

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA**

**LA INFLUENCIA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR A  
DOMICILIO Y DE MAQUILA, ATRAHDOM, REFERENTE A LA RATIFICACIÓN E  
IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. 2014-2017. GUATEMALA.**

**TESIS**

Presentada al Consejo Directivo

de la

Escuela de Ciencia Política

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**ANA MATIAS FELIPE**

previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES**

y el título profesional de

**INTERNACIONALISTA**

Guatemala, junio de 2018



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Ciencia Política

## **RECTOR MAGNÍFICO**

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

## **SECRETARIO GENERAL**

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

## **CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA**

DIRECTOR:	Dr. Marcio Palacios Aragón
VOCAL I:	Lic. Henry Dennys Mira Sandoval
VOCAL II:	Licda. Carmen Olivia Álvarez Bobadilla
VOCAL III:	Licda. Meylin Valeria Montufar Esquiná
VOCAL IV:	Br. Karla María Morales Divas
VOCAL V:	Br. Rodolfo Ernesto García Hidalgo
SECRETARIO:	Lic. Rodolfo Torres Martínez

## **TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL DE CONOCIMIENTOS**

COORDINADOR:	Lic. Rubén Corado Cartagena
EXAMINADOR:	Lic. Luis Fernando de León Laparra
EXAMINADOR:	Lic. Luis David Winter Luther
EXAMINADORA:	Licda. Susan Ileana Gómez Guerra
EXAMINADOR:	Lic. Secil Oswaldo de León
EXAMINADORA:	Licda. Beatriz Eugenia Bolaños Sagastume

## **TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PÚBLICO DE TESIS**

DIRECTOR:	Dr. Marcio Palacios Aragón
SECRETARIO:	Lic. Rodolfo Torres Martínez
COORDINADOR:	Lic. Rubén Corado Cartagena
EXAMINADORA:	Licda. Kayra Corina Garrido
EXAMINADORA:	Licda. María Elena Izquierdo Merlo

Nota: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis. (Artículo 73 del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política)

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA: Guatemala, día seis de junio de dos mil dieciocho.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión de la Tesis titulada: “LA INFLUENCIA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR A DOMICILIO Y DE MAQUILA, ATRAHDOM, REFERENTE A LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. 2014-2017. GUATEMALA.”, presentada por el (la) estudiante ANA MATÍAS FELIPE Carnet No. 201113546.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
Dr. Marcio Palacios Aragón  
Director Escuela de Ciencia Política




Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
10/javt

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día seis de junio de dos mil dieciocho se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Licda. María Elena Izquierdo Merlo, Licda. Kayra Corina Garrido y el Lic. Rubén Corado Cartagena, Administrador de Defensoría de Tesis y Exámenes Privados de la Carrera de Relaciones Internacionales, el trabajo de tesis: **“LA INFLUENCIA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR A DOMICILIO Y DE MAQUILA, ATRAHDOM, REFERENTE A LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. 2014-2017. GUATEMALA.”**. Presentado por el (la) estudiante **ANA MATÍAS FELIPE** Carnet No. **201113546**, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**



Lic. Rubén Corado Cartagena  
Administrador de Defensoría de Tesis y  
Exámenes Privados



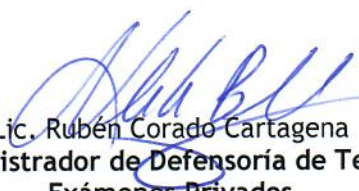
c.c.: Archivo  
9/ javt

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día veintiocho de mayo de dos mil dieciocho se realizó la defensa de tesis presentada por el (la) estudiante **ANA MATÍAS FELIPE** Carnet No. **201113546**, para optar al grado de Licenciado (a) en **RELACIONES INTERNACIONALES** titulada: **“LA INFLUENCIA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR A DOMICILIO Y DE MAQUILA, ATRAHDOM, REFERENTE A LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. 2014-2017. GUATEMALA.”** ante el Tribunal Examinador integrado por: Licda. María Elena Izquierdo Merlo, Licda. Kayra Corina Garrido y el Lic. Rubén Corado Cartagena, Administrador de Defensoría de Tesis y Exámenes Privados de la Carrera de Relaciones Internacionales. Los infrascritos miembros del Tribunal Examinador desarrollaron dicha evaluación y consideraron que para su aprobación deben incorporarse algunas correcciones a la misma.

  
Licda. María Elena Izquierdo Merlo  
Examinadora

  
Licda. Kayra Corina Garrido  
Examinadora

  
Lic. Rubén Corado Cartagena  
Administrador de Defensoría de Tesis y  
Exámenes Privados



c.c.: Archivo  
8b /jvt

*Emilio Arnoldo Villagrán Campos*

*Licenciado en Ciencia Política*

*Colegiado 1,097*

Guatemala, 16 de mayo de 2018

Doctor  
Marcio Palacios Aragón  
Director  
Escuela de Ciencia Política  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

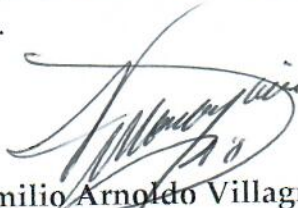
Estimado señor Director:

Con atento saludo me dirijo a usted para informarle que he procedido a asesorar y revisar el trabajo de tesis presentado por la estudiante **ANA MATIAS FELIPE**, con carné No. 201113546, titulado **La influencia de la Asociación de Trabajadoras de Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAIIDOM, referente a la Ratificación e Implementación del Convenio 189 de la O.I.T. 2014-2017. Guatemala**, el cual presenta como requisito académico previo a obtener el título de Internacionalista, en el grado de licenciatura.

Por lo anterior, me permito manifestarle que los planteamientos desarrollados son un aporte importante al estudio de la problemática mencionada desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales.

Por tal virtud me es grato informarle que la investigación presentada por la estudiante **MATIAS FELIPE**, tiene las cualidades y requisitos necesarios de un trabajo de tesis, por lo tanto la recomiendo apta para ser presentada al Honorable Tribunal Examinador.

Sin otro particular, me suscribo aprovechando la presente para manifestarle mis más altas muestras de consideración y respeto.



Licenciado Emilio Arnoldo Villagrán Campos  
Asesor

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Guatemala, dieciocho de mayo de dos mil dieciocho.-----

**ASUNTO:** El (la) estudiante, **ANA MATÍAS FELIPE** Carnet No. **201113546** continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (la) Lic. Emilio Arnoldo Villagrán Campos en su calidad de Asesor (a), pase al Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales para que proceda a conformar el Tribunal Examinador que escuchará y evaluará la defensa de tesis, según Artículo Setenta (70) del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Dr. Marcio Palacios Aragón  
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
7/javt

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Guatemala, veintisiete de febrero de dos mil dieciocho .....

**ASUNTO:** El (la) estudiante **ANA MATÍAS FELIPE** Carnet No. **201113546** continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador (a) de Carrera correspondiente, pase al Asesor (a) de Tesis, Lic. Emilio Arnoldo Villagrán Campos que brinde la asesoría correspondiente y emita dictamen.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**



Dr. Marcio Palacios Aragón  
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
6/javt



Guatemala,  
27 de febrero de 2018


Doctor  
Marcio Palacios Aragón  
Director  
Escuela de Ciencia Política  
Presente

Respetable Doctor Palacios:

Me permito informarle que tuve a la vista el diseño de tesis titulado **“LA INFLUENCIA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR A DOMICILIO Y DE MAQUILA, ATRAHDOM, REFERENTE A LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. 2014-2017. GUATEMALA.”** presentado por el (la) estudiante **ANA MATÍAS FELIPE** Carnet No. **201113546** puede autorizarse como Asesor al (la) Lic. Emilio Arnoldo Villagrán Campos.

Cordialmente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Licda. Ingrid Adriana Elizabeth Rivera Barillas  
Coordinador (a) de Carrera



Se envía expediente  
c.c.: Archivo  
5/jvt

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Guatemala, veintiséis de febrero de dos mil dieciocho -----

**ASUNTO:** El (la) estudiante **ANA MATÍAS FELIPE** Carnet No. **201113546** continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador (a) del Área de Metodología, pase al (la) Coordinador (a) de Carrera correspondiente, para que emita visto bueno sobre la propuesta de Asesor.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Dr. Marcio Palacios Aragón  
**Director Escuela de Ciencia Política**



Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
4/ javt

Guatemala,  
26 de febrero de 2018

Doctor  
Marcio Palacios Aragón  
Director  
Escuela de Ciencia Política  
Presente

Respetable Doctor Palacios:

Me permito informarle que tuve a la vista el diseño de tesis titulado: **“LA INFLUENCIA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR A DOMICILIO Y DE MAQUILA, ATRAHDOM, REFERENTE A LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. 2014-2017. GUATEMALA.”** presentado por el (la) estudiante **ANA MATÍAS FELIPE** Carnet No. **201113546**, quien realizó las correcciones solicitadas y por lo tanto, mi dictamen es favorable para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Lic. Rubén Corado Cartagena  
Coordinador del Área de Metodología



Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
3/javt

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Guatemala, veintiséis de febrero de dos mil dieciocho.-----

**ASUNTO:** El (la) estudiante **ANA MATÍAS FELIPE** Carnet No. **201113546** continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose aceptado el tema de tesis propuesto, por parte del (de la) Coordinador (a) de Carrera pase al (a la) Coordinador (a) del Área de Metodología, para que se sirva emitir dictamen correspondiente sobre el diseño de tesis.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**



Dr. Marcio Palacios Aragón  
**Director Escuela de Ciencia Política**



Se envía expediente  
c.c.: Archivo  
2/javt

Guatemala,  
26 de febrero de 2018

Doctor  
Marcio Palacios Aragón  
Director  
Escuela de Ciencia Política  
Presente

Respetable Doctor Palacios:

Me permito informarle que el tema de tesis: **“LA INFLUENCIA DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR A DOMICILIO Y DE MAQUILA, ATRAHDOM, REFERENTE A LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. 2014-2017. GUATEMALA.”** Presentado por el (la) estudiante **ANA MATÍAS FELIPE** Carnet No. **201113546** puede autorizarse, dado que el mismo cumple con las exigencias mínimas de los contenidos de la carrera.

Cordialmente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Licda. Ingrid Adriana Elizabeth Rivera Barillas  
Coordinador (a) de Carrera



c.c.: Archivo  
1/javt

## **ACTO A QUIEN DEDICO**

### **A Dios**

Quien ha guiado cada momento de mi vida.

### **A mis padres**

Familia Hernández, como a la familia Matías Felipe gracias por el gran apoyo.

### **A mis amigos**

A cada uno con quien he compartido historias, vivencias, y por acompañarme en cada proceso de mi formación académica.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A la Tricentenario**

USAC Por abrir sus puertas y formar profesionales para el desarrollo de nuestra Guatemala, en especial gracias a la Escuela de Ciencia Política y los catedráticos por compartir sus conocimientos y cumplir el legado de “Id y enseñad a todos”.

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	i
<b>Capítulo I</b> .....	1
<b>Abordaje Metodológico y Abordaje Teórico</b> .....	1
1.1.1 Abordaje Metodológico .....	1
1.1.2 Justificación .....	1
1.1.3 Planteamiento Del Problema .....	3
1.1.4 Preguntas Generadoras .....	6
1.1.5 Objetivos .....	7
1.1.6 Objetivo General .....	7
1.1.7 Objetivos Específicos .....	7
1.1.8 Metodología .....	7
1.1.9 Técnicas e Instrumentos .....	8
1.2 Marco Teórico .....	9
1.3 Marco Conceptual .....	10
<b>Capítulo II</b> .....	17
<b>2. Antecedentes</b> .....	17
2.1 Situación Actual del Trabajador Domestico en América Latina .....	17
2.2 Estrategias Utilizadas por los Países Que Promueven El C-189 en América Latina .....	20
2.3 Países que han Ratificado el Convenio 189 y Reformas a sus Leyes .....	24
2.4 Países en Proceso de Ratificar el C-189 en América Latina .....	27
2.5 Logros y Avances Obtenidos Mediante la Ratificación del Convenio 189 en América Latina .....	29
<b>Capitulo III</b> .....	33
<b>3. Situación Actual del Convenio 189 en Guatemala</b> .....	33
3.1 El Papel de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM, para la Ratificación del convenio 189 en Guatemala .....	33
3.2 Situación Actual del Convenio 189 en Guatemala para su Ratificación e Implementación .....	35
3.3 La Regulación del Trabajo Doméstico en Guatemala .....	39
3.4 Acción de Inconstitucionalidad e Iniciativas de Reforma por Parte de CENTRACAP .....	40
3.5 Debilidades del Estado en la Promoción y Divulgación de los Derechos laborales del Trabajador domestico en Guatemala .....	46
<b>Capitulo IV</b> .....	51
4. Análisis Crítico de la Situación en Guatemala con Relación a la Ratificación e Implementación del Convenio 189 .....	51



4.1 Prospectiva Analítica del Estado de Guatemala en Relación a la Ratificación e Implementación del Convenio 189.....	57
<b>Conclusiones</b> .....	65
<b>Bibliografía</b> .....	67
<b>Anexos</b> .....	73

## Introducción

En la presente investigación, se estableció la influencia de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, referente a la ratificación e implementación del Convenio 189 (C-189), relativo a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Se detallaron los fines que motivaron a la realización de la misma, así como se puntualizaron los desafíos que la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, encontró en la búsqueda de dignificar el trabajo doméstico y de otras índoles para las mujeres guatemaltecas.

Se resaltó el uso de la teoría Realismo y su principal precursor, se temporalizo tomado en cuenta diferentes aspectos de relevancia que fueron encontrados al consultarse distintas fuentes bibliográficas, y fuentes que dan soporte a la realización de ese trabajo investigativo, se buscó aportar científicamente desde la disciplina de las Relaciones Internacionales, una serie de instrumentos legales, que aporten un mayor sustento al trabajo, que ha venido realizando la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM en pro de las mujeres domésticas y de maquila en Guatemala.

Se analizó todo el planeamiento legal y jurídico, que la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM ha proporcionado para la implementación y aplicación del convenio 189 de la O.I.T en Guatemala. Así mismo se buscó mejorar, dicho planteamiento mediante las aportaciones que las Relaciones Internacionales brinda a este tema a través de todos los instrumentos de derechos humanos existentes a nivel internacional que promueven y garantizan, el acceso al derecho en igualdad de condiciones igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Se resaltó también, en este trabajo la importancia, de las disciplinas de la Relaciones Internacionales, en el análisis de ese tipo de temática, por emanar de una iniciativa del máximo órgano, que regula las relaciones político, económicas, políticos, culturales y de otras índoles a nivel global.

Se resalto también la importancia que supone el convenio 189, de Guatemala, en búsqueda de la paz, a nivel internacional, enfocado en una paz equitativa del goce de los derechos humanos, para hombres y mujeres, temática que corresponde a la teorías Realista; la cual se aborda debidamente dentro del cuerpo del trabajo investigativo; cuyo punto medular, es conocer el trabajo que la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM ha realizado en busca de garantizar, el derecho económico al trabajo, debidamente valorado y remunerado, para las trabajadoras domésticas a nivel global.

Se enmarco claramente, las técnicas como metodologías, a utilizar en la investigación, lo cual nos llevó a realizar aportes desde la disciplina de las Relaciones Internacionales, para la correcta implantación del convenio 189, en Guatemala en el marco del respeto de los derechos humanos tanto del patrono como de la empleada. Se determino también las ventajas y desventajas que lleva la aprobación e implementación del mismo por otra parte se analizaron las desventajas que traería para el Estado de Guatemala la no ratificación e implementación de este.

Así también la perspectiva que a nivel internacional Guatemala tendrá al no adoptarse el Convenio 189, los flagelos a los que se seguirá enfrentando como Estado, a mediano y largo plazo como consecuencia de no accionar a favor del fortalecimiento de los derechos humanos; que se traduce en una mejor calidad de vida y democratización de sus ciudadanos. Así mismo se tomó la postura de la entidad guatemalteca vinculada directamente al problema de investigación, la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM quienes tras la entrevista realizada manifestaron que el mayor obstáculo que han encontrado en su lucha por la dignificación del trabajo doméstico ha sido la postura del Organismo Legislativo en contra.

## Capítulo I

### Abordaje Metodológico y Abordaje Teórico

#### 1.1.1 Abordaje Metodológico

#### 1.1.2 Justificación

Este tema se abordó partiendo, que las mujeres han sido uno de los sectores más vulnerables, dada las condiciones de violación de sus derechos, siendo uno de los más significativos, el derecho al trabajo. Así mismo la investigación se centró en las trabajadoras domésticas de hogar, ya que en estos sectores es donde más se vulnera y se desvaloriza, el trabajo de las féminas.

Para fortalecer lo planteado, se eligió a la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRHADOM puesto que ha sido la única que ha gestionado e impulsado la ratificación del convenio 189 (C-189), referente al Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos en Guatemala; cabe resaltar que ha tenido una gran participación a nivel nacional e internacional; así como también se ha preocupado por divulgar los derechos, que poseen todas las mujeres al trabajo digno y debidamente remunerado.

Asimismo, de ello se estableció cuál ha sido la influencia y las medidas que esta organización ha, tomado para que finalmente se consiga la ratificación y aprobación de dicho convenio; y cuales han sido los desafíos los que se ha tenido que enfrentarla Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM en la búsqueda de la dignificación del trabajo de las mujeres.

Tomando en cuenta que el convenio 189, emana de la O.I.T, como una iniciativa para el fortalecimiento y correcta remuneración de los trabajadores y trabajadoras domésticos; que se concatena perfectamente con la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en sus artículos 22 a 27 recogen derechos económicos, sociales y culturales. *“Toda persona tiene derecho a un*

*nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud, el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica [...]*”(ONU , 1986).

Así otro instrumento internacional, es la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; haciendo un gran enfoque en la equidad e igualdad de derechos. *“En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”*(ACNUDH, 1965).

También la Carta Magna en su artículo 69 establece lo siguiente:

*“Traslación de trabajadores y su protección. Las actividades laborales que impliquen traslación de trabajadores fuera de sus comunidades, serán objeto de protección y legislación que aseguren (Santo, 2002) las condiciones adecuadas de salud, seguridad y previsión social que impidan el pago de salarios no ajustados a la ley, la desintegración de esas comunidades y en general todo trato discriminatorio.”* (Asamblea Nacional Constituyente, 1985)

Desde una visión internacional, son actualmente 24 países, como: Alemania, Bélgica, Suiza y en la región, Panamá, Argentina, Chile y Ecuador, Honduras Costa Rica(El PAIS, 2014). El último país en aprobar el convenio, ha sido Brasil quien se suma a los países, que han ratificado este Convenio alrededor del mundo.(ATRAHDOM, 2018). Tomando en cuenta que es un tema de actualidad, para su estudio en el campo de las de las Relaciones Internacionales, por la relevancia que este tema ha tenido a nivel global.

En aras de buscar la equidad e igualdad de derechos y oportunidades en hombres y mujeres, la Organización de Naciones Unidas a través de su organismo especializado en materia laboral, impulso el Convenio 189 (C-189) de la O.I.T concerniente al Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos; que busca eliminar la violación de los derechos

laborales y tratos inhumanos, de los que son objetos los trabajadores domésticos; puesto que este tipo de acciones, contribuyen a fortalecer el objetivo general de las Naciones Unidas, que se enfoca en Mantener la Paz, y la Seguridad Internacional.

El fin de la investigación fue hacer aportes académicos, y de Instrumentos Internacionales legalmente reconocidos, en los que se puede amparar la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM para acelerar el proceso de la ratificación del convenio 189 de la O.I.T; y con ello poder fortalecer las oportunidades, de desarrollo y brindar una mejor calidad de vida a los miembros de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila.

### **1.1.3 Planteamiento Del Problema**

El C-189 Convenio Sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos; nace como una forma de eliminar, la discriminación y violencia económica, que los trabajadores y trabajadoras domésticas, han sufrido a lo largo del tiempo, vedándoles el reconocimiento de su fuerza de trabajo, y tiempo en labores que requiere muchas veces de un esfuerzo mayor, que las otras actividades económicas, que si gozan de prerrogativas e incentivos económicos para quienes las ejercen. Lo que sin lugar a duda constituyo una problemática que, abordado desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales, por tratarse de uno de los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.

Según estudios realizados por la O.I.T revelan que casi el 80% de las personas se encuentran sin acceso a seguridad social, de las personas que se dedican a labores domésticas; dicho estudio establece también que esta situación afecta en su mayoría a las mujeres, que son el 93% de la fuerza laboral del servicio doméstico. El director regional de la OIT, José Manuel Salazar, aseguró que “8 de cada 10 personas en trabajo doméstico están en condiciones de informalidad. Esto representa 10% del empleo informal de la región”(CENTRACAP, 2017).

Esto simboliza alrededor de 16,5 millones de mujeres con salarios por debajo del mínimo y jornadas muy larga. Según Salazar, *“Es una situación de discriminación compleja, con arraigos históricos en nuestras sociedades en regímenes de servidumbre y con actitudes que contribuyen a hacer invisible el trabajo”*(Organización Internacional del Trabajo , s.f.). Contra lo cual existe la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños.

Según estimaciones recientes de la O.I.T, existen 11,5 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes;(Las Naciones Unidas , s.f.). Para asegurar la garantía de los derechos humanos de este sector de la población existe la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

Otra de las diferencias que se enmarca en cuanto a las mujeres de trabajo doméstico es la salarial; puesto que los últimos estudios destacaron que, en promedio, las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que hacen los hombres. En algunos países esa brecha es aún mayor. Por ejemplo, las mujeres en Suecia y Francia ganan 31% menos que los hombres. En Alemania esa diferencia es del 49% y en Turquía del 75%.(Las Naciones Unidas , 2017). Para contrarrestar este flagelo existe el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

Este fenómeno es también latente en Guatemala, en donde se obtiene la siguiente información por parte de una de las instituciones, que velan por mejoras a este sector de la población en Guatemala siendo este El Centro de Apoyo de las Trabajadoras de Casa Particular (Centracap) sostiene que son al menos 250 mil mujeres, que se dedican al empleo doméstico en su mayoría mujeres provienen del interior del país. El tipo de trabajo para las empleadas domésticas se divide en dos: las que laboran por horas y las que viven en el mismo domicilio que sus patrones(CENTRACAP, 2017).

En Guatemala la población que realiza este tipo de trabajo, es en su mayoría mujeres, por ello se toma, como apoyo o Unidad de Análisis a la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM, por constituir la única organización que vela por la dignificación de las mujeres, trabajadoras en Guatemala; que además ha tomado acciones de sensibilización, de los derechos de dicho grupo. Así mismo ha buscado la aprobación e implementación del Convenio 189 de la OIT, que busca beneficiar a los distintos grupos de mujeres que ellas apoyan.

La Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM. Así también ha llevado a cabo acciones de involucramiento, a las instancias gubernamentales encargadas de reconocer, y legalizar el trabajo de las empleadas de hogar y de maquila, para que estas tengan un salario digno que contribuya a brindar un desarrollo integral a ellas y a sus familias. La aprobación del convenio 189; resulta ser un tema de alto impacto en la promoción y cumplimiento del derecho al trabajado, en igualdad de condiciones, tanto para hombres como para mujeres; lo cual no se ha cumplido en el ámbito de trabajo doméstico a nivel global.

Por ello la O.I.T, promueve el Convenio 189 de aplicación mundial, en busca de reconocer, el derecho al trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico o de hogar, que les pueda brindar, todas las prestaciones legales, reconocidas por parte de los otros sectores económicos en los países del mundo, dotándoles de seguro social y demás beneficios que solo han gozado otros sectores económicos a nivel global.

Esta investigación tiene la finalidad de hacer, aportes académicos, y de Instrumentos Internacionales legalmente reconocidos, en los que se puede resguardar, la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM para agilizar el proceso de la Ratificación del C-189 de la O.I.T, y conseguir a su vez las reformas a lo interno de Guatemala, y con ello poder mejorar las oportunidades de desarrollo, y ofrecer una mejor calidad de vida a los miembros de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM.



## **Delimitación de la Investigación**

- **Unidad de análisis:**

La influencia de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila Referente a la Ratificación e Implementación según el convenio 189 de la O.I.T

- **Periodo histórico:**

El periodo temporal, por el que se guio la investigación, va desde el año 2014, la investigación inicia seis años después de la creación de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, tiempo que se consideró, existen aportes valiosos, para llevar a cabo el estudio, sobre la influencia referente al C-189 de la OIT, finalizando el 2017 para aportar a la investigación información reciente que alcance los objetivos de la misma.

- **Ámbito geográfico:**

La investigación se realizó en la ciudad de Guatemala, en las oficinas de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM. Como entidades gubernamentales Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (IGSS). Ministerio de trabajo, (MINTRAB).

### **1.1.4 Preguntas Generadoras**

Para el logro de los objetivos de la presente investigación se plantearon tres preguntas generadoras:

- ¿Cuáles son las reformas legales, y jurídicas en el Código de Trabajo y la ley Orgánica del IGSS que propone Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, para la agilización de la implementación del C-189 en Guatemala?
- ¿Cuál ha sido el impacto que ha tenido Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM para alcanzar su objetivo mediante la utilización de los Instrumentos Internacionales, que brindan respaldo a la dignificación de las trabajadoras domésticas y de maquila?

- ¿Cuáles han sido los desafíos que Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM ha encontrado para lograr la ratificación e implementación del convenio 189 en Guatemala?

### 1.1.5Objetivos

La presente investigación se planteó un objetivo general y tres específicos, los mismos se lograron y se reflejan en la parte conducente que a continuación de ellos se señala.

### 1.1.6Objetivo General

Analizar la influencia de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM referente a la Ratificación e Implementación del Convenio 189 de la OIT Relativo al Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos. Periodo 2014-2017.

### 1.1.7Objetivos Específicos

- Interpretar las reformas legales y jurídicas en el Código de Trabajo y la ley Orgánica del IGSS, que propone la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, para la agilización e implementación del C-189 en Guatemala.
- Analizar el impacto e importancia que ha tenido la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM para alcanzar su objetivo mediante la utilización de los instrumentos internacionales.
- Enmarcar los desafíos que la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM ha encontrado para lograr la ratificación e implementación del convenio 189 en Guatemala.

### 1.1.8Metodología

Este apartado contiene la descripción y argumento de las principales decisiones metodológicas, que fueron adoptadas bajo el tema de investigación; los cuales fueron: el método

cualitativo, que sirvió para la obtención de datos descriptivos mediante el cual se pudo analizar e interpretar el fenómeno a investigar. De igual manera se auxilió de los siguientes métodos:

**Método deductivo:** el cual permitió conocer lo ya existente partiendo de lo general y con ello lograr el descubrimiento de la unidad de análisis. Como dicho método posibilitó, el análisis de Instrumentos Legales Internacionales, que protegen los derechos laborales de los Trabajadores Domésticos. Así también se examinó el Código de Trabajo de Guatemala; y la Constitución Política de la República de Guatemala. Llegando a las respectivas conclusiones de la investigación.

**Método analítico:** el cual se utilizó durante el proceso de investigación, para estudiar las causas, los efectos y el análisis de hechos particulares, como descubrir las principales relaciones que existen entre los sucesos o variables de la realidad investigada. De igual manera aplicar el Método Deductivo permitió analizar las reformas, las adiciones, las normativas a las leyes de los países de América Latina que han aprobado el convenio 189. Así también cedió a la interpretación y utilización del convenio 189, por parte de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, para dar paso a la Ratificación.

### **1.1.9 Técnicas e Instrumentos**

#### **Técnicas:**

**Técnica de Estudio y Análisis de Documentos:** posibilitó encontrar la información necesaria, para comenzar las investigaciones en los documentos, donde se pudo encontrar resultados pasados de las actividades de la entidad; que pudieran proyectarse hacia el futuro; diferentes indicadores: laborales, económicos, sociales, políticos, culturales, de las empleadas domésticas, estado actual del convenio, se utilizaron medios como prensa, textos, revistas, documentos electrónicos entre otros.

Que permitieron encontrar la información necesaria para la investigación, obteniendo con ello resultados, que condujeron al análisis relativo a los diferentes Instrumentos Internacionales, de los cuales sé respalda la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila

ATRAHDOM, para el proceso y avances del C-189; que aportaron gran apoyo, a línea de trabajo a investigar.

También se utilizó Entrevista Abierta: dado que la investigación uso el método cualitativo, la entrevista abierta permitió guiar al entrevistador a la conversación, pero a la vez conceder espacio al entrevistado, mediante el cual expreso su propio punto de vista, respecto a las inquietudes que motivaron la investigación, se analizó su atribución y alcances, respecto a la ratificación e implementación del convenio. Fue dirigido a Maritza Velázquez representante de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM.

Por último, dentro de los instrumentos, se acudió a la elaboración de fichas bibliográficas, con el fin de llevar registro y control de los libros utilizados. Lo cual facilito la elaboración de la bibliografía al final de la investigación. Para la investigación de campo, se diseñó un cuestionario guía, para realización de la entrevista que sirvió para obtener información, de primera mano con los actores de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, en donde se recurrió a insumos como: cámara fotográfica, grabadora de voz para registrar la entrevista y un cuaderno para realizar notas de campo.

## 1.2 Marco Teórico

### **Teoría Realista**

Para el abordaje de esta problemática, desde las Relaciones Internacionales se recurrió al uso de la teoría Realista, cuyo precursor fue Hans Joachim Morgenthau, con su obra titulada Política entre las Naciones: *“La Lucha por el Poder y la Paz”*, (Morgenthau, 1986). Tomando como base el Realismo Político, el cual tiene por objetivo un equilibrio del poder entre las diferentes sociedades, que interactúan en el Sistema Internacional, en busca de crear una comunidad de equidad e igualdad promovida desde los Estados, su fin es velar por el bien común de sus ciudadanos(Rodas F. C., 1959).

Tal es el caso de las empleadas que se han estado de manera desigual en cuanto a sus derechos laborales, por lo que, si se busca el equilibrio del poder, de generarse condiciones que permitan la igualdad de este sector, frente a los demás sectores laborales, en relación a las prerrogativas o prestaciones que, de ley, se deben obtener incluyendo un salario acorde así necesidades básicas de las familias.

Es por ello que la temática se estudió, mediante dos subvariables del Realismo Político; que son el Realismo Estructural y Realismo Neoclásico, puesto que ambas persiguen el mismo objetivo, de equilibrar el desarrollo social, en igualdad de condiciones y derechos para cada uno de los actores sociales. Teorías que se articularon para el estudio de los Trabajadores y Trabajadoras Domésticas o de Hogar. Fundamentado en el uso del racionalismo, que contribuyo a la búsqueda de acciones concretas y concisas debidamente analizadas, para comprobar las mejoras del proceso de ratificación e implementación del convenio 189.

Además, es una de las temáticas que se le da énfasis en la agenda 20-30, promulgada por las Naciones Unidas que establece igualdad de oportunidades, y desarrollo para grupos vulnerables en el objetivo número 8 “*Trabajo decente y crecimiento económico*”. Establece que el Estado debe ser el garante de condiciones benefactoras, garantizando el acceso a la salud, la educación y el empleo.

Relacionar el objeto de estudio, con las teorías anteriormente planteadas, permitió realizar un análisis crítico y concreto; tratando de explicar la necesidad de proteger y reconocer el esfuerzo laboral del sector Trabajador Domestico, siendo un trabajo donde se violan los derechos laborales desde años atrás, y que aún persiste.

### 1.3Marco Conceptual

Trabajador: Según el código de trabajo de Guatemala en su artículo 30 define trabajador como: “*toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo*” (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

La acción que realiza una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades, ya sea a nivel físico o bien intelectual. Se utiliza este mismo término para hacer referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer fuera de su hogar, por la cual recibe una asignación económica mensual. Esta concepción de la noción de trabajo, lleva a dar por entendido que cuando un individuo realiza una determinada actividad productiva se le recompensa con salario, que es el precio que se le pone dentro del ámbito laboral, a la labor que él lleva a cabo. La relación de trabajo entre quien ofrece empleo y el trabajador está condicionada y respaldada por diferentes leyes y convenios(Santo, 2002).

Trabajador doméstico o de hogar: El Código de Trabajo de Guatemala en su artículo 160 define trabajadores domésticos como: *“los que se dedican en forma habitual y continúa a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sin o de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”*. (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas de las mujeres en la historia del mundo. Tiene vínculos con la esclavitud y diversas formas de servidumbre, incluyendo el colonialismo. Se trata de una actividad no regulada y poco valorada, ya que, en la mayoría de los países, las leyes laborales no son aplicables a los trabajadores domésticos.

En el convenio adoptado por la OIT en junio de 2011 (C-189), el trabajo doméstico se define como el *"trabajo realizado en o para un hogar u hogares"* (O.I.T, 2011). Así, el trabajo doméstico es diferente del trabajo realizado por los miembros de un hogar como parte de una responsabilidad familiar y sin la creación de una relación laboral.

Empleador o Patrono: Artículo 2º del código de trabajo de Guatemala define Patrono como: *“toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”*(Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

Derecho Laboral: El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad., asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes (Echeverria, 2006).

El derecho laboral tiene como objetivo principal establecer y organizar todas las circunstancias, fenómenos y situaciones que se puedan dar en tal ámbito a fin de que la actividad en cuestión pueda desarrollarse de manera segura y apropiada para las dos partes que participan en ella: el trabajador y el empleador. Sin embargo, uno de los principales elementos que busca establecer el derecho laboral es la seguridad para el trabajador ya que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su empleador (Santo, 2002).

La justicia laboral se interesa por asegurar al trabajador (aunque no solamente a él) que se cumplan y respeten sus derechos tales como vacaciones pagas, licencias, cantidad de horas a trabajar, el establecimiento de un salario mínimo que puede ir ajustándose en caso de ser necesario, asignaciones familiares, previsión social, condiciones de higiene y de seguridad laboral (Echeverria, 2006).

Remuneración: Es el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. Cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración (Santo, 2002).

Lo habitual es que la remuneración adquiera la forma de un sueldo o salario mensual. Esto quiere decir que, al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas. Si la relación de trabajo está regulada por las leyes nacionales e internacionales, la remuneración debe permitir al trabajador satisfacer sus necesidades básicas y llevar una vida digna.

A partir de esto, el trabajador puede aspirar a percibir mayores remuneraciones de acuerdo a su experiencia. (Echeverría, 2006).

**Contrato laboral:** El contrato de trabajo o laboral es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución. Un contrato de trabajo, por lo tanto, es un documento que regula la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores (Echeverría, 2006).

Según el código de trabajo de Guatemala; un Contrato individual de trabajo, detalla que una persona física (el trabajador) asume el compromiso de realizar ciertas tareas para una persona jurídica o física (el empleador), bajo dependencia y subordinación de ésta. El empleador, a su vez, asume la obligación de pagar por dichas tareas una cierta remuneración (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

**Iniciativa de ley o decreto:** Documento formal que los órganos o actores facultados legalmente presentan ante cualquiera de las cámaras del Congreso de la Unión para su estudio, discusión y, en su caso, aprobación. Tiene como propósito crear, reformar, adicionar, derogar o abrogar disposiciones constitucionales o legales. Representa el acto jurídico con el que da inicio el proceso legislativo; en la mayoría de textos constitucionales se contempla la posibilidad de que el pueblo ponga en marcha una iniciativa ciudadana en forma de proyecto de ley. Para que esto sea posible es necesario que la propuesta en concreto vaya acompañada de un número determinado de firmas de ciudadanos que apoyan el proyecto inicial (Santo, 2002).

**Reformas:** La Real Academia Española define reforma como: “*Una reforma es aquello que se propone, proyecta o ejecuta con el objetivo de mejorar, enmendar, actualizar o innovar algo*” (Española, 2001). La reforma suele ser una iniciativa o un proyecto que busca implantar una innovación o lograr una mejora en algún sistema o una estructura. Dicha reforma puede concretarse sobre una cuestión simbólica o abstracta una ley, un modo de organización. Para reformar una



legislación, se requiere la puesta en marcha de diversos mecanismos según el país o la región. Por lo general se necesita de un consenso social amplio y del acuerdo entre distintos sectores políticos (Santo, 2002).

Asimismo, también se suele hablar de lo que sería la reforma constitucional. Aquella es la que tiene como objeto, tal y como su nombre indica, el acometer cambios en la Constitución del país pertinente. Las reformas se plantean como solución para modificar algo que se considera que debe ser corregido, bien porque no funciona o está errado, bien porque resulta insatisfactorio o no se adapta a las nuevas realidades (Echeverría, 2006).

Convenio: El Diccionario de la Real Academia Española define Convenio como: *“El convenio es considerado como aquel contrato, convención o acuerdo que se desarrolla en función de un asunto específico destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación”* (Española, 2001).

Todo convenio supone un acuerdo de voluntades entre dos o más personas sobre cualquier cuestión pendiente de resolver, los alcances del mismo serán señalados en el convenio que puede ser de las siguientes formas: Tratado internacional, Convenio colectivo de trabajo. Cualquier tipo de contrato que tiene por objeto recoger la puesta de acuerdo entre dos partes. Los contratos son una especie dentro del género de los convenios (Santo, 2002).

Por otra parte, se conoce como convenio al contrato, convención o acuerdo que se desarrolla en función de un asunto específico, en esta época de globalización, el término se escucha cada vez con más frecuencia para referirse a los tratados que rigen las relaciones entre los diversos países. Donde se especifica el comportamiento que cada integrante de ésta debe cumplir; en los mismos se plasman los derechos y obligaciones que cada parte debe cumplir y se deciden las penalizaciones que deberán pagar aquellos miembros que no los respeten (Echeverría, 2006).

Ratificación: El Diccionario de la Real Academia Española define Convenio como: *“Ratificar significa confirmar, validar, aprobar, comprobar o reafirmar algo que se ha dicho o prometido, un acto o un escrito”* (Española, 2001).

Ratificar también es autenticar un acto o compromiso. Es un término muy utilizado en las convenciones internacionales donde se elaboran los tratados, acuerdos, contratos y otros documentos del gobierno que deben ser validados. Es una acción a través de la cual, ya sea con palabras o con algún documento escrito, se confirman o se aprueban acciones, dichos, situaciones, entre otros. De alguna manera podríamos decir que la ratificación es el consentimiento que se hace sobre algo o alguien con la misión de confirmar su veracidad, su aprobación, o su continuidad en algún lugar o cargo, en el caso que la ratificación sea sobre una persona. Básicamente la ratificación hace válido o verdadera una cuestión (Santo, 2002).

Implementación: El Diccionario de la Real Academia Española define Convenio como: “*poner en funcionamiento, aplicar los métodos y medidas necesarios para llevar algo a cabo*”. (Española, 2001). La palabra implementar permite expresar la acción de poner en práctica, medidas y métodos entre otros, para concretar alguna actividad, plan, o misión, en otras alternativas. Se trata de la realización de una aplicación, o bien la ejecución de una idea, plan, diseño, modelo científico, estándar, especificación o política, entre otros. Precisamente, en ciencias políticas se habla de implantación, la cual refiere al cumplimiento de la política pública. O sea, la Legislación se encarga de aprobar las leyes que luego deben ser ejecutadas por los funcionarios públicos (Santo, 2002).

Entrada en vigor: Dentro del ámbito legislativo, como podemos observar gracias a dicha acepción, el término vigor adquiere un gran valor pues es él el que dictamina cuando cualquier ley o norma empieza a funcionar. Es decir, la puesta en marcha de una ley (Echeverría, 2006).

Asociación: El Diccionario de la Real Academia Española define Convenio como: “*Asociación es la acción y efecto de asociar o asociarse (unir una persona a otra para que colabore en algún trabajo, establecer una relación entre cosas o personas)*” (Española, 2001).

Por lo general, el concepto de asociación se utiliza para mencionar a una entidad sin ánimo de lucro y gestionada de manera democrática por sus socios, con el propósito de desarrollar actividades comerciales destinando el beneficio a la obra social. Por otro lado, se denomina

asociación a la unión de personas o entidades para un fin común, por ejemplo: asociaciones profesionales, sindicatos, asociaciones comerciales, asociaciones de vecinos, entre otras. En referencia a lo anterior, las asociaciones están destinadas de modo permanente a lograr sus objetivos comunes (Santo, 2002).

Por otra parte, una asociación es una persona jurídica que se constituye mediante acuerdo de tres o más personas físicas o jurídicas legalmente constituidas, que se comprometen a poner en común conocimientos, medios y actividades para conseguir unas finalidades lícitas, comunes, de interés general o particular, y que se dotan de los estatutos que rigen su funcionamiento (Echeverría, 2006).

Sindicato: Es toda agrupación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

El concepto de sindicato permite identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de organizaciones de espíritu democrático que se dedican a negociar con quienes dan empleo las condiciones de contratación. Cada sindicato representa y nuclea a trabajadores de rubros específicos y se encarga de impulsar negociaciones colectivas con las empresas o grupos empresariales. El monto de los salarios, los periodos de descanso, las vacaciones que corresponden, la capacitación y las licencias son algunas de las cuestiones que los sindicatos deben resolver con la patronal(Santo, 2002).

## Capítulo II

### 2. Antecedentes

#### 2.1 Situación Actual del Trabajador Domestico en América Latina

A nivel mundial, una de cada 13 mujeres que cuenta con un trabajo remunerado labora en el servicio doméstico (el 7,5 por ciento). Esta proporción asciende incluso a una de cada cuatro en América Latina y el Caribe (el 26,6 por ciento). En muchos países se está produciendo un aumento de la demanda de trabajadores del hogar según la OIT esta situación se observa particularmente en América Latina y el Caribe. La importancia del trabajo doméstico como ocupación para mujeres es más grande en los países del Cono Sur (aproximadamente 20%) que en los países andinos (aproximadamente 10%) (O.I.T., 2016).

En América Central y México las cifras se encuentran a un nivel intermedio entre 10% y 15%. Gran cantidad de violaciones de los derechos humanos y laborales ocurren frecuentemente en este sector. Muchos trabajadores no poseen contrato escrito tampoco contribuyen a los sistemas de seguridad social.(ATRAHDOM, 2018). En comparación con otros empleados sirven en un horario más largo y ganan peor, sufren de violencia, abuso y molestia. Los grupos de trabajadores del hogar como mujeres, niños y niñas, migrantes, miembros de minorías étnicas o de baja clase social y trabajadores de puerta adentro están particularmente afectados por estas condiciones laborales precarias.

Son varios los factores que contribuyen a esta tendencia, como la necesidad de asistencia vinculada con el envejecimiento de la población, empleos que ofrecen a los trabajadores poca flexibilidad para responder a distintas responsabilidades domésticas, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral formal, la profunda desigualdad de ingresos individuales en los países y una mayor migración laboral que responde a brechas en los ingresos y disparidades económicas entre distintos (Valiente, 2016).

Los modelos sociales arraigados, la falta de garantías jurídicas y una débil aplicación de las garantías que ya han sido reconocidas, contribuyen a que numerosos trabajadores del hogar

reciban una remuneración muy inferior a la que corresponde y sean obligados a trabajar incesantemente durante extensas jornadas, los siete días de la semana, incluso a lo largo de varios meses o años(O.I.T., 2016).

A pesar de la importancia del servicio doméstico para los hogares particulares y las economías nacionales, numerosos trabajadores del hogar enfrentan un espectro estremecedor de abusos laborales y otros delitos, y a menudo su trabajo no recibe ninguna protección ni se encuentra regulado. Las normas culturales que desmerecen el “trabajo de la mujer” en el hogar provocan que, con frecuencia, sean consideradas como “ayudantas” antes que empleadas a quienes les corresponden derechos laborales básico.

El 15 de septiembre de 2013 entró en vigor el Convenio de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos C189.(O.I.T., 2016). Establecen los primeros estándares globales para los trabajadores del hogar que en su mayoría son mujeres y niñas, que realizan tareas como limpiar, cocinar y cuidar a niños y personas mayores en viviendas particulares

El Convenio 189 establece que las trabajadoras y trabajadores domésticos tienen los mismos derechos básicos que otros trabajadores, que tienen derecho a jornadas de trabajo razonables y descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, a información clara sobre las condiciones de empleo, a la cobertura básica de seguridad social, y al respeto de los derechos laborales fundamentales que todo ser humano posee.

La región de América Latina y el Caribe se encuentran a la vanguardia mundial en lo que respecta a la ratificación, 13 países han ratificado el convenio 189 referente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos de los cuales 12 están en vigor. Brasil ratifica el convenio el 31 de enero de 2018, entrara en vigor el 31 de enero de 2019. Según la asesora de la OIT, la región Latinoamericana consta entre 17 y 19 millones de trabajadoras con remuneración en los servicios del hogar. Resalta que los países que han tenido mayor avance son aquellos donde existe una buena organización como una voz y la insistencia ante los obstáculos(ENS, 17).

El papel que han jugado entre sindicatos y organizaciones de trabajadores del hogar también ha sido particularmente intensa en América Latina. Se creó la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar que reúne a todos los empleados domesticas o de hogar, siendo su principal objetivo la construcción de organizaciones, sindicatos fuertes referente a trabajadores domesticas para proteger y promover los derechos a nivel global, cuenta con 65 afiliados de 53 países representando a más de 500,000 miembros de trabajadores del hogar /domésticos (FITH, 2015).

Es la primera federación sindical mundial de esta índole en formarse en muchos años y es la primera en ser dirigida por mujeres. De esta organización forma parte la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar(CONLACTRAHO) la Confederación, es la única organización que representa al movimiento latinoamericano y del Caribe de las trabajadoras del hogar y se sustenta en la articulación de sindicatos y asociaciones existentes en el plano nacional. En el año 2006 se constituye como miembro fundador de la Red Internacional de Trabajadoras de Hogar/Domésticas. La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar(CONLACTRAHO) estableció dos acuerdos muy importantes para las trabajadoras del hogar: la constitución de una instancia orgánica latinoamericana de trabajadoras del hogar para enfrentar la fragilidad de sus organizaciones en aquel entonces y la declaración de que el 30 de marzo se conmemore el Día de la Trabajadora del Hogar(Conelly, 2012).

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar La CONLACTRAHO está integrada por organizaciones y sindicatos de trabajadoras del Hogar de América Latina y el Caribe, que se articulan entre sindicatos, asociaciones y grupos en cada país dentro de sus fines esta crear a nivel local, regional y continental conciencia de la situación, denunciando las condiciones de explotación, marginalidad, discriminación social y laboral en la que aún se encuentra la mayoría de las trabajadoras del hogar como amparar las reivindicaciones promovidas por cada una de las organizaciones, considerando la diversidad y especificidad social, cultural y económica.

También ha llevado a cabo varias actividades como: promover el surgimiento de nuevas organizaciones, como sindicatos, asociaciones, motivando y apoyando a trabajadoras del hogar en

el continente y a sus afiliadas. Realiza un trabajo permanente de sensibilización para dar a conocer la realidad en que vive este sector en el ámbito económico, social y laboral en Guatemala. Apoya las organizaciones del gremio a nivel nacional y regional a desarrollar sus propios procesos de fortalecimiento organizativo interno. Contribuye con la promoción de la Legislación Laboral para las mujeres trabajadoras del hogar en Bolivia, Perú, Chile, Brasil, Argentina, Colombia, Uruguay, Paraguay y Costa Rica. También promociona en México y Guatemala el avance de leyes ya que son países con más retraso (Conelly, 2012).

Estos avances reflejan una nutrida historia de activismo en materia de derechos de los trabajadores del hogar y en muchos lugares de estrecha colaboración entre sindicatos y trabajadoras del hogar. Los sindicatos de América Latina fueron los primeros en poner en marcha una campaña regional de ratificación tras la adopción inicial por la OIT del C189 en 2011.

Ahora bien, el movimiento de los trabajadores del hogar atraviesa una etapa de crecimiento, cooperación e influencia sin precedentes. La campaña del Convenio referente los Trabajadores del Hogar de la OIT, ha dado un impulso a los movimientos nacionales que existían desde hacía tiempo y ha fortalecido numerosas coaliciones globales y regionales. Como resultado de este esfuerzo global, actualmente se siguen conformando nuevos grupos, redes y alianzas, y las organizaciones de trabajadores del hogar y los sindicatos suman nuevos miembros continuamente. Migueline Colque, activista y trabajadora del hogar de Bolivia dice: *“El progreso no se consigue de un día para otro, sino a lo largo de varios años. Antes éramos vulnerables e invisibles, pero con la nueva ley ahora las personas saben que existimos”* (Human Rights Watch, 2014).

## **2.2 Estrategias Utilizadas por los Países Que Promueven El C-189 en América Latina**

Por ejemplo, en Ecuador, han desarrollado diversas actividades informativas en las comunidades urbano populares con Mesas Informativas, estrategias de acercamiento puerta a puerta, campañas informativas en sectores rurales utilizando herramientas como mesas informativas, cuñas radiales, visitas personalizadas y difusión de materiales de comunicación a medios de comunicación de prensa, radio y televisión, así como a las organizaciones amigas y en las comunidades. También indican que han realizado campañas de sensibilización hacia

funcionarios públicos de diferentes carteras de Estado: así como la difusión de casos emblemáticos de las trabajadoras domésticas que evidencian el abuso a los derechos laborales de las víctimas.(SINPECAF, s.f.)

En caso de incumplimiento, demandas judiciales y se procede a enviar cartas al Ministerio de Relaciones Laborales para notificar las condiciones de vida en que las compañeras realizan su trabajo. También indican que han tenido diálogo y comunicación con el presidente de la República, Rafael Correa Delgado y el Canciller de la República, Ricardo Patiño comunicándole las condiciones laborales en las que muchas mujeres de las zonas urbanas y rurales realizan este trabajo (CEGESTI, s.f.).

Argentina: se han llevado a cabo campañas de concientización y difusión; tanto con avisos publicitarios, como folletería para obtener acceso a la seguridad social. También se brinda asesoramiento permanente en sus oficinas todos los días en horario completo sobre los derechos laborales y difusión en medios de comunicación (radial, televisivo, prensa escrita), en los barrios y en el interior de sus departamentos. El Sindicato de Empleadas en Casa de Familia de Entre Ríos indica que fue uno de los primeros sindicatos en trabajar y comentar ante el Congreso de la Nación el proyecto de ley que hoy se convirtió en la Ley Nacional 26844 de dicho país (O.I.T., 2016).

También brindan capacitación constante, sobre los derechos obtenidos y que defiende el el sindicato para que puedan cumplirlos y defenderlos; así como el asesoramiento constante en el sindicato que permite ayudar y accionar con los distintos medios legales como telegramas, denuncias ante el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Salud y poner en práctica todas las herramientas a disposición para que los derechos de las trabajadoras domésticas sean respetados de forma íntegra.

Chile: las organizaciones de trabajadoras del hogar brindan asesoría y acompañamiento para que sus afiliadas estén informadas y hagan valer sus derechos; además que en todas las actividades se da a conocer sobre la importancia de tener un contrato de trabajo y exigen la seguridad social para garantizar su derecho a la salud y pensión de vejez (CEGESTI, s.f.).



Paraguay: desarrollan programas de capacitación con miembros del seguro social para el acceso a la seguridad social, así como charlas de información y difusión sobre los derechos dirigida a las trabajadoras del hogar. Además, desarrollan acciones de transmisión por los medios de comunicación radial para que los empleadores cumplan con la Ley. También se han realizado acciones de incidencia a las autoridades(SINPECAF, s.f.).

Uruguay: se ha realizado diversas campañas constantes con folleterías, por radio y televisión. Con ello se ha conseguido por ejemplo que las empleadoras brinden a las trabajadoras domésticas cobertura en la seguridad social(FITH, 2015).De los países antes mencionados podemos tener un panorama del impacto del convenio 189 en América Latina respecto a la promoción y divulgación dado que viene a respaldar como a proteger a las trabajadoras domésticas.

Costa Rica: se realiza ferias laborales en los parques los días domingos y se brinda información sobre sus derechos. También se hace difusión en los periódicos y televisión. Asimismo, se realiza la formación y capacitación a trabajadoras directamente afiliadas y no afiliadas y talleres de sensibilización a Inspectores de Trabajo del Ministerio. Por otro lado, se han desarrollado campañas de sensibilización a funcionarios, dirigentes sindicales y congresistas a través de foros, reuniones y talleres; además, se han puesto al aire pautas radiales de sensibilización en radios locales, así como reportajes especiales en medios de comunicación escritos de cobertura nacional, conferencias en programas televisivos en calidad de invitadas y han realizado un espacio de denuncia a través del Internet. En México, han trabajado en iniciativas de ley, por ejemplo, en modificación al Capítulo XIII de la ley federal del trabajo referente a las trabajadoras del hogar (ASTRADOMES, 2010).

La Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) que representa tanto Costa Rica como Nicaragua desarrolla ferias laborales en los parques y difunde los derechos de las trabajadoras a través de periódicos, televisión, entrevistas de radio, etc. También promueve los derechos laborales en talleres, casas, departamentos, colegios y barrios. Asimismo, indican que han realizado talleres de sensibilización dirigido a Inspectores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)(CN cimaxnoticias, 2017).

Bolivia: a diferencia de los otros países los sindicatos promueven que el contrato entre el empleador y la trabajadora del hogar se realice en su sede. Sin embargo, esto no es posible con aquellas trabajadoras que no están afiliadas a alguno de sus sindicatos(SINPECAF, s.f.).

Ecuador: las trabajadoras destacan como logro de las acciones afirmativas desde el Estado, contratación a tiempo parcial, equiparación salarial, inspecciones para verificar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras, afiliación obligatoria al Seguro Social, luego de la consulta popular. En el Código de Trabajo se agregó que a las empleadas domésticas se les garantizan los mismos beneficios que a cualquier otro trabajador en general, con jornadas laborales de cinco días y que los sábados y domingos serán de descanso, o se darán dos días seguidos entre semana. También desarrollan campañas sobre “*Trabajo Doméstico Digno*”, así como acciones de empoderamiento y trabajo comunitario en donde se dan a conocer los derechos de las trabajadoras del hogar(CN cimacnoticias, 2017).

Perú: las organizaciones de trabajadoras del hogar brindan asesoramiento y acompañamiento para que a las trabajadoras se les otorgue un contrato de trabajo por escrito y les brinden seguro social obligatoriamente, también difunden la Ley 27986; tanto al empleador como a la trabajadora. La sensibilización y capacitación a las trabajadoras para que exijan ser aseguradas y cuenten con un contrato de trabajo por sus empleadores, es otra línea de trabajo(Valiente, 2016).

La Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTRAH) de Perú, señala que el aseguramiento es una de las condiciones que se pone a los empleadores al presentar una solicitud para solicitar los servicios de una trabajadora del hogar. En el caso peruano, indican que han tenido buenos y exitosos resultados, logrando obtener acuerdos claros entre el empleador y la trabajadora del hogar para que se respeten sus derechos laborales. La Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar ANTRAH advierte que existen casos donde hay mucha resistencia por ambas partes puesto que algunos de sus afiliadas son estudiantes, los sueldos son bajos y temen los descuentos(Valiente, 2016).

Argentina: el Sindicato de Personal de Casas de Familia (SINPECAF), señala que ha habido un incremento de trabajadoras del hogar con seguridad social incluyendo a trabajadoras extranjeras(SINPECAF, s.f.).Finalmente, en República Dominicana se destacan las campañas de sensibilización a las empleadoras para el registro a la seguridad social a través del programa de Asociación Mutual de Servicios Solidarios, AMUSSOL, CASC, así como cursos para trabajadoras del hogar en donde se les proporcionan dos herramientas prácticas Currículo Vitae y Contrato de Trabajo a manera de modelos (AMUSSOL CASC, 2016).

Como se puede observar en diferentes países de la región, las trabajadoras del hogar han impulsado una serie de medidas para contribuir a la regularización y formalización de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, se requieren medidas gubernamentales integrales para luchar contra las altas tasas de informalidad, los bajos salarios y la gran inestabilidad laboral que afecta a la mayoría de mujeres ocupadas en el trabajo doméstico remunerado.

### **2.3 Países que han Ratificado el Convenio 189 y Reformas a sus Leyes**

Uruguay: siendo este el primero en ratificar el convenio 189 en el 2012. Sobresale entre los países latinoamericanos porque tienen una de las mejores legislaciones a nivel mundial para la protección laboral de las personas trabajadoras del hogar. Así también cuentan con un proyecto llamado “*El Procedimiento de Inspección Laboral Domiciliaria*”; que consiste en hacer visitas en hogares por parte de las autoridades para verificar que los y las empleadoras cuenten con un contrato formal con las trabajadoras y con ello poder cumplir con las normas laborales. Establece la Ley N.º 18.065/2006 De Trabajo Doméstico, de 27 de noviembre, que estipula Igualdad ante la ley laboral(CESITP, 2012).

Bolivia: la Ley N.º 2.450 De la Trabajadora del Hogar, del 9 de abril de 2003. Establece Salario mínimo legal, pago de horas extraordinarias, limitación de la jornada de trabajo, descanso semanal remunerado, protección frente al despido injustificado, cobertura en maternidad, inclusión en el seguro social obligatorio, protección contra el acoso sexual en el trabajo.(FITH, 2015) Logrando su ratificación en el 2013.

Chile: es otro ejemplo de las buenas experiencias obtenidas al ratificar el convenio 189 de la OIT; estableció un contrato laboral formal para las trabajadoras del hogar, que constituye un contrato entre el empleador y la trabajadora, que por obligación debe ser registrado ante la Inspección de Trabajo. También puntualiza las horas mínimas de trabajo, beneficios y cobertura; como seguridad social, vacaciones, e indemnizaciones (O.I.T., 2016).

Crea las siguientes leyes, Ley N.º 20.255 de 17 de marzo de 2008: establece el ingreso mínimo legal; Ley N.º 20.279 de 26 de junio de 2008: fija el pago de horas extraordinarias; Ley N.º 20.336 de 23 de marzo de 2009: limitación de la jornada de trabajo, Ley N.º 20.786 de 19 de octubre de 2014, descanso semanal remunerado, inclusión plena en el seguro social. Ruth Moreno, presidenta de la Federación de Trabajadoras de Casa Particular (Fesintracap); enfatizó que la legislación que tiene el país permitió que la aprobación del Convenio 189 en 2015, fuera más rápida al estar armonizadas las leyes (O.I.T., 2016).

Costa Rica: hubo una reforma de la ley en 2009 (Ley N.º 8726 que reforma el capítulo octavo del título segundo del Código de Trabajo, Ley N.º 2, Ley del Trabajo Doméstico Remunerado). Que en general implanta la igualdad ante la ley laboral. Desde entonces Costa Rica es uno de los pocos países donde el derecho de un contrato escrito para los trabajadores domésticos está establecido por la ley. Eso es una medida muy importante para mejorar su situación ya que es más difícil demandar sus derechos sin contrato escrito. Sin embargo, aunque la ley establece el pago del salario mínimo, en Costa Rica solo reciben un tercio del salario mínimo que ganan empleados de otros sectores (ENS, 17).

Ecuador: crea la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, de 31 de julio de 2012; decreta igualdad ante la ley laboral. Ratificando el convenio 189 el 2013. Impone el pago a los empleados domésticos (CN cimacnoticias, 2017).

Paraguay: Decreta la Ley N.º 5.407 Del Trabajo Doméstico, de 12 de octubre de 2015 que dispone pago de horas extraordinarias, limitación de la jornada de trabajo, descansos legales diarios y semanales, estabilidad en el empleo, inclusión plena en el seguro social obligatorio,

retribución del trabajador o trabajadora doméstica(ENS, 17). Dando el gran paso a la ratificación el 2015.

Nicaragua: Ley No. 666 reformas y adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, dicta que tengan la edad permitida de catorce años cumplidos y está obligado a notificar la contratación a la Inspectoría del Trabajo correspondiente, la remuneración del trabajador o trabajadora del servicio del hogar, derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo diario, ocho de ellas nocturnas y continuas, los empleadores tienen la obligación de promover y facilitar que las trabajadoras y los trabajadores del servicio del hogar adolescentes se matriculen y asistan regularmente a un centro de educación formal, prohíbe el pago en especie, cobertura de seguridad social.(Normas Jurídicas de Nicaragua, 2017).Logrando su ratificación el 2013.

Panamá: ratifica el convenio en 2015 ha fijado un salario para las empleadas de hogar pero no equivalente al salario mínimo de dicho país; por lo tanto surge el Proyecto de ley 438, que pretende reformar artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajos domésticos y dicta otras disposiciones, pretende dar inicio a un proceso de "recuperación y de reconocimiento" a los trabajadores domésticos de manera que puedan ejercer esta actividad en condiciones justas y equitativa (O.I.T., 2016).

Los puntos claves del proyecto de ley con las reformas al 10 de julio de 2017 son: los trabajadores domésticos tendrán un horario de ocho horas, derecho por lo menos a veinticuatro horas continuas de descanso y gozarán de vacaciones anuales, la existencia de un contrato, cobertura médica, permisos si desea seguir estudiando el salario de la persona que realiza trabajos domésticos no podrá ser menor al salario mínimo establecido de acuerdo a la ley vigente.

República Dominicana: Ley No. 103-99 que modifica los Artículos 263 y 264 del Código de Trabajo de dicho país decreta la retribución de los domésticos, comprende además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente, los trabajadores domésticos tienen derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que cumplan un año de servicio, así

también al salario navideño, todo trabajador doméstico tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o aun centro de salud en caso de enfermedad(O.I.T., 2016).

Colombia: ley 1595; Ley de los trabajadores domésticos, afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar Decreto721 de 2013, del Ministerio de Trabajo, se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. Decreto 2616 del 20 de noviembre de 2013, se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formación laboral de los trabajadores informales(El Congreso de la República de Colombia, 2015).

En marzo de 2013Brasil adoptó una reforma constitucional mediante la cual se reconoce a los 6,5 millones de trabajadores del hogar, que se estima existen en el país, el derecho a percibir el pago de horas extras, seguro por desempleo, pago de pensiones, una jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 44 horas semanales. Enmienda Constitucional N.º 72, la Ley Complementa N.º 150, el 1º de junio de 2015, que estipula un contrato de trabajo doméstico.(CEGESTI, s.f.). Ratificando el convenio en 2018.

#### **2.4 Países en Proceso de Ratificar el C-189 en América Latina**

Venezuela: implementó una reforma a la ley laboral que extendió sus disposiciones a los trabajadores del hogar, incluidas las garantías sobre semana laboral máxima de 40 horas, dos días de descanso semanal, vacaciones remuneradas y salario mínimo. Como la adopción de una ley especial para regular las relaciones laborales entre los trabajadores del hogar y sus empleadores. Ley N. º8.938, de 30 de abril de 2012, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.(FITH, 2015). También puntualiza la igualdad ante la ley laboral. Se evidencia que este país ha hecho cambios a sus normas jurídicas internas, para la protección de este sector vulnerable, por lo tanto, va en camino a la ratificación.

Perú: Ley N.º 27.986 De los Trabajadores del Hogar, de 2 de junio de 2003. Determina pago de horas extraordinarias, aguinaldo, limitación de la jornada de trabajo, descanso semanal remunerado, protección frente al despido injustificado, inclusión en el seguro social obligatorio, protección contra el acoso sexual en el trabajo. Los Ministerios de Mujer y Desarrollo Social y de Trabajo y Promoción del Empleo declararon recientemente su apoyo a la ratificación(SINPECAF, s.f.).

También las principales organizaciones de trabajadores del hogar unificaron esfuerzos para poner en marcha una serie de acciones destinadas a ejercer presión para que el presidente del país ratifique el C189. En marzo de 2013, un grupo de trabajadores del hogar organizó una marcha en las calles de Lima, que concluyó con un acto público. En respuesta, el gobierno invitó a cinco representantes a que hablaran en nombre de los trabajadores del hogar de Perú durante una sesión del congreso(CEGESTI, s.f.).

Guatemala: La Asociación de Empleadas Domésticas de Hogar a Domicilio y Maquila (ATRAHDOM), mediante su Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (SITRADOMSA), ha llevado a cabo intensas campañas en distintos departamentos del país, para lograr la divulgación y ratificación del convenio 189. Ha realizado actividades lúdicas en parques sobre derechos laborales. Entre sus logros destaca que el tema se ha instalado en la agenda del Ministro de Trabajo, en la Comisión de Asuntos Internacionales, con algunos diputados del Congreso de la República, en el Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la propia agenda de ONU-Mujeres (ATRAHDOM, 2018).

También está instalado en las agendas de las grandes centrales sindicales del país, como la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), con presencia a nivel global y es miembro actual de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar; (CONLACTRAHO). Por otro lado, indican que el tema es abordado por algunos medios de comunicación, y comentaristas de prensa escrita, creándose en la población una percepción sobre la importancia del tema y la necesidad de tomarlo en cuenta. Otro de sus logros es ser parte de la agenda del Movimiento de Mujeres en Guatemala(ATRAHDOM, 2018).

En 2009 se logró la aprobación de seguridad social para las trabajadoras del hogar, Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) que brinda prestaciones relativas al riesgo de maternidad, prestaciones en dinero, subsidio de maternidad que es la suma de dinero que el instituto otorga a la trabajadora doméstica afiliada, durante el período que abarca la incapacidad temporal para el trabajo, producida por maternidad. También cuota mortuoria, protección relativa a la cobertura del control de niño sano, prestaciones relativas al riesgo de accidentes, prestaciones en dinero, subsidio por incapacidad temporal, prestación ulterior. Aunque falta la aprobación de otras prestaciones, que desde hace 10 años se buscan (ATRAHDOM, 2018).

Los Derechos Humanos, especialmente la Defensoría de la Mujer Indígena advierten que la problemática de las trabajadoras del hogar aún no se constituye en uno de los puntos prioritarios de las agendas y que sólo son ellas las que toman el tema como una de las principales aristas. En octubre del 2016, el Congreso de la República aprobó hasta su segunda lectura la iniciativa 4891 para ratificar el convenio; aunque distintas bancadas y diputados han manifestado su apoyo a la iniciativa, el tema no ha vuelto a discutirse en el pleno. Luego de esto en marzo de 2017; por escrito se envía un comunicado al Congreso para exigir la pronta aprobación de la Iniciativa de ley 4981, que busca la Ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201, para la puesta en marcha del contenido de dicho convenio (ATRAHDOM, 2018).

## **2.5 Logros y Avances Obtenidos Mediante la Ratificación del Convenio 189 en América Latina.**

Desde esta fecha, y en general tras varios años de extensas campañas, decenas de países han mejorado las garantías legales para los trabajadores del hogar a nivel nacional y subnacional. Sobresale la complejidad de los procesos jurídicos y de ratificación implicada, a menudo demoran varios años. Actualmente, hay varios países que están en distintas etapas de consulta, adopción de legislación nacional obligatoria y cumplimiento de las formalidades de ratificación ante la OIT.

A nivel de los países andinos, en Bolivia se señala que cuentan con un modelo de Contrato de Trabajo el cual se da a las afiliadas del sindicato. Actualmente, vienen mejorando el Modelo de



Contrato para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, el mismo que se entregó al Ministerio de Trabajo para la revisión y aprobación en la Mesa Tripartita; para su posterior implementación. Este nuevo contrato detalla las horas de trabajo y las tareas de una trabajadora del hogar (Valiente, 2016).

Son pocos los países como: Bolivia, Brasil, Costa Rica, Perú y Uruguay que fijan una jornada diaria de ocho horas. En cuanto a la remuneración la brecha es mayor en los países en que la fuerza de trabajo tiene un mayor nivel de instrucción, por ejemplo: Argentina, Brasil y Costa Rica, donde la remuneración alcanza alrededor de un tercio en comparación con el promedio total de ocupaciones (Valiente, 2016).

En cuanto a leyes de Argentina y Nicaragua son los países de la región que contemplan una legislación especial para las trabajadoras del hogar en materia de pensiones; mientras que los países de Bolivia, Brasil, Perú, Honduras, Chile, Uruguay, México y Costa Rica, remiten la competencia de seguridad social al régimen general aplicable a la población asalariada. Los países sin mandato legal en materia de pensiones son: Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Venezuela (Conelly, 2012).

Por otra parte, un número considerable de países establecen la obligación de preaviso y el pago de indemnización en caso de despidos. Y en unos pocos, las trabajadoras están cubiertas por la Ley General de Accidentes de Trabajo. El derecho de las mujeres a gozar de protección a la maternidad es reconocido como uno de los beneficios laborales más importantes y consagrados en la legislación de la mayoría de países de la región que contemplan medidas relacionadas con la prohibición del despido por razón del embarazo, previéndose: indemnizaciones extraordinarias cuando estos hechos se presenten, la licencia por maternidad que incluye permiso pre y post natal, el control de salud de la mujer durante el embarazo y tras el parto, asistencia médica y subsidios

El Derecho a la Organización, es un principio fundamental que, a nivel de toda América Latina y el Caribe, sólo Uruguay provee las condiciones necesarias para negociar colectivamente. A este proceso concurren el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y la

organización empleadora, la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios. Uno de los principales resultados es la firma de un convenio colectivo en el año 2008; que regula cuestiones como el salario mínimo y un procedimiento de ajuste salarial, una gratificación extraordinaria, prima por antigüedad, indemnización por despido, horas extras, condiciones de trabajo, ropa y útiles de trabajo. Además, una de las cláusulas compromete a las partes a luchar contra la informalidad (CEGESTI, s.f.).

El Diálogo Social: es otro de los principios que la mayoría de organizaciones de trabajadoras del hogar participan en diversos espacios de diálogo social, bi o tripartito, entre ellas se tiene; a nivel de los Países andinos, en Bolivia: Comisiones gubernamentales aportando en la Colaboración de leyes en beneficio de las mujeres, Reuniones de la Mesa Tripartita entre el Ministerio de Trabajo, la Liga de Amas de Casa y la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (Valiente, 2016).

Por otro lado, indican que organizan y participan en un Comité Impulsor, del cual asisten instituciones como: Fundación Solón, Coordinadora de la Mujer, La Red Latinoamericana Mujeres Transformando la Economía (REMTE), CARE, es una organización que brinda apoyo y asistencia a América Latina en proyectos humanitarios. Por parte de Bolivia, Defensoría del Pueblo, Central Obrera Boliviana, Ayuda Obrera Suiza (AOS), Friedrich-Ebert-Stiftung en América Latina (FES) y la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB); así como el Comité Impulsor por el Trabajo Infantil (CIEPTI) junto al Ministerio de Trabajo, y el Centro de Multiservicios Educativos (CEMSE)(SINPECAF, s.f.).

Ecuador: en el marco de la construcción del Plan Nacional del Buen Vivir, las trabajadoras del hogar participan en la construcción colectiva del informe del país para la Convención Cairo, la Mesa de Intersectorial de Trabajo Infantil, las Mesas de Construcción de la Constitución Ecuatoriana del 2008, Diálogo Permanente con Delegados del Ministerio de Relaciones Laborales, y participación en Mesas Permanentes de la Asamblea Nacional, entre otras(SINPECAF, s.f.).

En el Perú se indica las Comisiones impulsadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, así como en la Mesa de Trabajo promovida por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para la Ratificación del Convenio 189. También señalan que participan en los procesos de Presupuesto Participativo promovido por la Municipalidad Metropolitana de Lima. Su participación en el Consejo Nacional de Trabajo, lo realizan a través de sus centrales sindicales (FITH, 2015).

Es de suma importancia la ratificación del convenio 189 en Guatemala, lo indagado en relación a relación con la ratificación y puesta en marcha de este convenio en América Latina; destacan avances importantes en Uruguay, Argentina, Chile Nicaragua y Costa Rica, estos dos últimos pertenecientes de Centro América. Cabe resaltar que en el caso de Nicaragua es el único país que posee una legislación que brinda una remuneración extraordinaria a las trabajadoras domésticas, siguiendo perfectamente los pasos de Uruguay, que es el pionero de avances significativos para este sector de la población económicamente activa.

Independiente de que un país ratifique el convenio o no, posee potestad para incidir en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos. El reconocimiento como trabajadores puede cambiar la conciencia de todos los actores: para los empleados significa una valoración y dignificación y también un paso a la profesionalización. Por otra parte, los empleadores toman más conciencia social, al considerar los derechos laborales de sus empleados.

## Capítulo III

### 3. Situación Actual del Convenio 189 en Guatemala

#### 3.1 El Papel de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM, para la Ratificación del convenio 189 en Guatemala.

ATRAHDOM, la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila ha sido protagónica en incidencia política, denuncia y protección de las trabajadoras domésticas, trabajando desde el año 2008, sumando sus esfuerzos en alianzas de coordinaciones con otras organizaciones sindicales y de mujeres como el Consorcio de Organizaciones Sociales y Sindicales de Mujeres en la Economía COSME, alcanzado resultados positivos a partir de la capacidad de desde sus protestas (Cabrera, 2013).

En el año 2009, la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM lleva a cabo un estudio sobre la situación de las trabajadoras del hogar y las posibilidades de adoptarse un Convenio, luego el resultado de la investigación es enviado a la OIT, para ser analizado junto al de otros países. La OIT solicitó a cada país analizar si era necesario crear un convenio o una recomendación a lo que ATRAHDOM plantea la necesidad de un convenio para las empleadas domésticas (Rodas, 2017).

Mientras que la postura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, delegados del Gobierno de Guatemala, fue pedir una recomendación a lo que ATRAHDOM, estuvo en total desacuerdo porque crear una recomendación no era un avance para las Trabajadoras Domésticas si no era necesario la creación de un convenio específicamente para este grupo, que detallara y abarcara cada necesidad latente entre las mujeres Trabajadoras del Hogar (Rodas, 2017).

Luego para la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo, (CIT) ATRAHDOM da a conocer su postura basándose del resultado del diagnóstico de dicha investigación y la urgente necesidad de ratificar el convenio, para las Trabajadoras Domésticas. El 2010 se envía a los Estados

miembros el informe del diagnóstico que es llamado el Informe Marrón (nombre que se le da por el color de la pasta) para ser analizado(Cabrera, 2013).

Seguidamente realiza otro estudio, donde son apoyadas por Consorcio de Organizaciones Sociales y Sindicales de Mujeres en la Economía COSME, para respaldar lo antes investigado por ATRAHDOM, así surge Informe Azul (nombre del documento por el color de la pasta) el cual respalda y evidencia la violación de los Derechos laborales, económicos, desigualdad, y la constante discriminación a los que son sometidas, dando a conocer la realidad de las Trabajadoras domésticas en Guatemala mediante este informe a la OIT.(Cabrera, 2013).

Así mismo, se hace necesario la participación y la necesidad de involucrar a los diferentes sectores, sociales, sindicales, mujeres y gobiernos, para que ante la conferencia del 2011 se pueda aprobar el Convenio lo que hace necesario, conocer las partes involucradas siendo el gobierno por medio de Ministerio de Trabajo, el Sector Empleador quien ha estado nulo en todos los procesos, que ha llevado la búsqueda de este instrumento y hacia los sindicatos como representantes de los trabajadores(Velazquez, 2011).

Es así como ATRAHDOM, lleva a cabo distintas actividades, como mesas de dialogo, reuniones con los distintos grupos, documentos con información concreta de lo que implica el convenio, con la partes involucradas; la constante insistencia ante los representantes del Estado para darle importancia al sector vulnerable ante esta problemática, todo esto era necesario para poder emitir el voto de manera efectiva a favor del convenio 189 para el Trabajo Doméstico ante la OIT (Velazquez, 2011).

Por otra parte, la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, no es reconocida jurídicamente por la OIT, para lograr esto debían tener un sindicato, por lo tanto, se ven en la necesidad de forjar su agrupación teniendo así presencia jurídica el Sindicato de Trabajadoras Domésticas Similar y a Cuenta Propia (SITRADOMSA), mediante la cual ATRADHOM se respalda para tener voz ante la OIT. Es así como la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM se da a conocer ante otras

organizaciones que apoyan la misma causa de Norte Americana, México, Nepal, Alemania, y América Latina. Logrando gran presencia a Nivel Internacional(Velazquez, 2011).

Y como resultados después largos años de trabajo de investigaciones, redactando informes, presentando resultados, evidencias, mesas de diálogos con los sindicatos, principalmente de América latina, de quienes se obtuvo mucha ayuda, manteniendo presencia en foros, debates, de donde se obtuvo conocimientos, como estrategias para lograr convencer a los representantes del Estado en apoyo al convenio 189. Como consecuencia Guatemala vota a favor del convenio el 16 de junio de 2011, en la conferencia de la OIT en Ginebra logrando su ratificación; el convenio entra en vigor en septiembre del 2013 (Velazquez, 2011).

### **3.2 Situación Actual del Convenio 189 en Guatemala para su Ratificación e Implementación.**

En Guatemala la ratificación de este convenio se discute desde el 2011 con la iniciativa número 4891, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, otorgó un dictamen favorable a dicha iniciativa. El 27 de octubre del 2016 quedó en segunda lectura teniendo pendiente la tercera lectura, que dé como punto final a la Ratificación. Según ATRAHDOM no se ha vuelto a hablar del tema desde esta fecha (CERIGUA, 2017).

En vista que el tema no fue retomado, El Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (Sitradomsa) y la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM)envían un comunicado, en marzo del 2017 al Congreso de la República de Guatemala para agilizar el proceso de aprobación de la Iniciativa de ley 4891, que busca la Ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre “Trabajo decente para el Trabajo Doméstico” a fin de generar un marco normativo que garantice los plenos derechos laborales de las trabajadoras del hogar (Rodas, 2017).

Con el fin de exigir la inmediata ratificación de dicho convenio, para una armonización legislativa necesaria a favor de las mujeres guatemaltecas. Resalta que este comunicado fue apoyado y respaldado por otras entidades internacionales y nacionales como: Federación

Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH). Organización Mujeres en Superación (OMES), Colectiva para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CODEFEM), Mujeres con Valor Construyendo un Futuro Mejor (MUVACOFUM) y los sindicatos de empleadas domésticas en América Latina(Agencia de Informacion Publica, 2016).

La situación de las trabajadoras del hogar, es sesgado por la idiosincrasia de Guatemala, ya que va ligado al trabajo doméstico que desarrollan las amas de casa, mismo que no posee ningún reconocimiento económico, para el cual no se requieren de mayores esfuerzos o conocimientos profesionales, por lo que no debe demandar, de parte de los empleadores mayores reconocimientos económico(Rodas, 2017).

Según la inspección general de trabajo, las estadísticas sobre denuncias llevadas durante el periodo 2014-2017 suman un total de 1,286 denuncias de empleadas domésticas, por diferentes casos como: despido injustificado lo cual es bastante común en este grupo de mujeres, por falta de pago, por retención de salario mensual, despido en estado de embarazo, despido en periodo de lactancia, porque no otorgan vacaciones, pago de salario mínimo vigente, no otorgan descansos, no existe carnet del IGSS, establecer malos tratos, negativa a devolver documentos personales, porque las obligan a realizar trabajos en lugares peligrosos, siendo estos los casos con mayores denuncias por cada año. (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

De las cuales el 2014 se llevaron a cabo 249 denuncias, mientras que el 2015 han sido 247, el 2016 han sido 277, y por último el 2017 se han realizado 116 denuncias. Lo cual evidencia que si existe violación a los derechos laborales de este sector. Así también las investigaciones han demostrado que los casos de denuncia han disminuido por razones como amenazas, intimidación, por falta de recursos económicos y poder pagar un abogado que le de seguimiento a los casos de denuncia, porque lastimosamente en Guatemala se privilegia en la mayoría de casos al que tiene el poder económico, aprovechándose de las victimas que las hace vulnerables a la situación en la que se encuentran.

Por lo que se debe continuar con el proceso de la iniciativa actual, a fin de mejorarla llegando a una determinación en conjunto de las organizaciones sociales, como ATRAHDOM entre otros grupos que han mostrado interés por el mismo objetivo y algunas entidades gubernamentales que han expuesto su apoyo. Se debe trabajar de manera unificada, haciendo esfuerzos por lograr dichos cambios a esta problemática, considerando que no se debe actuar apartadamente, dado a que ello tergiversa las posturas consensuadas por las organizaciones(CERIGUA, 2017).

Es importante dar a conocer que se busca con el Convenio 189, uno de los principales puntos es laboralmente para el sector de trabajo doméstico en Guatemala son: la asignación de un salario justo y decente, partiendo del salario mínimo vigente, la asignación de la jornada de trabajo, con el reconocimiento del pago de las horas extras, la cobertura del Seguro Social, la protección de la niña y la adolescente menor de edad en trabajo doméstico, la protección e igualdad para las trabajadoras migrantes en el país (Sonicalm, 2012).

Las contribuciones que realizan las trabajadoras domésticas a la economía en el país, al bienestar y a la salud de las familias son invaluable. La falta de reconocimiento pleno de sus derechos humanos laborales es una situación sistemática de violaciones, de discriminación hacia el valor de la mano de obra de las mujeres trabajadoras domésticas o del hogar.(Garcia, 2016).

El Estado guatemalteco está obligado a revertir la deuda histórica y su compromiso en los Acuerdos de Paz, desde hace 20 años con las trabajadoras. Actualmente las leyes en el país no permiten que las personas que se dedican al trabajo del hogar tengan los mismos derechos que cualquier otro trabajador según el régimen especial en el Código de trabajo(Agencia de Informacion Publica, 2016).

Este Régimen especial en el que se establece, que no hay limitación de la jornada, que define 8 horas de descanso nocturno y dos para la ingesta de alimentos, haciendo 14 horas efectivas de trabajo diario, no establece que el salario sea en base al mínimo, sino sobre lo que se pacta con el empleador, no reconoce el pago del seguro social y, el empleador puede despedirlas si están enfermas sin responsabilidades, no establece el pago de horas extras, ni el pago de las prestaciones, de las cuales tienen derecho en ley (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).



La ley del Seguro Social, establecido en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (IGSS) creó el Programa Especial de Prevención para la Trabajadora de Casa Particular (PRECAPI) el cual no tiene una cobertura efectiva para todas las personas trabajadoras domésticas a nivel nacional, protege solo accidentes, maternidad y niño sano (es decir deben estar sanos los y las niñas para que las atiendan), este programa disfuncional, no busca la protección de la salud, por medio de la prevención o enfermedad común, no tienen acceso al programa de Invalides Vejes y Supervivencia (Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, 2017).

Este sector laboral no cuenta con prestaciones, no llegan a jubilarse ni tener pensiones por accidente, vejez. Estos elementos, son parte esencial de los mecanismos de articulación de demandas, que no solo deben ser desde el propio sector laboral, sino desde otros sectores sociales, como mujeres, sindicales, niñez y adolescencia. Hay una invisibilidad de estas trabajadoras en el sector formal y el informal, pareciera que no existen, que no poseen demandas y necesidades y, siendo parte de la sociedad, deben de ser parte de los programas de protección laboral, de controles, desde el propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Sonicalm, 2012).

En cuanto al tema del salario, en el caso de Guatemala, los trabajadores domésticos se encuentran mayoritariamente en una situación de precariedad salarial, pues 4 de cada 5 devengan menos de Q 1,000. mensuales. Solamente una de cada cien trabajadoras domésticas tiene un ingreso igual o superior al salario mínimo. Mientras que a las trabajadoras domésticas de Zacapa se les paga entre Q300 y Q500 mensuales, salario similar al de otros departamentos (Rodas, 2017).

Para finalizar El Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (Sitradomsa) y la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM); solicitaron que se cree una comisión paritaria para poder establecer un salario mínimo al segmento, que ronda entre Q900 y Q1 mil 200 al mes. Pero por parte de las autoridades aún no hay respuesta. Es evidente entonces, la falta de una integridad de los tres poderes del estado con la sociedad civil, para la ejecución de una agenda que permita resolver y mejorar las condiciones de vida del Estado (PRENSA LIBRE, 2016).

### 3.3 La Regulación del Trabajo Doméstico en Guatemala.

El trabajador doméstico: se define como la persona 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, según el artículo 161. Además, este texto expone como el trabajo doméstico está regulado en el Código de Trabajo en el capítulo titulado “Trabajo sujeto a regímenes especiales”, específicamente en el apartado cuatro (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

Según el artículo 162 en cuanto a la remuneración: salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención por parte del empleador; que es conocido en otras legislaciones como pago en especie. El Código de Trabajo denomina ventajas económicas a esta parte del salario, y en el artículo 90 indica que, *“las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”* (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

Otro punto es el certificado de buena salud: el artículo 163 establece que el empleador puede exigir, antes de formalizar el contrato de trabajo, la presentación de un certificado de buena salud (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

Por lo que se refiere a horarios y jornadas de trabajo: el trabajo doméstico no está sujeto a horarios ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo; según el artículo 164 sin embargo los trabajadores gozan de los siguientes derechos (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

- a) A un descanso absoluto mínimo y obligatorio de 10 horas diarias, de las cuales por lo menos 8 deben ser nocturnas y continuas, y 2 deben destinarse a las comidas.
- b) Durante los días domingos y feriados deben disfrutar de un descanso adicional de 6 horas diarias.

Con respecto a terminación de la relación laboral por enfermedad: según el inciso c) del artículo 165, el empleador puede dar por terminada la relación laboral, si la enfermedad incapacita al trabajador por más de una semana (salvo que el empleador se acoja a lo que estipula el artículo 67 del mismo código) una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses, y que la indemnización no podrá exceder el importe correspondiente a cuatro meses de salario (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

Son evidentes, las dificultades a las que se enfrentan las mujeres, que ejercen el trabajo doméstico están establecidas en la misma ley, que ampara y vigila el cumplimiento de los derechos laborales en Guatemala; puesto que los artículos 67, 163, 164, 165, 67, 126, 127 en los que se demuestra la contradicción legal, en cuanto a la protección de las trabajadoras domésticas ya que en estos estamentos legales, se faculta al empleador para violar los derechos laborales de las empleadas domésticas, ello también puede constituir un argumento, para oponerse para la ratificación del convenio 189 por parte del sector empleador.

### **3.4 Acción de Inconstitucionalidad e Iniciativas de Reforma por Parte de CENTRACAP**

En 2006, la Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), interpuso una acción de inconstitucionalidad en contra de los artículos 164 y 165 incisos c) del Código de Trabajo dando a conocer su postura ante dichos artículos. Los principales argumentos expuestos por la entidad accionante son los siguientes:

- Artículo 164: viola el artículo 4 y el 102 inciso g) de la Constitución Política de la República, colocando en situación de desigualdad a las trabajadoras domésticas al establecer, indirectamente, una jornada de trabajo de 14 horas diarias (CENTRACAP, 2017).
- Artículo 165 inciso c): crea discriminación entre las trabajadoras domésticas y los demás trabajadoras, pues viola el artículo 4 de la Constitución al fijar en cuatro meses la indemnización que corresponde a los trabajadores que no hayan cesado en sus cargos por

enfermedad que no sea leve y que lo incapacite para trabajar, sin que exista base razonable para hacer tal distinción, pues conforme al artículo 102, literal o) de la Constitución, la indemnización es equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos sin establecer un monto máximo. Adicionalmente viola el artículo 102 inciso p) pues se debe indemnizar por todo el tiempo que la persona trabajadora haya estado al servicio del patrono, sin discriminar por motivo de la clase de trabajo (CENTRACAP, 2017).

La Corte de Constitucionalidad decretó la suspensión provisional de las dos normas impugnadas, pero en la sentencia emitida el 30 de octubre de 2007, resolvió sin lugar la acción de inconstitucionalidad contra las dos disposiciones mencionadas. La decisión de la corte se fundamentó en las consideraciones siguientes (CENTRACAP, 2017).

### 3.5 Artículo 164 del Código de Trabajo

- Indica que el trabajo doméstico por su particular situación no puede ser considerado igual que las demás relaciones laborales no sujetas a regímenes especiales. Entre otras razones, porque su naturaleza implica la convivencia en el hogar del patrono y, por ende, la adquisición de derechos distintos a los de una relación no sujeta a regímenes especiales, como el derecho a la habitación y manutención
- La disponibilidad del trabajador doméstico en el domicilio del patrono no es continua, pues en su horario están incluidos los períodos de descanso y consumo de alimentos, durante los cuales dispone de su propio tiempo.
- Implica para el patrono obligaciones que no son prestadas a otros trabajadores, como el derecho a un salario por una enfermedad provocada por el patrono.
- El principio de igualdad plasmado en el artículo 46 de la Constitución impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma, pero para rebasar lo puramente formal, situaciones distintas deben tratarse desigualmente, por lo que el legislador puede diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que exista una justificación razonable.

- En el caso del trabajo doméstico existen condiciones distintas respecto a los demás trabajos, que requieren normativas específicas (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

### 3.6 Artículo 165, inciso c) del Código de Trabajo

- Despido (justo, injusto, directo o indirecto) y terminación de contrato no son sinónimos. La sanción relativa a indemnización por despido solo puede ocurrir cuando la relación laboral cesa sin causa justificada.
- El legislador, en el caso del trabajo doméstico, previó la necesidad de cesar la relación laboral por una causa no imputable al patrono, como es la enfermedad del trabajador, siempre que no haya sido contagiado por el patrono o las demás personas que habiten en la casa y dure más de una semana.
- La norma impugnada no restringe el derecho a que el trabajador emplace al patrono para que este pruebe la causa del despido y, si este no la comprueba, puede reclamar el pago de la indemnización por despido injustificado a que se refiere el artículo 78 del Código de Trabajo (Ministerio de Trabajo Y Prevision Social, 2017).

Anteriormente en el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria (1996) el gobierno se comprometió, en la sección relacionada con la “participación de la mujer en el desarrollo económico y social” a “Legislar para la defensa de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en lo relacionado con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales, y respeto a su dignidad”. A la fecha el Organismo Ejecutivo no ha trasladado al Congreso alguna iniciativa sobre este tema, pero a partir de 1998 fueron presentadas numerosas propuestas, tanto de reformas al Código de Trabajo (CENTRACAP, 2017). Para emitir una ley específica destinada a regular el trabajo doméstico Las más recientes son las siguientes.

#### **Iniciativa No. 3243.**

Propone aprobar la “Ley de protección al trabajo de casa particular”, presentada el 31 de mayo de 2005, por los diputados Nery Rolando Samayoa, Nineth Montenegro y compañeros. Los aspectos más importantes son los siguientes:

- Define qué se entiende por trabajo de casa particular.
- Para efectos de la definición, carece de relevancia que la parte trabajadora habite o no en el lugar de trabajo, o que se pacte una remuneración por mes, quincena, semana, día, hora o por tarea.
- Solamente se autoriza el trabajo cuando el menor de edad tiene 14 años; el máximo de la jornada será de 4 horas diarias.
- Jornada máxima de 10 horas diarias, incluidas las 2 horas de alimentos.
- Reconoce derecho de aguinaldo, goce de feriados, 15 días hábiles de vacaciones, seguro médico colectivo para el trabajador y sus hijos menores (pagado a partes iguales por el trabajador y el empleador) o cobertura por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), a elección del trabajador; pago de horas extras; uso opcional de uniforme; salario mínimo y bonificación incentivo.
- Estipula los derechos y obligaciones del trabajador y del empleador (CENTRACAP, 2017).

### **3.7 Iniciativa No. 3467**

Presentada por los diputados Nery Samayoa, Nineth Montenegro y Roxana Baldetti, propone la aprobación de la “Ley de protección al trabajador de casa particular” y su contenido es básicamente el mismo de la iniciativa anterior. Las principales diferencias se refieren a que, si el trabajador también desempeña trabajo de oficina, fábrica o negocio para el empleador, podrá acogerse al Código de Trabajo en lo que respecta a jornadas de trabajo, prestaciones y procedimientos; y contempla la renuncia por motivo de acoso sexual. No incluye el seguro médico, pagado a partes iguales por trabajador y empleador.(Velazquez, 2011).

Es notorio que, el avance en materia de ratificación e implementación, tiene muchos vacíos legales que se termina circunscribiendo a la voluntad política de los actores estatales, para promocionar y aprobar la defensa legítima de los derechos laborales de este sector. La cual es a todas luces nula; puesto que el máximo órgano en materia constitucional, desestimo el amparo inconstitucional, colocado a la Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa

Particular (CENTRACAP), en contra de los artículos contenidos en el Código de Trabajo, que favorecen la violación de los derechos laborales, que tienen las trabajadoras domésticas.

Además de ello es necesario una concientización social, en general sobre la importancia que constituye para el desarrollo nacional el trabajo doméstico, el cual debe ser remunerado y valorado equitativamente al resto de trabajos u oficios existentes en la actualidad, ello nos invita a analizar un voto consciente y consecuente al momento de las elecciones generales, de nuestros representantes en el poder dependerá el cambio de condiciones sociales, que aquejan a la sociedad guatemalteca. Desde hace muchos años, cuya consecuencia es el subdesarrollo, cada vez más evidente e imposible de superar; pues un ejemplo de esa imposibilidad son las acciones que las instituciones estatales, han tomado en contra de una iniciativa tan importante, para cambiar las condiciones de vida, de uno de los muchos sectores olvidados en Guatemala.

Otra es la iniciativa 4075 esta propuesta se gestó a partir de 2007, impulsada por la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM, que buscó apoyo en el seno del Congreso, obteniéndolo de las diputadas Maura Estrada y Delia Bac, quien presidía la Comisión de la Mujer. Colaboraron la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) y la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Además de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM, en la elaboración de la propuesta participaron CENTRACAP, la Asociación por los Derechos de la Trabajadora de Casa Particular, Madre Soltera y Mujer Rural (ASOCASA-ONG), Casa San Benito y Médicos del Mundo (Velazquez, 2011).

La iniciativa 4075, propone reformas al Código de Trabajo sobre diversos temas: propósito del Código de Trabajo; equidad de género; prohibición de discriminación por cualquier causa; contenido del reglamento de trabajo; incluye el trabajo de maquila textil. Las propuestas relacionadas con el trabajo doméstico por ATRAHDOM se refieren a:

- Define qué es “parte trabajadora de casa particular”: las personas que ejecutan labores de asistencia y demás propias de una casa de habitación, hogar, o de otro sitio o residencia particular, que no representen lucro o negocio para la parte empleadora.
- Fijación de salario mínimo, para lo que se aplicarán las disposiciones que establecerá la Comisión Paritaria (se entiende que se refiere a la comisión paritaria que se cree para proponer el salario mínimo de esta actividad).
- El trabajador gozará de suministro de alimentación y habitación que constituirán, salvo pacto en contrario, el 30% del importe total del salario devengado.
- El empleador está obligado a suscribir “contrato por escrito de trabajo” y “rendir copia a la Inspección General de Trabajo”.
- La Unidad de Promoción y Divulgación de los Derechos Laborales de la Mujer Trabajadora del MTPS debe mantener el registro de trabajadoras de casa particular.
- El trabajo de casa particular queda sujeto a lo que establece el Código de Trabajo en materia de jornadas de trabajo, feriados, días de asueto y demás derechos regulados en el mismo.
- Modifica algunas de las normas relativas a casos de enfermedad, contenidas en el artículo 165.
- Derogar el artículo 166 (Velazquez, 2011).

En cuanto a la iniciativa propuesta por ATRAHDOM, se está de acuerdo en la mayoría de sus propuestas excepto en la derogación del artículo 166; puesto que una persona no puede exigir derechos; violando los derechos de otro grupo, se han dado casos en donde las empleadas domésticas; han abusado de menores y personas de la tercera edad, en sus labores lo cual debe tener una regulación o una consecuencia a este tipo de actos.

Que son violatorios a los derechos de los empleadores al buscar Igualdad o Equidad no debe la vulnerarse los derechos del empleador, en aspectos como estos. Puesto que en su mayoría las víctimas de abusos, son niños quienes constituyen una tercera persona, que no estuvieron vinculados con la contratación y términos de la misma entre empleado y empleador. Además, representan uno de los grupos más vulnerables, en cuanto a la violación de derechos y cuentan escasa protección de parte del Estado, para la protección de este segmento de la población.



### **3.5 Debilidades del Estado en la Promoción y Divulgación de los Derechos laborales del Trabajador domestico en Guatemala.**

Hablar de derechos laborales, es conocer las obligaciones y prohibiciones, que conciernen a las empleadas domésticas en Guatemala, también establecidas en el Código de Trabajo, y muchas trabajadoras de igual los desconocen, y esos son factores, que le permiten muchas veces a los empleadores despedir con causas justas a sus trabajadoras, aprovechando el desconocimiento de la clase trabajadora para poder ejercer sus derechos.

Según un estudio realizado por ASIES, donde tuvo acceso la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM; realizado en América Latina que por ende incluye a Guatemala, demuestra que el 89 % de esta población no conoce sus derechos laborales, resaltando la ineficiencia del Estado para la divulgación y promoción de los derechos laborales en Guatemala para las Trabajadoras Domésticas. Por lo tanto, se debe dar a conocer los derechos y obligaciones laborales, lo que permite no cometer errores, y permitir una mejor relación laboral con los empleadores, mientras que un 9 % cree que es responsabilidad propia de la trabajadora investigar y conocer sus derechos ya que está prestando sus servicios(Garcia, 2016).

Las mujeres desconocen sus derechos básicos, por ello se considera que darlos a conocer es responsabilidad de las autoridades, empresas e instituciones y empleadores; debería ser una de las labores primordiales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dadas las condiciones que anteceden uno de las mayores dificultades que afrontan las mujeres trabajadoras, aparte del desconocimiento de sus derechos y obligaciones laborales es lo siguiente.

La organización sindical, manifiestan los trabajadores es muy difícil, ya que el temor a organizarse para conocer sus derechos es latente en las mujeres sobre todo en el sector maquila textil, ya que la oportunidad de empleo que les han dado es para ellas vital, por lo que el temor de ser descubiertas en una reunión de trabajadores, les hace pensar que van a ser perseguidas, despedidas o asesinadas, porque las experiencias de otras personas se los dice, entonces optan por

mantener su estabilidad laboral. Otro grupo por el cual ATRAHDOM vela, pero la investigación no se centra en este sector por lo tanto solo se hace mención a grandes rasgos (Velazquez, 2011).

Pero es aquí donde se da la violación al derecho a la organización, cuando las trabajadoras que intentan organizarse, son despedidas, amenazadas, intimidadas, perseguidas hasta asesinadas por intentar organizarse. Según información y experiencias compartidas por sindicalistas que representan a las féminas.(Cabrera, 2013).

Por ello es otra de las mayores preocupaciones de las dirigencias sindicales, que sus bases conozcan y defiendan dichos derechos, así mismo es parte de los mayores compromisos que se tiene como sociedad civil, luchar porque se cumplan estos derechos, y con ello aportar a pequeños cambios al país que mucho lo necesita.

Guatemala, en comparación a otros países de América Latina, cuenta con un estado muy débil carente de poder, como falta de interés a priorizar los problemas que aquejan al país, no mostrando interés en respaldar el convenio 189 en Guatemala, existen países centroamericanos como el caso de Costa Rica, Nicaragua, Panamá, que si han logrado la Ratificación; de quienes se puede obtener referencias, de cómo el convenio 189; beneficiado a las partes involucradas, tanto empleador como trabajador.

Se especula que la entrada en vigencia del convenio 189, traerá consecuencias como la reducción de contratación de empleadas domésticas. En Nicaragua y Costa Rica se está llevando un estudio sobre los impactos del Instrumento Internacional, y los primeros resultados indican que éste no ha afectado la contratación de personal. Esto no debe ser una excusa para los gobernantes tanto para los empleadores para no apoyar la ratificación del convenio 189 en Guatemala (Velazquez, 2011).

Ante todo lo expuesto, esto evidencia que los problemas de Guatemala, siguen siendo los mismos, sociales, económicos y políticos, más agravados, mientras que los discursos de las figuras políticas siguen siendo los mismos, al igual que los dirigentes, ya que en algunos casos no se ven reflejados los intereses de toda la población sino sectorizado o para determinada grupo, aunque

traten de asegurar a la población con engaños que habrán cambios radicales y habrá desarrollo si logran llegar al poder (Agencia de Información Pública, 2016).

Llevando a cabo diálogos y discursos tan convincentes tocando fibras íntimas de las necesidades del pesar de la población, como el tema de la seguridad, el control a la delincuencia, el crimen organizado, la generación de empleo, la atención a la salud y la educación, como el caso de algunos Diputados del Congreso, que han mostrado interés en abordar el tema del convenio 189, pero no hay avances. Se puede señalar que Socialmente, Económicamente y Políticamente, Guatemala, necesita de gobernantes comprometidos, en los tres poderes del Estado, en las dirigencias sociales, sindicales, populares, visionarios, para un país cansado y que no cree más (Velazquez, 2011).

Sobre todo las condiciones en las que se encuentran las trabajadoras domésticas las hace vulnerables a la violación de sus derechos, que continúan en la lucha por la crianza de la reproducción y el bienestar de la familia, recurriendo a la necesidad de prestar la fuerza laboral y, que ante la falta de empleos tienen que recurrir a aceptar condiciones violatorias, de los derechos humanos y laborales por un grupo que ha tomado ventajas y adquiere los servicios de las trabajadoras domésticas; recompensándolas con un salario que no honra y valora el trabajo de este grupo de mujeres; basándose que para llevar a cabo este tipo de actividades, no se necesita de estudios, por tal razón no deben ser remuneradas con un salario digno.

Por lo tanto las principales funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe desarrollar una campaña masiva, sobre la promoción y defensa de los Derechos Laborales establecidos en la normativa nacional e internacional, por los medios de comunicación nacional, apoyándose en coordinaciones con otros Ministerios como el de Economía, que les permita la unificación de esfuerzos y recursos, para mantener informada a la población sobre la leyes vigentes que les compete (García, 2016).

Como la instauración de coordinaciones multisectoriales, gubernamentales representativas de los tres poderes del estado, y sociedad civil, que permitan el monitoreo de las denuncias de las entidades, empresas y empleadores que violan los derechos laborales, a fin de garantizarlos derechos laborales, con igualdad y el desarrollo económico de las mujeres trabajadoras. Es

fundamental la promoción de los derechos laborales establecidos en la normativa laboral, nacional e internacional, vigente en Guatemala.

Así también de crear diseños de estrategias de trabajo que permitan la articulación de esfuerzos de incidencia y coordinación con otros actores, sociales, sindicales y gubernamentales en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras como otros países que han trabajado de manera conjunta para lograr la ratificación del convenio 189. En definitiva, existe un incumplimiento a la aplicación de las normas laborales nacionales e internacionales, por parte del ente rector de la política laboral en Guatemala, garante de la titularidad de las trabajadoras, en cuanto a la discriminación, a la equidad de género, igualdad de salario, y etnia.



## Capítulo IV

### 4. Análisis Crítico de la Situación en Guatemala con Relación a la Ratificación e Implementación del Convenio 189.

La importancia de la aprobación y ratificación del convenio 189, promovida por la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) con la iniciativa de ley 4981 que promueve la ratificación de tal convenio, significara un paso importante para Guatemala en aras de garantizar la equidad, para todos los sectores laborales del país, específicamente brindara un fortalecimiento al desarrollo integral de las trabajadoras domésticas ya que en este convenio se establece los mecanismos a seguir, para dotar de mayores prerrogativas e incentivos laborales al sector dedicado al trabajo doméstico, que en el caso de América Latina y específicamente Guatemala.

Son mujeres en su mayoría del área rural, quienes desempeñan estas laborales que hasta la fecha sufren discriminación, maltrato entre otros abusos a su dignidad personal, en menoscabo de sus Derechos Humanos por lo que la ratificación del convenio antes mencionado, ofrecerá cambios substanciales al flagelo que enfrentan las trabajadoras domésticas actualmente en Guatemala.

Merece la pena resaltar que en sociedades como la guatemalteca, que posee un alto vínculo conservador resulta muy difícil quebrantar las posturas patriarcales, que toman los sectores de decisión en el ámbito político, sobre todo ya que durante la investigación se pudo establecer este tipo de postura por parte de los congresistas de Guatemala; quienes manifestaron un desacuerdo, fue el poder legislativo.

Como es de esperarse son hombres en su mayoría, quienes además de la conducta patriarcal cubren intereses personales o de grupos reducidos, que ostentan el poder quienes nunca estarán a favor del beneficio de las mayorías a quienes irónicamente deben el poder y el rol que los enviste; suena irónico saber que muchos de ellos se encuentran a favor de iniciativas de desarrollo. Según los discursos engañosos que proyectan en medios masivos de comunicación, pero que en realidad solo prevalecen los intereses económicos, para los grupos de poder que

satanizan las luchas populares, acción que denota la codicia económica de poder, que ha existido por parte de estos grupos, desde muchos antes de la era democrática en Guatemala.

De mantenerse esta postura hacia la ratificación del convenio en Guatemala, continuaría ostentando los alto índices de irrespeto a los Derechos Humanos de los sectores vulnerables; evadiendo las recomendaciones establecidas en la agenda 20-30; así mismo el Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

Así también la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, La Convención Sobre Equidad Salarial y Laboral, Convenio N.º 100 Igualdad de Remuneración, Convenio N.º 111 Discriminación en el Empleo y Ocupación, Convenio N.º 156 Trabajadores con Responsabilidades Familiares, Convenio N.º 183 Protección a la Maternidad, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Evadiendo también las recomendaciones emitidas por organismos internacionales como: ONU Mujeres, OIT, ACNUR, entre otras quienes brindan apoyo técnico económico y político a este tipo de acciones para fortalecer el desarrollo de la sociedad guatemalteca entendiendo el desarrollo como oportunidades equitativas para hombres y mujeres al desempeñar cualquier labor reconociéndoles un salario igual sea cual fuere su quehacer en la actividad económica del país.

Así mismo podemos mencionar la postura del patrono, que es en contra de la iniciativa, puesto que el salario será un tema de difícil establecimiento por apearse al distinto nivel socioeconómico que existe entre la clase social, a la que pertenecen los empleadores por lo que ello requerirá un profundo estudio, para garantizar un salario que satisfaga las necesidades básicas de las trabajadoras domésticas y que no sea visto como una amenaza o excusa para oponerse a ratificar el convenio 189 en Guatemala.

Como también será necesario crear un grupo que represente al sector patrono dado que se pudo establecer durante la investigación que no existe alguno que los represente y poder mediar como negociar un salario justo, al decir salario justo se espera que sea igual al salario mínimo apegado al que vigente en el país de Guatemala, que sea evaluado por ambas partes tanto por el Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia SITRADOMSA como los que representen al patrono.

Otro factor en contra puede ser, el que muchas de ellas habitan en los hogares para los cuales laboran lo que es considerado por los patronos como una justificación, para cancelar un salario inferior al salario mínimo vigente en Guatemala que seguramente será la parte en especie como lo es la comida y vivienda tomando esto como una cantidad que justifique parte del salario y lo demás sería en efectivo. Otro elemento que merece la pena dar a conocer, es que debe seguirse fortaleciendo la denuncia, en las jornadas de información a los grupos de trabajadoras domésticas, en todo el territorio nacional por parte de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila ATRHADOM, para concientizar a todas las mujeres que ejercen el trabajo doméstico en Guatemala sobre sus derechos laborales que no pueden seguir siendo violentados.

Así presionar a nivel social a los principales actores vinculados con el proceso de ratificación e implementación de dicho convenio, por su parte el Estado debe cumplir con su función de facilitador de condiciones, para implementar leyes que favorezcan al desarrollo equitativo de las mujeres trabajadoras domésticas, fortaleciendo las acciones encaminadas a la ratificación del convenio 189 en el país. De quienes lastimosamente no se ha tenido mayor apoyo dado que el actual presidente en lo que resta de su gobierno no aprobara el convenio. Se espera que el siguiente muestre interés por este grupo de mujeres. Por parte de la Asociación de trabajadoras del hogar, a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM, prometen apoyar al siguiente mandatario si cumple con la ratificación de dicho convenio.

Retomando el tema de las leyes no deben ser únicamente, leyes sino deben estar vinculados a una la Política Pública en favor del desarrollo de las mujeres en protección a las mujeres trabajadoras en general, para dotar de mayor coercitividad y mecanismo debidamente planificados



para implementar lo expuesto en el convenio 189 en favor de las trabajadoras domésticas. En estas acciones se espera la participación de las siguientes Instituciones Estatales, como:

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (MINTRAB) por ser el ente coordinador y fiscalizador en materia legal, referente al trabajo el cual debe realizar las siguientes acciones: como proyectos de monitoreo o inspección de condiciones de trabajo, al sector de trabajadoras domésticas en Guatemala; su misión es velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Así también su visión es velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores. Dentro de sus funciones esta prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.

De igual manera la Secretaría Presidencial de la Mujer, (SEPREM) tiene como función la promoción y plena participación de las mujeres en el desarrollo del país como la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, así como velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala en los organismos e instancias internacionales y en los Acuerdos de Paz, planear, orientar, promover y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos dirigidos a las mujeres, debiendo verificar como evaluar su efectiva ejecución.

Además, La Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) siendo el ente planificador del Estado; teniendo como misión, la organización y asesoramiento que asiste técnicamente a las instituciones públicas y al Sistema de Consejos de Desarrollo para vincular los procesos de políticas públicas, planificación y programación con el plan también le compete dar seguimiento y evaluar.

Y su visión es elevar continuamente el nivel de desarrollo humano de la población guatemalteca, a través de la aplicación de un sistema renovado de planificación integrada del desarrollo de carácter nacional, que parte del enfoque territorial y se basa en la gestión coordinada de las políticas públicas, la inversión y la cooperación internacional.

La Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo Contra los Pueblos Indígenas de Guatemala (CODISRA) teniendo como función asesorar y acompañar a las distintas instituciones y funcionarios del Estado, así como a las instituciones privadas, para desarrollar mecanismos efectivos en el combate a la discriminación y el racismo que se da contra los pueblos indígenas en Guatemala; tomando en cuenta que este trabajo lo realizan mujeres indígenas en su mayoría.

También el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS); porque es el encargado de garantizar una calidad y cobertura en el tema de salud a las trabajadoras domésticas. Ahora bien, porque estas instituciones se determinaron que las instituciones mencionadas anteriormente son las que están vinculadas de manera directa con en las soluciones de la temática que se investigó desde diferentes esferas como: la salud, el trabajo, la lucha contra la discriminación, los derechos específicos de las mujeres.

Así como la generación de políticas públicas a favor de las mujeres específicamente en favor de las trabajadoras domésticas, lo cual se establece claramente en las funciones específicas de cada una de las instituciones en mención a ello obedece incluso el orden en que fueron listadas. Ya que van de acuerdo a la importancia que posee la función que están realizando en para la implementación e impacto que el convenio 189 tendrá para Guatemala al ratificarse.

Referente a las funciones de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM, se debe vincular el trabajo de concientización y lucha para la ratificación de dicho convenio con las diferentes instituciones gubernamentales para luego convertirse en una demanda que llegue a manos del Ejecutivo por la vía más confiable en planificación y atención a las necesidades prioritarias del país.

Sin lugar a duda es indispensable generar las condiciones que permitan la participación activa de las mujeres, en condiciones de igualdad y equidad ya que son un agente importante de desarrollo para la sociedad guatemalteca por lo que en relación a ello el Estado de Guatemala debe generara la igualdad de condiciones de remuneración al trabajo femenino en comparación con los hombres.

Particularmente debe procurarse condiciones dignas a las trabajadoras domésticas ya que con su trabajo posibilitan un mejor desarrollo, para el país, ello permite momentos de ocio o inversión a sus patronos puesto que están sustituyendo una parte valiosa en el que hacer de la familia, como el cuidado del hogar el arte culinario entre otros. Que no permitiría a sus patronos llevar a cabo las actividades que realizan gracias al trabajo y esfuerzo de las mujeres trabajadoras domésticas.

Por ello debe agilizarse por parte del Estado de Guatemala las acciones encaminadas a la aprobación y ratificación del Convenio 189, aunado con la aplicación de mecanismos para la implementación del mismo; lo que significaría un avance importante para la sociedad guatemalteca en aras de salir del subdesarrollo a través de la promoción de acciones que posibiliten el desarrollo económico y social de uno de los sectores más invisibilidades de la sociedad guatemalteca.

Este avance permitirá en un futuro contar con una sociedad más educada, capacitada y que paulatinamente abandonara la violación de los derechos humanos que derivan de esta problemática y afectan a la sociedad como el abuso al derecho laboral, entre otros aspectos que son resultados y consecuencia, de la amplia brecha de desigualdad, que posee el sistema económico y político de Guatemala. Esta situación en cambio fortalecerá al Estado y será de suma importancia para las generaciones venideras ya que les permitirá vivir en un país más humano, más participativo sin discriminación y donde el Estado alcance con mayor facilidad su fin, que es velar por el bien de todos los hombres que formen parte del mismo.

Cabe resaltar que estos cambios de pensamientos son muy necesarios. Guatemala no solo depende de la clase política o burocrática sino que también, son cambios que deben generarse desde la misma familia para valorizar de manera correcta el trabajo de la mujer, sea cual fuere su denominación ya que es en la familia donde se designan los roles para hombres y mujeres generando esas brechas de desigualdad, que más tarde se traducen en estigmas sociales que desvalorizan el trabajo de las mujeres, en todas las esferas sin lugar a duda las más vulnerables son las trabajadoras domésticas quienes son sometidas a doble discriminación por ser mujer y por ser del interior del país.

Entonces esto debe tener una educación integral orientado a crear una cultura universal en la esfera de los derechos humanos mediante la transmisión de conocimientos, la enseñanza de técnicas y la formación de actitudes para fomentar comportamientos dirigidos a fortalecer el respeto de los derechos humanos, las libertades fundamentales, la igualdad y la paz entre personas, dentro de las sociedades y entre naciones.

Esa educación requiere la adopción de un enfoque de la educación basado en los derechos humanos, asegurando que todos los componentes y procesos educativos, incluidos los planes de estudios, los materiales didácticos, los métodos pedagógicos y la capacitación, conduzcan al aprendizaje de los derechos humanos, permita a la sociedad guatemalteca valorar el trabajo de todos por igual función que debe cumplir el Ministerio de Educación, ello para cambiar ese panorama de tratos denigrantes y desvalorización del trabajo de la mujer en particular el trabajo doméstico.

#### **4.1 Prospectiva Analítica del Estado de Guatemala en Relación a la Ratificación e Implementación del Convenio 189.**

Como se puede comprender varios Estados de América Latina han ratificado el convenio 189, por buscar medidas para proteger los derechos laborales debido a diferentes casos de denuncias que se han llevado a cabo demostrando la situación precaria que habitan este grupo de mujeres, los cuales han sido objeto discriminación, tal es el caso en Guatemala que en la

investigación se determinó que durante el periodo 2014-2017 se llevaron a cabo 1,286 casos de denuncias referente a empleadas domésticas por motivos como despido injustificado, incumplimiento de pago, despido en estado de embarazo, no otorgan vacaciones, establecer malos tratos entre otros.

Por lo tanto, de aprobarse el convenio 189 y por ende implementarse Guatemala sería uno más de los países en aprobar dicho convenio. Además de apoyar la lucha en contra de los abusos laborales que este grupo sufre a diario de las cuales son víctimas. Se relaciona La Teoría del Realismo de Hans Morgenthau con la problemática dado que tendrá por objetivo el equilibrio del poder entre las diferentes sociedades, que interactúan en el sistema internacional en busca de crear una comunidad de equidad, e igualdad que deberá ser promovida desde los Estados, siendo su finalidad velar por el bien común de sus ciudadanos.

Resaltando que el caso de las empleadas domésticas que han estado de manera desigual en cuanto a sus derechos laborales, se buscara el equilibrio del poder de generarse condiciones que permitan la igualdad de este sector ante las otras profesiones en Guatemala en relación a equilibrar o ajustar la remuneración al salario mínimo vigente en el país. Teoría que servirá para seguir estudiando a los Trabajadores y Trabajadoras Domésticas de Hogar. Fundamentando el uso del racionalismo, que contribuirá a la búsqueda de acciones concretas y concisas debidamente analizadas, para comprobar las mejoras del proceso de ratificación e implementación del convenio 189 en Guatemala.

Hecha la observación anterior será necesario el impulso e implementación de políticas públicas, políticas transparentes y aplicables de acuerdo a las necesidades actuales de Guatemala. Además de que estas políticas públicas, deben ser de carácter Estatal y no gubernamental para que estas políticas permitan el desarrollo sostenible y a temporal de la sociedad guatemalteca; cuyo objetivo podemos visualizar en los acuerdos de paz firmados hace 21 años; los cuales se han cumplido escasamente.

Por parte los funcionarios políticos, específicamente el Acuerdo Sobre Identidad y Derecho de los Pueblos Indígenas, que contempla igualdad de desarrollo y oportunidades en todos los

ámbitos tanto para hombres y mujeres ya que en la investigación realizada se estableció que es su mayoría son mujeres indígenas, que realiza labores domésticas. Así también el Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria que establece trabajos dignos en igualdad de condiciones para hombres y mujeres como, el derecho a capacitarse y optar a una equidad salarial, situación que no ocurre en el sector de trabajadoras domésticas. A esto se añade la violación específica al derecho de trabajo en igualdad de condiciones de remuneración aspecto contemplado en el eje mujer de dicho acuerdo.

Es necesario resaltar que el acuerdo enfatiza la importancia de las mujeres en el desarrollo económico del país aspecto visualizado en el trabajo doméstico, ello permite un mayor desarrollo de condiciones de vida a las personas que contratan trabajadoras domésticas a quienes hasta el momento no se les ha remunerado acorde a su trabajo. Adicional no se le respeta el horario establecido en el Código de Trabajo.

Así mismo existe una ausencia de una política laboral que garantice y proteja los derechos de las trabajadoras domésticas como: el acceso a la salud, a la recreación, a la educación, y aun trabajo digno, y justamente remunerado. Por ello de aprobarse el convenio 189, se espera que a la iniciativa de ley 4075 propuesta por la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM, será tomada en cuenta para las reformas al Código de Trabajo, tales propuestas se refieren a fijación de un salario mínimo, como un contrato escrito de trabajo, mantener un registro de las trabajadoras de casa particular lo cual aportara para llevar un control de las trabajadoras domésticas lo que facilitara la inspección de trabajo de este sector.

Es decir, esta iniciativa de ley contribuirá a las reformas que son urgentes y necesarias para la aplicación de las leyes contenidas en el Código de Trabajo de Guatemala, que viene a respaldar a las trabajadoras domésticas, al momento de evidenciar que sus derechos son violados, y poder hacer uso de estas las veces que sean necesarias para defender sus derechos que les pertenece como seres humanos, mujeres, trabajadoras que prestan su servicio a un grupo ventajoso que lastimosamente se ha aprovechado de la situación en la que actualmente se encuentran.

A esto se mención del Acuerdo Sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática que su esencia radica en la democratización traducida en

participación a todo nivel de la población guatemalteca en su totalidad, la eliminación de los privilegios ostentado por los políticos y oligárquicos ello para evitar los monopolios.

Como la creación de instituciones especializadas en temática de derechos humanos, seguridad, justicia, violación de Derechos Humanos y el fortalecimiento de ministerios y otras instituciones ya existentes, en busca de generar las condiciones adecuadas para el desarrollo económico, político y democrático del país. El motivo de abordar este acuerdo es que por medio de este fue creado el Ministerio Público; fue fortalecido el Ministerio de Trabajo se crean juzgados específicos para velar por los derechos de las mujeres lo cual posibilita una viabilidad mayor en busca de la correcta remuneración y valorización del trabajo doméstico. Así como en los otros dos acuerdos mencionados anteriormente el primero de ellos crea la CODISRA.

Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo Contra los Pueblos Indígenas (CODISRA), Institución que se encarga de asesorar a la mujer indígena para pelear sus derechos en caso de discriminación económica, que sería el tipo de discriminación a la que son sometidas las trabajadoras domésticas de los pueblos indígenas; al no reconocer su trabajo con las condiciones y prerrogativas que todo trabajo merece. Así como el fortalecimiento institucional, cuya función es fortalecer el Estado para convertirlo en garante y vigilante de condiciones que permitan el liberalismo económico; y generen las condiciones para la implementación de la política fiscal antes mencionada.

Con la ratificación de dicho convenio se lograría la igualdad de salario es decir adecuar el salario vigente al país, que exista un contrato que comprometa a ambas partes a cumplir con ello. También para poder proteger los derechos laborales, con ello se podrá brindar la cobertura plena en el ámbito de salud, donde a su vez estipulará una jornada laboral, así como una propuesta de cobertura social total. Las mujeres siguen siendo la fuerza laboral de la producción y la reproducción, por lo que se les debe de valorar, e intensificar el apoyo no solo por las propias organizaciones sino por los gobiernos, para que puedan superarse, desarrollarse y continuar apoyando al desarrollo social, económico y político de Guatemala.

Esto se lograra solo con una verdadera voluntad política que se traduzca en una política pública o en el fortalecimiento de la institucionalidad existente que favorezca la garantía de los beneficios a las trabajadoras domésticas de una manera equitativa frente a los otros oficios brindándole la protección necesaria garantizándole acceso a todos los derechos humanos inalienable como: el seguro social, a una protección por parte del Ministerio de Trabajo, a un salario justo o de acuerdo a las hora laborales, ha vacaciones y demás incentivos así mismo el Estado debe tipificar una pena en materia de justicia, para aquellos empleadores que no cumplan con brindar las prerrogativas antes mencionadas a las trabajadoras domésticas.

Debe también garantizarse un beneficio de maternidad aquellas trabajadoras domésticas que durante el contrato laboral estén en estado de gestación evitar toda acción de despido argumentada por el patrono al momento que la empleada este embarazada debe establecerse que se respeten sus horas de lactancia y su tiempo de recuperación post parto cuestión que constituye una reforma que debe realizarse en el Código de Trabajo para que exista la coercitividad en la garantía de este derecho para todas las trabajadoras domésticas y de hogar.

El Estado debe crear también una base de datos estadística sobre la cantidad de mujeres que se dedican al trabajo doméstico, por regiones, edades, ello con el fin de desagregar la información al momento de denuncias penales que este sector de la población interponga ante el Ministerio Publico en caso de violación de sus Derechos.

Otra de las acciones es crear dentro del Ministerio de Trabajo una inspectoría especializada únicamente en velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas. También el IGSS debe fortalecer el programa ya existente que permita el acceso al seguro social, permitiendo que no tenga que ser una política de niño sano si no que sea una atención integral a quien la requiera verdaderamente.

Es contradictorio argumentar que el paciente tenga que estar sano para tener acceso a este servicio de atención pues quien necesita el servicio son las personas que padezcan quebrantos de



salud, y no un niño que goce de buena salud. Además, debe ampliarse la cobertura a fin de garantizar el acceso a todos los beneficios que ofrece el seguro social para ella y su familia.

El Estado de Guatemala estará quebrantando su propia ley marco al no aprobarse el convenio 189 puesto que en la misma Constitución Política de Guatemala se establece, como uno de los primeros principios dogmáticos que instaura la protección de la persona y garantía de los derechos individuales; entre ellos el derecho al trabajo además de contravenir el objetivo central del Estado, es velar por el bien común de todos sus habitantes lo cual se violenta al negarse a ratificar y poner en marcha iniciativas como el convenio 189 que vienen a coadyuvar en la búsqueda de ese bien común que el estado debe procurar para todos los habitantes de Guatemala.

Tomando en cuenta las diversas problemáticas en materia y de gestión del Estado, se considera de poca relevancia todo lo concerniente al beneficio de las mayorías vulnerables en este contexto, se puede citar a las trabajadoras domésticas quienes aunado a las faltas de oportunidades de educación enfrentan discriminación y abusos al buscar una alternativa, que les permita obtener algunos ingresos para cubrir sus necesidades básicas.

El Estado es carente de generar políticas, planes y proyectos que brinde una protección laboral en equidad de condiciones para las mujeres; en comparación a los hombres. Así mismo es aún mayor la brecha que enfrentan las trabajadoras domésticas, a quienes se les ha vedado la posibilidad de obtener salario justo por su trabajo, aunque existen varios convenios y tratados firmados por Guatemala.

En pro del sector mujeres no existe hasta la fecha algo que proteja a la trabajadora doméstica, tampoco en la actualidad se puede identificar la posibilidad de que se establezca una regulación en este tema dado que Guatemala enfrenta una crisis política, en todos los niveles de toma de decisiones por lo que los políticos están más concentrados en defender sus propios intereses, que los intereses de la mayoría.

Cabe mencionar que los mecanismos de obligatoriedad tienen que derivar del mismo estado de Guatemala el cual está cooptado por la corrupción y los privilegios que ostentan la clase política, así como los monopolios que genera la elite económica estos dos factores imposibilitan la atención a las necesidades de muchos sectores desposeídos y desprotegidos que convergen en la sociedad guatemalteca.

Además la cultura de discriminación, que existe entre los ciudadanos que a su vez desfavorece la valorización del trabajo de las mujeres, mayormente el trabajo doméstico el cual ni siquiera es considerado como trabajo si no como una obligación que debe cumplir la mujer y que no debe ser remunerado ello porque muchos empleadores lo asocian con el quehacer en su casa de infancia; en la cual las tareas domésticas eran ejercidas por la madre sin tener un incentivo o salario por ellas a esa perspectiva obedece la desvalorización del trabajo doméstico.

Otro aspecto a resaltar es la escasa aplicación de la justicia en Guatemala, debido a la debilidad del sistema en la aplicación de la justicia, lo que hace inaccesible a la justicia al sector de trabajadoras domésticas, pues muchas de ellas han tenido que abandonar su proceso judicial, por el alto costo que supone y lo exageradamente burocrático de los procesos por lo que estos casos se añade los altos índices de impunidad existentes en Guatemala.

Esto también obedece a que el sistema de justicia favorece a quienes tienen una mayor solvencia económica, lo que coloca en una gran desventaja a las trabajadoras domésticas que pretende luchar por reivindicar sus derechos como mujer y trabajadora doméstica. Ello también tiende a desmoralizar a las afectadas, lo que no favorece la cultura de denuncia al momento de ser abusadas laboral física o sexualmente por parte de sus empleadores.

Este es tan solo uno de los tantos retos a los que se enfrenta la lucha por la ratificación implementación del convenio 189 en Guatemala. Esto requiere la capacitación de personal en el Organismo Judicial para la atención específica en el derecho laboral de las trabajadoras domésticas; situación que es inclusive ya tomada en cuenta en el Código de Trabajo y que merece

una atención especial, al igual que los pueblos originarios, sectores que requieren inclusive reformas al sistema de justicia en Guatemala.

Para concluir, vale la pena retomar que la Teoría Realista se concatena tomando como base el Realismo Político, teniendo por objeto el equilibrio del poder, en busca de crear una comunidad de igualdad y equidad de condiciones que favorezcan la garantía de los derechos humanos de todos sus habitantes; sin importar etnia condición económica, religión, idioma y color y que también debe procurar un equilibrio en la prestación de servicios y generación de condiciones adecuadas para el desarrollo económico, político y social de todos sus habitantes lo que significa que es el Estado, a través de sus distintos órganos involucrados; quien debe acelerar el procesos de adopción e implementación de iniciativas internacionales que fortalezcan la garantía de los Derechos Humanos.

Se centra en el derecho al trabajo dignamente remunerado, acorde a las garantías que el mismo Estado ofrece a otros segmentos de trabajadores en el país. Ya que esto posibilitara a las trabajadoras domésticas y sus familias tener posibilidades de acceso a la educación, a una alimentación nutritiva, vivienda, entre otros satisfactores básicos; lo que sin lugar a dudas fortalece al Estado democrático.

Además de ello debe garantizar también el acceso a la justicia, salud, recreación, situación que no ocurre para el sector de trabajadoras domésticas lo que represente la ausencia del Estado. En cuanto a la atención de uno de los sectores vulnerables, el cual además del convenio 189 tiene otras series de disposiciones internacionales, que establece cual debería el ser del proceder del Estado para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras domésticas y sus familias.

Para Guatemala serán grandes retos a trazarse para lograr que el Congreso ratifique el convenio 189 y sobre todo luchar porque este se cumpla; pero una de las grandes lecciones aprendidas, es que las luchas y las conquistas laborales se hacen en casa, en el propio país, aquí no se logra nada, la luchado desde las federaciones sindicales hasta las grandes internacionales sindicales como el apoyo de ONU mujeres para alcanzar la ratificación de tal convenio.

## Conclusiones

El Estado de Guatemala debe ratificar de manera pronta el convenio 189 en aras de contribuir a la paz y seguridad internacional cuyo aspecto es de relevancia para fortalecer no solo sus relaciones internas sino las Relaciones internacionales a todo nivel, pues le dará una perspectiva como un Estado respetuoso y garante de los Derechos humanos para todos sus habitantes en busca de equidad e igualdad entre hombres y mujeres lo que pertenece a la construcción de paz externa e interna de todos los estado.

Debe procurarse el fortalecimiento de las instituciones guatemaltecas a fin de garantizar que la lucha por ATRAHDOM en relación a dignificar el trabajo de las trabajadoras domésticas sea fructífera y satisfactoria que la Teoría del Realismo Político sean los mecanismos que permitan a las trabajadoras domésticas integrarse a una sociedad en donde su trabajo sea valorado y visibilizado y que firme parte del desarrollo integral no solo de su familia si no de la sociedad guatemalteca en general.

Que el Organismo Legislativo, ejecutivo y judicial unan esfuerzos para garantizar el bien común. Fin establecido no solo en la constitución política de la republica de Guatemala si no también en la carta de las Naciones Unidas y que realicen el trabajo que a cada quien les compete en aras de dignificar valora y fortalecer la lucha de sindicatos tanto nacionales como internacionales que buscan que los sectores vulnerables sean echados sean tomados en cuanto en las sociedades, pero más que eso sean dignificado laboralmente.

Cabe resaltar que uno de los sectores más importante en el desarrollo a nivel global lo constituyen las trabajadoras domésticas quienes con su trabajo colaboran a que sus empleadores puedan realizar otras actividades que les permitan generar inversión , recrear o bien incrementar su nivel de desarrollo por ello se hace necesario que se tome en cuenta los modelos de países de países Latinoamericanos que ya han ratificado e implementado el convenio 189 a fin de buscar el mecanismo que más se apegue a las necesidades y realidad de la sociedad Guatemalteca.

Es necesario que ATRAHDOM fomente este tipo de luchas e información con respecto a los derechos laborales de las mujeres del sector de empleadas domésticas no solo con las víctimas si no insertarse en escuelas, institutos y colegios y demás organizaciones de la sociedad civil a fin de concientizar a la sociedad Guatemalteca sobre la importancia que tiene para el desarrollo de la misma, y la correcta remuneración y respeto de las trabajadoras domésticas como la garantía de sus derechos en relación al resto de la sociedad.

La comunidad académica debe interesarse por este tipo de temáticas, espero que este trabajo sea un incentivo para que el resto de profesionales universitarios San Carlistas se interesen por trabajar y fortalecer el desarrollo de los sectores vulnerables más invisibilizados y marginados en la sociedad guatemalteca como lo son las mujeres y específicamente las trabajadoras domésticas entre otros grupo de hermanos guatemaltecos que sufren condiciones iguales o peores de vulneración a sus derechos, económicos, sociales, y culturales a todo nivel.

Es preciso recordar que esta lucha por la dignificación y respeto de las trabajadoras domésticas en cuanto a la garantía del uso Derechos Humanos Laborales y Económico no solo es tarea de las entidades del Estado y funcionario públicos si no también es de ver de todas y cada una de los ciudadanos guatemaltecos ya que debe enseñarse desde casa la igualdad, respeto y tolerancia entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida individual y colectiva. La equidad a todo nivel nos corresponde a todos académicos, políticos, hombres, mujeres etc.

## Bibliografía

- ACNUDH. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Nueva York : ONU .
- Agencia de Informacion Publica. (4 de Agosto de 2016). <http://www.infopublica.gt>. Obtenido de <http://www.infopublica.gt>: <http://www.infopublica.gt/2016/08/04/trabajo-y-probidad-evalua-ratificacion-del-convenio-189-de-la-oit/>
- AMUSSOL CASC. (12 de Agosto de 2016). <http://www.amussol.org.do>. Obtenido de <http://www.amussol.org.do>: <http://www.amussol.org.do/web/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala .
- ASTRADOMES. (11 de Agosto de 2010). <https://astradomes.wordpress.com>. Obtenido de <https://astradomes.wordpress.com>: <https://astradomes.wordpress.com/contactenos/>
- ATRAHDOM. (21 de 07 de 2018). *ATRAHDOM*. Obtenido de ATRAHDOM: <https://atrahdom.org/>
- Cabrera, B. (17 de 07 de 2013). *Alianza Política*. Obtenido de ATRAHDOM: <https://atrahdom.org/category/alianza-politica/>
- Carballo, L. C. (2010). *Protocolo para prevenir, reprimir, y sancionar la trata de perosnas, especialmente Mujeres y niños, que complementa la convencion de las Naciones Unidas Contra la delincuecia Organizada Transnacional*. Nicaragua : UCA .
- CEDAW. (2010). *Convención sobre la eliminación*. Panama .
- CEGESTI. (s.f.). <http://www.cegesti.org>. Obtenido de <http://www.cegesti.org>: [http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_217\\_191112](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_217_191112)
- CENTRACAP. (17 de 05 de 2017). *CENTRO DE APOYO DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR* . Obtenido de CENTRO DE APOYO DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR : <http://centracap.blogspot.com>
- CERIGUA. (26 de 8 de 2017). <https://cerigua.org>. Obtenido de <https://cerigua.org>: <https://cerigua.org/article/piden-al-legislativo-ratificar-convenio-189-de-la-/>
- CESITP. (Agosto de 2012). [www.sitramis.com](http://www.sitramis.com). Obtenido de [www.sitramis.com](http://www.sitramis.com): <http://www.sitramis.com.py/index.php/cesitp/12-central-sindical-de-trabajadores-del-paraguay-cesitp>

CN cimaxnoticias. (20 de 02 de 2017). *CN cimaxnoticias*. Obtenido de <http://www.cimaxnoticias.com.mx>: <http://www.cimaxnoticias.com.mx/noticia/sindicatos-y-convenio-189-mejoran-la-vida-de-trabajadoras-del-hogar>

Conelly, M. R. (Enero de 2012). <http://corteidh.or.cr>. Obtenido de <http://corteidh.or.cr>: <http://corteidh.or.cr/tablas/r27858.pdf>

Echeverria, L. M. (2006). *Diccionario de Derecho Constitucional*. Santa de Bogota: Ediciones de Dinamarca .

El Congreso de la República de Colombia. (21 de Diciembre de 2012). <http://www.trabajadorasdomesticas.org>. Obtenido de <http://www.trabajadorasdomesticas.org>: [http://www.trabajadorasdomesticas.org/images/docs/LEY\\_1595\\_DEL\\_21\\_DE\\_DICIEMBRE\\_DE\\_2012.pdf](http://www.trabajadorasdomesticas.org/images/docs/LEY_1595_DEL_21_DE_DICIEMBRE_DE_2012.pdf)

El PAIS. (06 de 03 de 2014). El necesario Convenio 189. Guatemala, Guatemala , Guatemala .

ENS. (20 de 06 de 17). <http://ail.ens.org.co>. Obtenido de <http://ail.ens.org.co>: <http://ail.ens.org.co/?s=empleadas+domesticas+>

Española, R. A. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. España .

FITH. (42 de 05 de 2015). <http://idwfed.org>. Obtenido de <http://idwfed.org>: <http://idwfed.org/es/relatos/ruth-olate-participa-de-dos-instancias-internacionales-sobre-trabajadoras-del-hogar>

Garcia, J. (17 de NOVIEMBRE de 2016). Obtenido de <https://nomada.gt>: <https://nomada.gt/se-imaginan-que-las-empleadas-tuvieran-derechos/>

GLOOBAL. (05 de 04 de 2018). *Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional*. Obtenido de <http://www.gloobal.net>: [http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Instrumentos\\_Juridicos&id=2076&opcion=descripcion](http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Instrumentos_Juridicos&id=2076&opcion=descripcion)

Human Rights Watch. (28 de 10 de 2014). <https://www.hrw.org>. Obtenido de <https://www.hrw.org>: <https://www.hrw.org/es/report/2013/10/28/reivindicar-los-derechos/movimientos-de-los-trabajadores-del-hogar-y-avances>

- Las Naciones Unidas . (14 de 03 de 2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible* . Obtenido de  
Objetivos de Desarrollo Sostenible :  
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/onu-mujeres-afirma-que-la-brecha-salarial-del-23-entre-mujeres-y-hombres-es-un-robo/>
- Las Naciones Unidas . (s.f.). *ACNUDH*. Obtenido de ACNUDH : <http://www.ohchr.org>
- Ministerio de Trabajo y Prevision Social. (2011). Trabajo Domestico. En *Codigo de trabajo de Guatemala* (págs. 102-104). Guatemala.
- Ministerio de Trabajo Y Prevision Social. (2017). Codigo de Trabajo. En C. d. Guatemala, *Codigo de Trabajo de Guatemala* (pág. 226). Guatemala.
- Morgenthau, H. J. (1986). *Política entre las naciones : la lucha por el poder y la paz*. Buenos Aires: GEL.
- Nicolin, E. I. (2002). *La convencion de las naciones unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos adicionales.Un nuevo marco de cooperacion internacinal*. Mexico : UNAM .
- Normas Jurídicas de Nicaragua. (Julio de 2008). <http://legislacion.asamblea.gob.ni>. Obtenido de <http://legislacion.asamblea.gob.ni>:  
[http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/63B09D7CE7D0CD23062574F0060F5D5?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/63B09D7CE7D0CD23062574F0060F5D5?OpenDocument)
- O.I.T. (1979). *CONVENIO SOBRE LOS TRABAJADORES.*, (pág. 8). Ginebra .
- O.I.T. (15 de 006 de 2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo.*, Obtenido de <http://www.ilo.org>: <http://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetraabajonum198.pdf>
- O.I.T. (2007). *Marco multilateral de la OIT (Principios y directrices no vinculantes...)*. Obtenido de <http://www.ilo.org>: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_178678.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf)
- O.I.T. (12 de 05 de 2018). Empleo y desarrollo de Competencias. Ginebra . Obtenido de <http://www.oitcinterfor.org>:  
[http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/compendio\\_convenios.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/compendio_convenios.pdf)



- O.I.T. . (Enero de 2008). *PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS*.  
Obtenido de <http://copredek.gob.gt>: <http://copredek.gob.gt/wp-content/uploads/Pacto-Internacional-de-Derechos-Civiles-y-Policos.pdf>
- O.I.T. (19 de Agosto de 1988). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de  
[file:///C:/Users/ana/Downloads/2.\\_pacto\\_internacional\\_desc%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ana/Downloads/2._pacto_internacional_desc%20(1).pdf)
- O.I.T. (1997). Convenio sobre las agencias de empleo privadas., (pág. 10). Ginebra.
- O.I.T. (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar., (pág. 22). Ginebra .
- O.I.T. (2016). <http://www.dnicostarica.org>. Obtenido de <http://www.dnicostarica.org>:  
<http://www.dnicostarica.org/wp-content/themes/sahifa/plataforma-subregional/Notas-OIT-8->.
- OIT . (1952). Documentos internacionales y andinos sobre Migración y Derechos. *La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*, (pág. 19). Ginebra .
- ONU . (1986). *Declaracion Universal de los Derechos Humanos* . Guatemala : El Congreso de la Republica de Guatemala .
- Organizacion Internacional del Trabajo . (s.f.). *Naciones Unidas* . Obtenido de Naciones Unidas :  
<http://www.ilo.org>
- Osorio, M. (s.f.). *Diccionario de Ciencias Juridicas politicas y Sociales* . Datascan : Guatemala .
- PRENSA LIBRE. (8 de 11 de 2016). El Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (Sitradomsa) pidió ayer al Congreso aprobar la iniciativa de ley que ratifica el Convenio 189 de la OIT acerca del trabajo decente para esa categoría de empleados. *Trabajadoras de servicios domésticos piden convenio*, pág. 7.
- Principios y derechos fundamentales del compromiso a la acción . (2012). *Conferencia Internacional del Trabajo, 101*. Ginebra.
- Rodas. (27 de 10 de 2017). Obtenido de  
[http://www.deguate.com/artman/publish/empleos\\_articulos/trabajo-informal-en-guatemala.shtml](http://www.deguate.com/artman/publish/empleos_articulos/trabajo-informal-en-guatemala.shtml)
- Rodas, F. C. (1959). *De Westfalia a Cosmópolis : soberanía, ciudadanía, derechos humanos y justicia económica global / Francisco Cortés Rodas y Felipe Pedrahita Ramírez*. Bogotá: Siglo del Hombre.

- Rodas, Y. (27 de 10 de 2017). *http://www.deguate.com*. Obtenido de [http://www.deguate.com: http://www.deguate.com/artman/publish/empleos\\_articulos/trabajo-informal-en-guatemala.shtml](http://www.deguate.com: http://www.deguate.com/artman/publish/empleos_articulos/trabajo-informal-en-guatemala.shtml)
- Rodas, Y. (27 de 10 de 2017). *http://www.deguate.com*. Obtenido de [http://www.deguate.com: http://www.deguate.com/artman/publish/empleos\\_articulos/trabajo-informal-en-guatemala.shtml](http://www.deguate.com: http://www.deguate.com/artman/publish/empleos_articulos/trabajo-informal-en-guatemala.shtml)
- Santo, V. d. (2002). *Diccionario de Ciencias Juridicas, Politicas, Sociales y de Economia* . Mexico : Universidad .
- SINPECAF. (s.f.). *MUJERES DEL SUR*. Obtenido de MUJERES DEL SUR: [http://mujeresdelsur.org/sitio/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1324%3Asindicato-del-personal-de-casas-de-familia-sinpecaf-cordoba-argentina&catid=74%3Atrabajo-organizacione](http://mujeresdelsur.org/sitio/index.php?option=com_content&view=article&id=1324%3Asindicato-del-personal-de-casas-de-familia-sinpecaf-cordoba-argentina&catid=74%3Atrabajo-organizacione)
- Somavia, J. (10 de 06 de 2008). *Declaracion de la OIT Sobre la Justicia Social para una Globalizacion Equitativa* . Obtenido de [http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371206.pdf](http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf)
- Sonicalm. (24 de Octubre de 2012). *Campaña para la Ratificación del Convenio 189 y Recomendación 201*. Obtenido de ATRAHDOM: <https://atrahdom.org/2012/10/24/campana-para-la-ratificacion-del-convenio-189-y-recomendacion-201/>
- Valiente, H. (2016). *Las leyes Sobre Trabajo Domestico Remunerado en America Latina*. Paraguay: Asuncion.
- Velazquez, M. (12 de Febrero de 2011). *ATRAHDOM*. Obtenido de Conferencia Internacional del Trabajo: <https://www.youtube.com/watch?v=K864xaCk4FE>



## Anexos

Marcha para exigir la ratificación del convenio 189 (ATRAHDOM, 2018).



Mesa de diálogo con políticas sobre la aprobación del convenio 189 en Guatemala. (ATRAHDOM, 2018).



Foro con partidos políticos solicitando apoyo para que pueda ser tomado en cuenta el convenio 189, en las reuniones del congreso. en la foto esta la licenciada Maritza Velásquez, representante legal de ATRAHDOM(ATRAHDOM, 2018).



Promoción y divulgación del convenio 189 en Chimaltenango. (ATRAHDOM, 2018).

