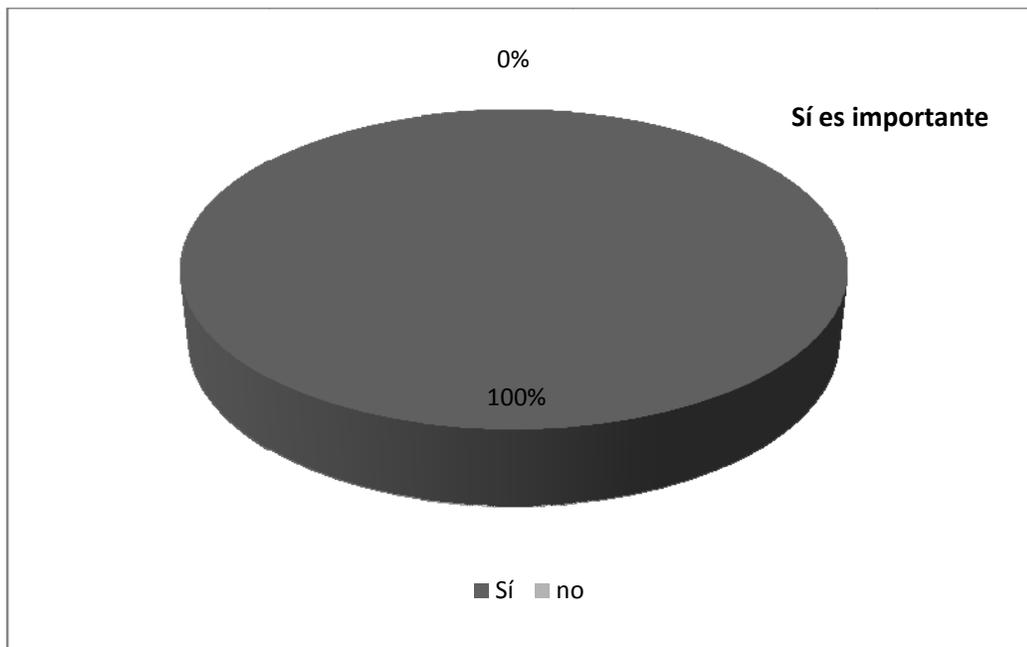
07. ¿Qué asesoría brindan cuando existe una denuncia por despido injustificado de una trabajadora de casa particular?



FUENTE: sondeo abogados

El 60% consideran que no han recibido denuncias porque el costo de una asesoría es un poco elevado y las trabajadoras no podrías pagar sus honorarios.

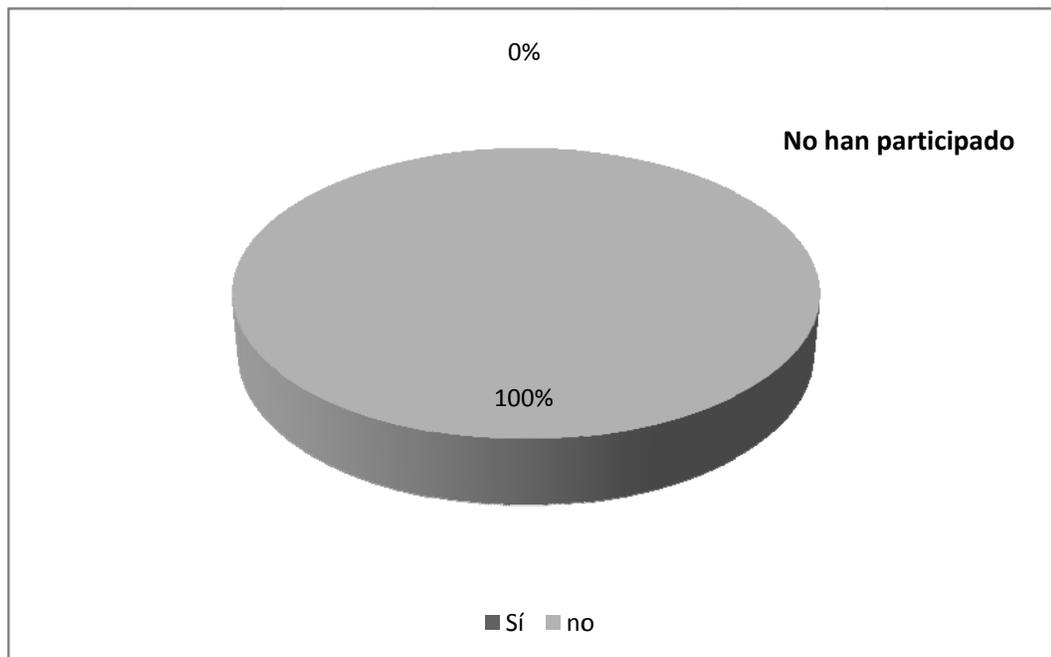
08. Considera importante que las trabajadoras de casa particular se eduquen y capaciten para conocer sus derechos laborales y derechos humanos. Sí__ no__



FUENTE: sondeo abogados

Considera que sí es importante que las trabajadoras de casa particular se eduquen y capaciten para conocer sus derechos laborales y derechos humanos.

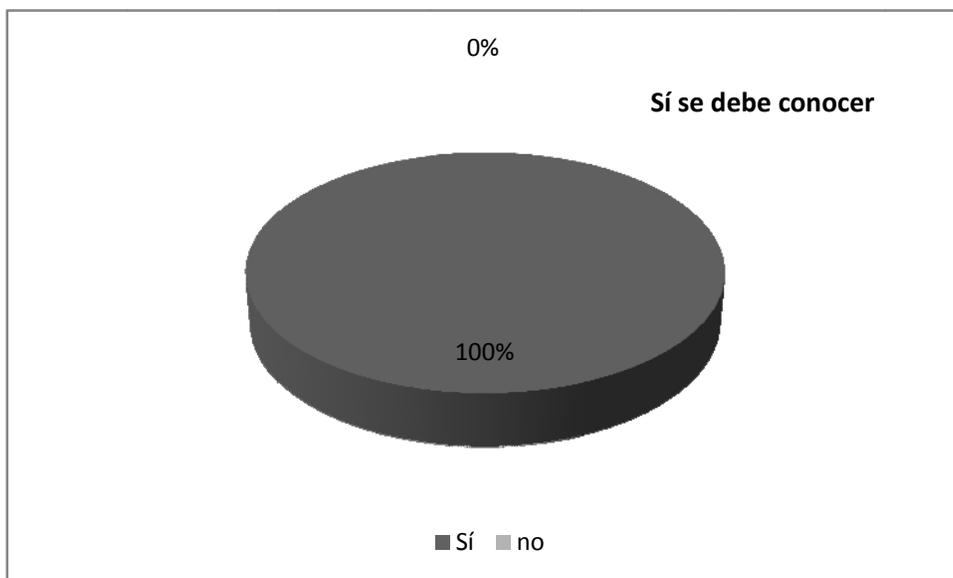
09. Ha participado en alguna capacitación en la que se desarrolle la problemática que viven las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__



FUENTE: sondeo abogados

La mayoría no ha participado en ninguna capacitación en la que se desarrolle la problemática que viven las trabajadoras de casa particular.

10. Considera que la problemática vivida por las trabajadoras de casa particular debería ser conocida por la sociedad para que haya un trato más justo hacia ellas.
sí___ no___



FUENTE: sondeo abogados

Consideran que sí es necesaria que la problemática vivida por las trabajadoras de casa particular sea conocida por la sociedad para que haya un trato más justo hacia ellas.

CONCLUSIONES

1. La presencia en la sociedad de ONG's que buscan ayudar a la población guatemalteca, en especial a las trabajadoras de casa particular, se debe a la incidencia que existe acerca del maltrato físico, social, cultural, laboral y hasta psicológico que reciben por parte de los patronos. Por tanto la intervención de estas instituciones que van desde programas educativos, capacitaciones, orientaciones laborales, acompañamiento de conflictos laborales sí influye en el desempeño laboral y personal de este grupo de la población.
2. Para las trabajadoras de casa particular el apoyo que reciben de CENTRACAP y CASA SAN BENITO es de mucho beneficio porque les da la oportunidad de estudiar, capacitarse, prepararse como personas, buscar un mejor trabajo donde poner en práctica lo aprendido, en especial hacer valer sus derechos y obligaciones que tienen como trabajadoras.
3. Aunque el Código de Trabajo, plasmado en el decreto ley 1,414 de Guatemala, establece las normas generales en los artículos 161 al 166 relacionada al trabajo que hacen mujeres *“que se dedican en forma habitual y continua a las labores del hogar en residencias o habitaciones particulares”* no todos los patronos cumplen con lo establecido en esta ley, en especial cuando ellas son menores de edad, originarias de otros departamentos, no saben leer ni escribir, por lo que deberían ser castigados por la ley.
4. Las jornadas de trabajo que buscan con mayor preferencia son las denominadas de tiempo completo ya que aparte del salario que les ofrecen, que a veces es mínimo y no compensa con todas las labores que realizan durante el día, pueden tener una habitación donde quedarse y/o consumir también los alimentos que preparan para la familia.

5. Como parte de la orientación que reciben las trabajadoras de casa particular que asisten a CENTRACAP y CASA SAN BENITO, aparte de estudiar y asistir a los talleres de capacitación las encuestadas reconocen que ahora están al tanto de recibir y pedir sus prestaciones que por ley les corresponden sin tener miedo como lo hacían en tiempos anteriores.

6. La educación sigue siendo un elemento importantísimo y trascendental en la vida de todo ser humano –mujer y hombre- y es el reflejo de que una sociedad progresa y se desarrolla por lo que la preparación que han recibido en CENTRACAP y CASA SAN BENITO les ha permitido abandonar el trabajo que realizaban en casas particulares que es muy digno, para integrarse a un trabajo formal que pueda cubrir un poco más sus expectativas de vida.

RECOMENDACIONES

1. Que el Gobierno de la República de Guatemala y la sociedad civil reconozcan y apoyen a instituciones como CENTRACAP y CASA SAN BENITO, entre otras, en los programas que ofrecen para que puedan expandirse en toda la República y llegar así a aquellas comunidades lejanas que sufren esta problemática.
2. Que sean difundidos los programas de educación y capacitación que brindan CENTRACAP y CASA SAN BENITO a través de los medios de comunicación a nivel local y nacional e impulsar así la participación de mujeres trabajadoras de casa particular en beneficio de su crecimiento personal.
3. Que el Ministerio de Educación de Guatemala avale los programas formales e informales como capacitaciones que brindan CENTRACAP y CASA SAN BENITO con el objeto de garantizar el nivel de instrucción y preparación que han recibido las alumnas.
4. Que los grupos de mujeres que actualmente se capacitan o estudian para tener un mejor futuro sean modelos y agentes de cambio de conocimiento en cada institución, para compartir experiencias y motivar para que las demás alumnas sigan preparándose.
5. Que CENTRACAP siga apoyando a este grupo de la sociedad para que logre la aprobación de la Ley Reguladora de Protección Social al Trabajo de Casa Particular que beneficia a las trabajadoras, con el objeto de hacer cumplir el principio de justicia social, cultural y jurídico establecido en el Código de Trabajo de Guatemala.

6. Que se logre legalizar la firma de un contrato justo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala entre empleadas y empleadores para que se cumpla con los requisitos mínimos de pago de bono 14, aguinaldo, vacaciones, entre otros para que no haya discriminación en materia laboral.

BIBLIOGRAFIA

1. BRASLAWKY, Cecilia. Mujer y Educación. Editorial Carrión. Chile. 1984. Pp. 9
2. COMISION ECONOMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Educación y conocimiento. Chile, 1992. Pp. 50
3. COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA. Plan de acción regional. Editorial Offset Mellenkrodt. Chile. 1977. Pp. 44.
4. COMISION ECONOMICA PARA MERICA LATINA. Plan de acción Regional. Chile 1977. Pp. 27
5. Chaney, Elsa M., y Mary García Castro. Muchacha, Cachifa, Criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada. Editorial Nueva Sociedad. 1993. Pp. 26-27
6. MARROQUIN VALDEZ, MAYRA RAQUEL. Patrón cultural y mujer trabajadora de Casa Particular. Guatemala, julio de 2002
7. MONTEPEQUE POLANCO, ADELA ALCIRA. Situación laboral de la mujer trabajadora de casa particular. Guatemala. 2001
8. Nerecci. Imedeo G. Hacia una Didáctica General Dinámica. Novena Edición, Buenos Aires. Editorial KAPELUSZ. 1969.
9. Sivervent, María Teresa. La mujer y el Proyecto principal de educación en América Latina. Organización de las Naciones Unidas. Chile 1995
10. UNICEF, FLACSO, ONAM. Mujer y sector informal. Primera edición, Guatemala. Editorial ALFIL y Compañía Limitada, 1992. Pp.29
11. YOC YOOL, FELISA. La incidencia de la Educación y Capacitación de la mujer en las actividades pos cosecha y su efecto en la comunidad. Guatemala, abril 1995.

LEYES

1. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Código de Trabajo. Decreto No. 1441. Guatemala
2. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Constitución Política de la República de Guatemala Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente 31 de mayo de 1995. Guatemala
3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Oficina Nacional de la Mujer ONAM. Guatemala C.A. 1992.
4. Convenio 117 de la Organización Internacional de Trabajo OIT.

ANEXOS

HISTORIA DE VIDA CONTADA POR TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

Desde que emigró a Ciudad de Guatemala procedente del departamento de Totonicapán en 1995, cuando tenía 15 años, Elisabeth González, de origen k'iche', ha trabajado como empleada doméstica en varias casas particulares diferentes y afrontado largas horas de trabajo, bajos salarios, restricciones de sus movimientos, abusos verbales y ninguna seguridad en el empleo ni seguro de salud. En una casa particular en la que González estuvo empleada en 1996, se levantaba a las 3 o los 4 de la madrugada para empezar a limpiar y preparar el desayuno. Su jornada terminaba a las 10 o las 11 de la noche. González ganaba 400 quetzales (53 dólares) al mes por estas jornadas de 19 horas. El horario de 6 de la mañana a 8 de la noche en su actual empleo—una jornada de 14 horas—es prácticamente un lujo en comparación. Sin embargo, explicó: “Casi no descanso siquiera un minuto. No hay horario para las comidas. Me interrumpen mientras estoy comiendo.” González gana 700 quetzales al mes (93 dólares), un salario relativamente alto en comparación con el de muchas otras trabajadoras de casa particular...

-- Elisabeth González, trabajadora de casa particular

El señor quiso abusar de mí, me perseguía...me agarró las tetas dos veces por detrás mientras lavaba en la pila... Grité y salió el muchacho, y el señor se fue. No le conté a la señora porque tenía miedo. Mejor me fui.”

-- María Ajtún, trabajadora de casa particular

Las experiencias de estas mujeres son crudos ejemplos de los obstáculos con que se encuentran las mujeres y niñas trabajadoras guatemaltecas para participar de manera plena e igualitaria en la fuerza laboral. Las mujeres pobres, con poca o ninguna educación, sufren abusos por motivos de género cuando trabajan como empleadas domésticas u operadoras de línea en maquiladoras. Las trabajadoras de casa particular, ubicadas en casas privadas y que realizan tareas “no cualificadas” consideradas “trabajo femenino,” se enfrentan a la negación de derechos laborales clave en el código de trabajo guatemalteco y están fuertemente expuestas al acoso sexual. Las operadoras de línea de maquiladoras, encargadas de coser en la línea de ensamblaje, son discriminadas sobre la base de su situación reproductiva (embarazo o situación de la maternidad y acceso a la atención a la salud reproductiva). Las trabajadoras de ambos sectores se enfrentan a la discriminación de género por parte de funcionarios del gobierno y ciudadanos particulares, mientras que las mujeres indígenas que trabajan en estos sectores sufren los efectos devastadores de la discriminación por motivos tanto de género como de raza.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
NIVEL: LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
TEMA: INTERVENCIÓN DE INSTITUCIONES NO GUBERNAMENTALES ONG's EN LA
EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES”.

ENCUESTAS PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

Instrucciones: A continuación se le plantea una serie de preguntas la cual usted responderá de acuerdo a su criterio, marcando con una X en el espacio correspondiente.

DATOS GENERALES

¿Cuántos años tiene? _____

¿De dónde es originaria ? _____

¿Cuál es su estado civil actualmente? _____

Tiene hijos: si _____ no _____ ¿cuántos en total? _____

EDUCACIÓN

01. Asistió a la escuela si _____ no _____ algunos grados _____

02. Hasta qué grado asistió a la escuela:

1º.Primaria____ 2º.Primaria____ 3ºPrimaria____ 4ºPrimaria____ 5º.Primaria____
6º.Primaria____ 1º. Básico____ 2º. Básico____ 3º Básico____ Otros _____

03. Por qué motivo no terminó de estudiar:

económico____ familiar____ migratorio____ por trabajo____ otros _____

04. Qué factores le han impedido no terminar de estudiar:

económico____ familiar____ distancia____ por trabajo____ no tiene necesidad de
estudiar _____

LABORAL

05. Qué oficios realiza en su trabajo:

Lavar____ planchar____ cocinar____ hacer limpieza____ cuidar a los niños____

Cuidar a un adulto____ todos los anteriores____

06. Su trabajo lo hace por:

día____ semana____ mes____ 2 veces por semana____ otros _____

07. A qué hora empieza su trabajo: _____ a qué hora termina _____

08. Qué día a la semana descansa: _____

09. Conoce sus derechos como trabajadora: si ____ no ____
¿cuáles conoce? _____
10. Goza de vacaciones una vez al año: si ____ no ____
11. ¿Cuántos días al año tiene vacaciones?
2 días ____ 3 días ____ 4 días ____ 5 días ____ más de 6 días _____
12. Le pagan los días que sale de vacaciones: si ____ no ____
13. Recibió aguinaldo el año pasado: si ____ no ____
14. Le descuentan de su sueldo cuando se enferma o por motivo familiar no asiste al trabajo
si ____ no ____

CAPACITACION

15. En qué capacitaciones o cursillos ha participado:
peluquería ____ belleza ____ pastelería ____ cocina ____ repostería ____ corte y
confección ____ otros _____
16. Considera importante que las trabajadoras de casa particulares deban estudiar o
capacitarse si ____ no ____.
Si su respuesta es sí, por que lo considera importante: para ganar más dinero ____ para
hacer mejor su trabajo ____ para buscar otro trabajo ____ por superación personal ____
17. Conoce o sabe de alguna institución que capacite a las trabajadoras de casa particular si ____
no ____.
Si su respuesta es sí, cual de las siguientes conoce: Procuraduría de los Derechos
Humanos PDH: ____ Centro de Acción Legal en Derechos Humanos CALDH ____ Corte
Suprema de Justicia CSJ ____ Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular
CENTRACAP ____ Casa San Benito ____ Casa María ____ Proyecto Conrado de la
Cruz ____ Iglesias ____ Municipalidades ____
otros _____
18. Considera que es importante que estas instituciones ayude a las mujeres sí ____ no ____.
Si su respuesta es sí, indique para que: conocer mejor sus derechos laborales ____ conocer
mejor sus derechos humanos ____ tener una mejor preparación técnica ____ tener una
mejor preparación académica ____ para hacer mejor el trabajo ____ por superación
personal ____ todas las anteriores ____
19. Asiste a alguna institución u organización para estudiar o capacitarse sí ____ no ____, a cuál
asiste:
Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular CENTRACAP ____ Casa San
Benito ____ Casa María ____ Proyecto Conrado de la Cruz _____
20. ¿Qué clase de apoyo ha recibido de parte de la institución a la que asiste: apoyo social ____
espiritual ____ ocupacional ____ educativo ____ laboral ____ otros ____

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
NIVEL: LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
TEMA: INTERVENCIÓN DE INSTITUCIONES NO GUBERNAMENTALES ONG's EN LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES”.

ENCUESTAS PARA EMPLEADOS DE LA INSPECCIONES DE TRABAJO

Instrucciones: A continuación se le plantea una serie de preguntas la cual usted responderá de acuerdo a su criterio, marcando con una X en el espacio correspondiente.

01. ¿Cuáles son los problemas más frecuentes que denuncian las trabajadoras de casa particular? _____

02. ¿Qué base legal usan para defender los derechos laborales de las denunciante? _____

03. ¿Cuál es la participación del Estado en velar porque se respeten los derechos laborales y derechos humanos del grupo de trabajadoras de casa particular? _____

04. Conoce usted alguna institución ONG's u ONG que apoye o brinde asesoría a las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__
05. A su criterio ¿cuáles son los derechos que más violentan los patronos a sus empleadas? _____

06. Como institución dan seguimiento a los problemas más trascendentales que denuncian las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__
07. ¿Qué asesoría brindan cuando existe una denuncia por despido injustificado de una trabajadora de casa particular? _____

08. Considera importante que las trabajadoras de casa particular se eduquen y capaciten para conocer sus derechos laborales y derechos humanos. Sí__ no__
09. Ha participado en alguna capacitación en la que se desarrolle la problemática que viven las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__
10. Considera que la problemática vivida por las trabajadoras de casa particular debería ser conocida por la sociedad para que haya un trato más justo hacia ellas. sí__ no__

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
NIVEL: LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
TEMA: INTERVENCIÓN DE INSTITUCIONES NO GUBERNAMENTALES ONG's EN LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES”.

ENCUESTAS PARA ABOGADOS

Instrucciones: A continuación se le plantea una serie de preguntas la cual usted responderá de acuerdo a su criterio, marcando con una X en el espacio correspondiente.

1. ¿Cuáles son los problemas más frecuentes que denuncian las trabajadoras de casa particular? _____

2. ¿Qué base legal usa para defender los derechos laborales de las denunciantes?

3. ¿Cuál es la participación del Estado en velar porque se respeten los derechos laborales y derechos humanos del grupo de trabajadoras de casa particular?

4. Conoce usted alguna institución ONG's u ONG que apoye o brinde asesoría a las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__
5. A su criterio ¿cuáles son los derechos que más violentan los patronos a sus empleadas?

6. Como profesional y ser humano da seguimiento a los problemas más trascendentales que denuncian las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__
7. ¿Qué asesoría brinda cuando existe una denuncia por despido injustificado de una trabajadora de casa particular?

8. Considera importante que las trabajadoras de casa particular se eduquen y capaciten para conocer sus derechos laborales y derechos humanos. Sí__ no__
9. Ha participado en alguna capacitación en la que se desarrolle la problemática que viven las trabajadoras de casa particular. Sí__ no__
10. Considera que la problemática vivida por las trabajadoras de casa particular debería ser conocida por la sociedad para que haya un trato más justo hacia ellas. sí__ no__