

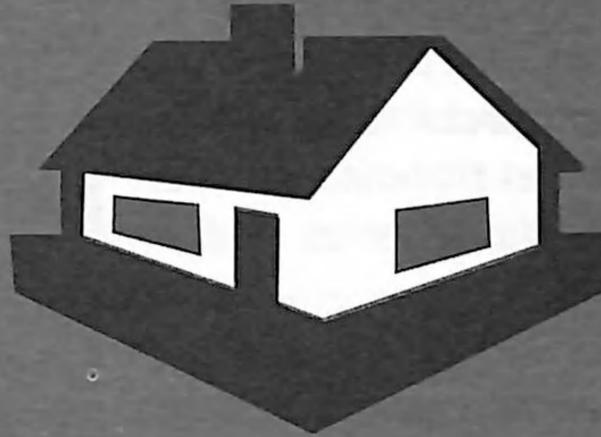
S.UE(DL)
640
M732
3/2014

OMEN TO

Asociación de Investigación y Estudios Sociales - Año 29- n.º 3 - 2014



Trabajo doméstico en Guatemala



SERIE: Derecho laboral

3

 Konrad
Adenauer
Stiftung

UN MOMENTO POR FAVOR



En 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el *Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación 201*

sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y puso en el foco de atención el tema del trabajo doméstico en el mundo. En Guatemala, a partir de 2010 se realizaron diversas acciones orientadas a destacar su importancia y la precariedad que afecta a la mayoría de las personas vinculadas con esta categoría ocupacional. La aprobación del Convenio 189 y las gestiones encaminadas a su ratificación por Guatemala despertaron nuevamente interés sobre el tema y la necesidad de proteger, con instrumentos legales más eficaces, a este segmento de la fuerza de trabajo.

El proyecto **“Apoyo al diálogo social para el trabajo decente”**, que ejecuta la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) con el apoyo de la **Unión Europea**, tiene como objetivo *“fortalecer la capacidad de propuesta de las organizaciones de trabajadores, empleadores y entidades públicas que participan en procesos e instancias de diálogo social laboral, en temas relacionados con el logro del trabajo decente y el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores”*.

Este estudio sobre el trabajo doméstico en Guatemala tiene como propósito contribuir a un mejor conocimiento de la problemática que afecta a las trabajadoras domésticas – la gran mayoría de quienes se desempeñan en esta actividad son mujeres – y, a partir de su comprensión, formular recomendaciones que ayuden a superar sus condiciones laborales y de vida, a efecto que el objetivo de trabajo decente¹ sea una realidad para ellas.

¹ De acuerdo con el concepto formulado por la OIT en 1999, todos los hombres y las mujeres deben tener oportunidades de trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999).

MOMENTO

Año 29 nº. 3 - 2014

DIRECCIÓN

Irma Raquel Zelaya
Arnoldo Kuestermann
Carlos Escobar Armas

Autores

Luis Felipe Linares y Julio César Prado

SUSCRIPCIONES Y CORRESPONDENCIA

10a. calle 7-48, zona 9
Apartado Postal 1005 A
Guatemala, Centroamérica
PBX: 2201-6300
Fax: 2360-2259
e-mail: asies@asies.org.gt
<http://www.asies.org.gt>

Momento es una publicación periódica de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES).

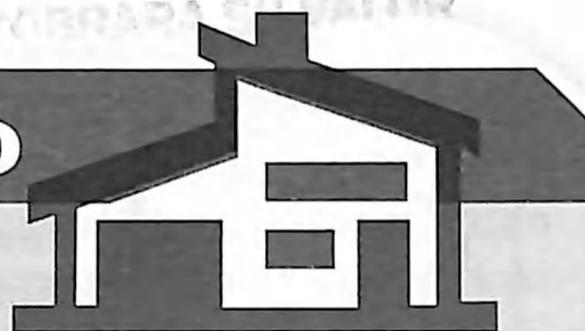
Las opiniones vertidas en sus páginas son propias de los autores y no expresan necesariamente las de la Asociación.

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido, siempre que se cite la fuente. SE SOLICITA CANJE.

La Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) de Guatemala, surgida en 1979 y fundada en 1982, es una entidad de carácter privado, de servicio, cultural y no lucrativa. Está formada por personas interesadas en la reflexión, análisis e investigación científica de la realidad nacional, con el objeto de estimular el interés general para la búsqueda y realización de soluciones concretas a la problemática atinente al país, inspiradas en el principio de la participación ciudadana.

Esta publicación es posible gracias al apoyo de la Fundación Konrad Adenauer de la República Federal de Alemania.

Trabajo doméstico en Guatemala



I. Antecedentes y realidad del trabajo doméstico

En su reunión de marzo de 2008, el Consejo de Administración de la OIT acordó incluir en el orden del día de la 99ª reunión de la CIT, a realizarse en 2010, un punto sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, con vistas a discutir la emisión de normas de trabajo, bajo la figura de un convenio, dirigido a dichos trabajadores. Para ello, la Oficina Internacional de Trabajo (que es la Secretaría permanente de la organización) elaboró un informe, titulado *“Trabajo decente para los trabajadores domésticos”*, que fue incluido como punto cuarto del orden del día de la conferencia de 2010, el cual contribuyó a que dicho órgano aprobara en primera discusión el proyecto de convenio sobre el trabajo doméstico (OIT, 2010), y fuera luego aprobado en segunda discusión en la conferencia de 2011.

El informe señala que el trabajo doméstico es *“una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, que hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre”* (OIT, 2010: 1). Agrega que a pesar de su importancia para millones de trabajadores y millones de familias que se benefician de él, *“el valor del servicio doméstico se sigue subestimando al considerarse como un trabajo no cualificado, ya que tradicionalmente se parte del supuesto de que la mayoría de las mujeres son de por sí, de manera innata, capaces de desempeñar las tareas que conlleva, y enseñan en el hogar las correspondientes competencias a otras mujeres”* (OIT, 2010: 5).

Así también que, al estar infravalorado, es remunerado de manera precaria; que en muchos países no se le reconoce una condición jurídica clara, a pesar de que



los trabajadores están sujetos generalmente a normas privadas normalmente estrictas, establecidas por el respectivo empleador. Esa falta de reconocimiento lleva a una insuficiente reglamentación y protección legal, dando lugar a que incluso, en algunos países, estén excluidos de la legislación.

Otros aspectos que influyen en la precariedad de sus condiciones laborales y de vida, son: que residen en el domicilio del empleador, lo que limita su movilidad, privacidad y autonomía personal, impidiéndoles en muchas ocasiones la posibilidad de fundar o integrar una familia; que pueden estar sometidos a frecuentes abusos, jornadas laborales imprevisibles y prolongadas, especialmente cuando se trata de mujeres y migrantes, dado que el trabajo doméstico es una de las principales opciones de trabajo de quienes migran de países en desarrollo hacia países de mayor desarrollo (OIT, 2010), como sucede en la subregión centroamericana con personas de Guatemala, Honduras y El Salvador que viajan hacia los Estados Unidos de América, y de Nicaragua hacia Costa Rica. Otro rasgo importante, señalado por el informe es que, en muchos países, el trabajo doméstico está a cargo de niños.

El trabajo doméstico es considerado frecuentemente como *“diferente de un empleo normal. Por el contrario, se suele pretender que los trabajadores domésticos son «como miembros de la familia».* Es cierto que en algunos países los trabajadores domésticos son a menudo parientes lejanos, a menudo niños, confiados por sus padres a miembros de la familia más adinerados o con un nivel de educación superior para que los cuiden y, en teoría, también para que los eduquen con la esperanza de darles una vida mejor. No obstante, con mayor frecuencia se utiliza para expresar la (presunta) existencia de una interacción estrecha y amistosa entre la familia del empleador y el trabajador doméstico.

Esta afirmación, sin embargo, puede desviar la atención de la existencia de una relación de empleo, reemplazándola por una forma de paternalismo que podría justificar que se exija al empleado doméstico que trabaje más duro y durante más horas para un empleador «considerado», sin que medie una retribución material. En realidad, el trato se sella sobre la base

de vestigios de una relación entre amo y sirviente, mientras que el trabajo doméstico es una «condición» que pertenece a la persona que desempeña la labor, define a ésta y limita todas sus opciones futuras. Ciertamente se configuran normas oficiosas y algunos derechos, pero éstos quedan subordinados a un poder excesivo que deja a los trabajadores domésticos sin la protección de que disfrutaban otros trabajadores en la economía formal” (OIT, 2010: 14).

En el caso particular de Guatemala el trabajo doméstico no está exento de esas características. Más bien, la infravaloración y discriminación de que es objeto tiene profundas raíces históricas. En la sociedad prehispánica era una modalidad de esclavitud y los esclavos (tlatlacotin), al igual que en otras sociedades contemporáneas, ocupaban el último peldaño de la escala social. Al inicio de la época colonial el servicio doméstico en beneficio de los conquistadores se realizó bajo una modalidad de trabajo forzoso que fue adaptación de las formas de trabajo esclavo que existieron en las sociedades indígenas y era conocida como naboría, término polisémico, según el tiempo y el lugar donde fue utilizado.

Los naborías, en la Centroamérica de la primera mitad del siglo XVI, no eran esclavos propiamente dichos, sino que una especie de peones por deuda, *“que trabajaban para los españoles, principalmente como sirvientes domésticos, aunque sus obligaciones no se circunscribían necesariamente a los hogares”* (Sherman, 1987: 143). Según este autor, si bien prestaban servicios personales eran diferentes a los indios de encomienda, pues se trataba de personas desarraigadas, en tanto que los indígenas de encomienda estaban vinculados a un pueblo determinado.

El naboría se diferenciaba de los criados, quienes eran españoles de condición social baja que servían a un español prominente. Sherman menciona una ley de 1534, donde se estipulaba que las mujeres y niños menores de 14 años, tomados prisioneros en justa guerra, no podían ser esclavizados pero se les podía retener como sirvientes domésticos. Un presidente de la audiencia informó en 1548 *“que aún el más humilde de los conquistadores tenía dichos sirvientes, pues él mismo no había visto vecino alguno que no tuviese cuando menos cinco o seis indios sirviendo en su casa”*; que muchos de ellos eran tratados como esclavos a pesar de llamarles naborías y que un resultado inevitable era *“la trágica separación entre los miembros de una misma familia”* (Sherman, 1987: 148 y 149).

2. El trabajo doméstico como actividad productiva

El trabajo doméstico es reconocido actualmente como una actividad productiva que pertenece a un ámbito más amplio – las labores del cuidado – que hacen referencia a los trabajos y cuidados ejercidos en el hogar para su sostenimiento y armonía y son fundamentales para la reproducción de la fuerza de trabajo (Guzmán, 2013), siendo parte, consecuentemente, de la organización del trabajo en cualquier sociedad.

Un estudio sobre el trabajo doméstico en América Latina, realizado por la oficina de la OIT de Santiago de Chile, *“Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente”*, señala que *“Las labores del cuidado engloban una multiplicidad de ocupaciones y actividades dentro y fuera del ámbito de la familia, que contribuyen al bienestar físico y mental de sus miembros, incluyendo: el trabajo sin remuneración realizado por los miembros del grupo familiar; las labores domésticas y de cuidado de niños, ancianos y enfermos realizadas remuneradamente; y actividades y ocupaciones relacionadas con la educación y la salud del grupo familiar”* (OIT, 2009: 13).

Agrega que *“el área del cuidado se caracteriza por concentrar un alto número de mujeres trabajadoras, precisamente porque la estructura del mercado laboral opera a través de dinámicas de segregación que congregan a un gran porcentaje de mujeres en trabajos específicos, de bajos salarios y baja movilidad”* (OIT, 2009: 15). Investigaciones sobre las labores del cuidado, citadas en dicho estudio, permiten constatar que el empleo en esas labores conlleva una “pérdida de salario” con respecto al que se puede devengar en otro tipo de actividad, independientemente del nivel educativo y de los años de experiencia.

A las características del sector del cuidado se unen otras, particulares del trabajo doméstico: sirve para marcar el estatus social del empleador; es un trabajo individualizado, que se realiza en forma aislada y que tiende a pasar desapercibido, al tiempo que invisibiliza a la persona que lo ejecuta (OIT, 2009). Adicionalmente, la trabajadora doméstica también se subvalora y contribuye a volverse invisible. Es frecuente que al hacer una llamada a un hogar, cuando contesta la empleada doméstica y se pregunta por una persona determinada, responda “no hay ninguno”.

Un informe elaborado por la Coordinadora General de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), indica que en la época de fundación de la ciudad de Guatemala en su emplazamiento actual (la Nueva Guatemala de la Asunción), la mayoría de trabajadoras domésticas eran originarias del municipio de El Chol, departamento de Baja Verapaz, y *“por ello les llamaban choleras, nombre que hoy es considerado discriminatorio para querer humillarlas o humillar a alguna persona”* (Velásquez, 2010: 1)

El término utilizado para referirse al trabajo doméstico es objeto de polémica. El informe de la OIT afirma que están superados términos arcaicos como “criada” y “sirvienta”, que implicaban una sumisión directa; y que en muchos países se abandonaron las denominaciones que tienen el mismo origen semántico que “doméstico”, pues se considera que tienen una carga peyorativa, que refuerza la tendencia de subestimar el desempeño de labores o tareas domésticas.

El informe recomienda adoptar la expresión “trabajo doméstico”,² porque ya ocupa un lugar en el lenguaje de las relaciones internacionales así como en los propios Estados, y por ser la utilizada por el Consejo de Administración y los órganos de control de la OIT, pero los Estados miembros, en consulta con empleadores y trabajadores, “*tienen la prerrogativa de utilizar la terminología que mejor se adecúe a su contexto local*”. El estudio no recomienda el uso de trabajador de hogar privado, similar al de casa particular, pues se corre “*el riesgo de institucionalizar una distinción entre una reglamentación pública y privada*”, que fue reemplazada con el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio. Vocablos, como “prestación de cuidados domésticos”, son empleados por ser neutros desde el punto de vista de género, con el problema de ser una especie de eufemismo para referirse a tareas domésticas subalternas, en tanto que a la madre de familia se reservan las de mayor categoría. Otros como “asistente” o “ayudante” del hogar, restan importancia al concepto de trabajador (OIT, 2010).

Modas y preferencias aparte, resulta indudable que, para evitar confusiones terminológicas y en la medida que no tengan una connotación peyorativa, es preferible mantener el término “trabajo doméstico”, ya utilizado en el convenio de la OIT, evitando caer en la obsesión de expresiones políticamente correctas o neutras, como el de persona trabajadora o parte trabajadora, que poco se diferencian del uso de otro eufemismo, el de “colaborador”, que está muy en boga en círculos empresariales para sustituir la palabra y el concepto de trabajador.

Finalmente, lo esencial es lograr que el objetivo de trabajo decente sea una realidad para el trabajo doméstico, tomando en consideración, entre otros aspectos, que el trabajo decente es un objetivo dirigido a todos los que trabajan y la dignidad inalienable de que está revestida toda persona, por lo que privarles de la protección debida a todo trabajador tiene consecuencias éticas; que el trabajo doméstico es una de las formas más importantes de empleo para las mujeres al tiempo que permite a otros trabajadores con responsabilidades familiares, incorporarse al mercado de trabajo al hacerse cargo del cuidado del hogar, de los hijos y de las personas de la tercera edad; que las trabajadoras domésticas son particularmente vulnerables y que la ausencia de una normativa protectora afecta su autonomía, su dignidad y su seguridad (OIT, 2010).

² El tesoro de OIT lo define como el trabajador empleado por un hogar privado para realizar quehaceres domésticos. Doméstico, según el Diccionario de la Lengua Española, es lo perteneciente o relativo a la casa u hogar.



3. La regulación del trabajo doméstico en Guatemala

El trabajo doméstico está regulado en el Código de Trabajo en el capítulo titulado “Trabajo sujeto a regímenes especiales”, que incluye, además del trabajo doméstico: trabajo agrícola y ganadero; trabajo de mujeres y menores de edad; trabajo a domicilio; trabajo doméstico; trabajo de transporte; trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables; y servidores del Estado y sus instituciones. Las normas contenidas en el Capítulo Cuarto – Trabajo doméstico – son las siguientes:

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

Remuneración: salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención por

Cuadro 1

Pagos en especie a trabajadores domésticos, en regiones y países seleccionados

Región	Prohibición de pagos en especie	Autorización para pagos en especie hasta por el 25% de la remuneración	Autorización para pagos en especie hasta por el 50% de la remuneración
Países industrializados	Austria ^a , Canadá (Quebec)		España
Europa Central y Oriental	República Checa ^a		
Comunidad de Estados Independientes (CEI)	República de Moldova	Federación de Rusia	
América Latina	Bolivia, Brasil ^b	Chile, Uruguay	Costa Rica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay ^c
África	Costa de Marfil ^d	Sudáfrica	

Fuente: OIT, 2010

- Sólo puede abonarse en especie la parte del salario que rebasa el salario mínimo.
- Excepto cuando el trabajador doméstico se aloja en un lugar que no es el domicilio en el que está empleado.
- Se considera que la alimentación y el alojamiento representan una cuantía equivalente al 60% del salario mínimo, y pueden deducirse de este.
- Se debe pagar un salario a los trabajadores, que pueden incluso negarse a aceptar un pago parcial en especie.

parte del empleador (Artículo 162), 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”. En el cuadro 1 se presenta la situación sobre el particular en algunos países:

Certificado de buena salud: el empleador puede exigir, antes de formalizar el contrato de trabajo, la presentación de un certificado de buena salud (Artículo 163).

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)³ 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.

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 Trabajo⁴ (Artículo 164), pero los trabajadores gozan de los siguientes derechos:

- 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.

Causa especial de despido: la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador para las personas que habitan en la casa donde presta sus servicios y la “desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones” (Artículo 166).

³ El artículo 67 establece que si el trabajador no está protegido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el empleador debe dar licencia al trabajador hasta su recuperación total, pagando la mitad del salario durante un mes si el trabajador tiene entre dos y seis meses de servicio continuo; medio salario durante dos meses si tiene entre 6 y 9 meses de labores; y medio salario dentro de tres meses si tiene 9 o más meses de trabajo continuo.

⁴ El artículo 126 se refiere al derecho de disfrutar un día de descanso remunerado después de una semana de trabajo. El artículo 127 señala los días de asueto (feriado) remunerado.

4. Acción de inconstitucionalidad e iniciativas de reforma

En 2006, la Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), fundada en 1991 (Human Rights Watch, 2002), interpuso una acción de inconstitucionalidad en contra de los artículos 164 y 165 inciso c) del Código de Trabajo (Expediente No. 549-2006).

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,⁵ colocando en situación de desigualdad a las trabajadoras domésticas al establecer, indirectamente, una jornada de trabajo de 14 horas diarias.
- **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)⁶ 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.

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:

⁵ Artículo 4: En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Artículo 102 inciso g): La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario (...). La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

⁶ Artículo 102 inciso p): es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, salvo si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo está cubierto totalmente por el régimen de seguridad social.

a) Artículo 164:

- 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.

b) Artículo 165, inciso c):

- 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 emplazé 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.⁷

⁷ El artículo 78 indica que el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo, antes de que transcurra el plazo de prescripción, para que pruebe la justa causa en la que se fundó el despido y si el patrono no la prueba debe pagar las indemnizaciones que le puedan corresponder (un mes de salario por cada año de servicios continuos o la parte proporcional que corresponda— Artículo 82-) y, a título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir hasta el pago de su indemnización, por un máximo de doce meses y las costas judiciales.

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 como 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.

▪ **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.

▪ Iniciativa No. 4075

Esta propuesta se gestó a partir de 2007, impulsada por 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 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 (Velásquez, 2010).

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 o de mercancías destinadas a otros países, entre los trabajos sujetos a regímenes especiales.

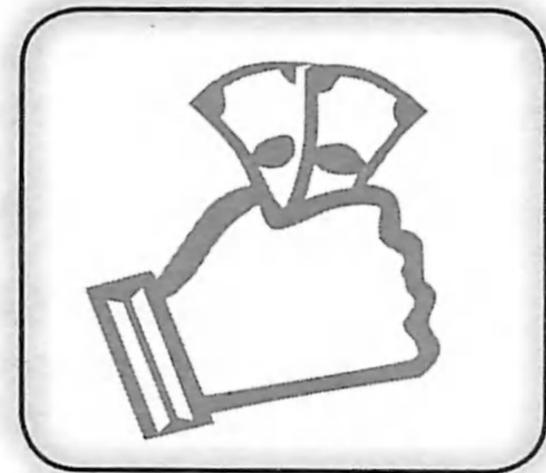
Las propuestas relacionadas con el trabajo doméstico se refieren a:

- 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.
- Deroga el artículo 166.

5. La realidad del trabajo doméstico en Guatemala

Un estudio publicado en 2000 por la Asociación Proyecto Conrado de la Cruz, *“El trabajo de casa particular. Una labor deshumanizante”*, señala que de un total de 49 trabajadoras participantes en grupos focales y entrevistas, 22 eran originarias del departamento de San Marcos y 16 del municipio de San Juan Sacatepéquez, en el departamento de Guatemala. Las actividades que se les asignaban con mayor frecuencia en los hogares son: limpieza completa de la vivienda, lavar ropa, hacer mandados y compras en el mercado, cocinar, planchar, cuidar niños y llevarlos al colegio o a la parada del bus escolar.

Los salarios reportados por 10 participantes en un grupo focal en la ciudad de Guatemala estaban relacionados con la edad. Las tres con edades de hasta 16 años devengaban Q 400 mensuales y una mayor de 20 años un sueldo de Q 900 mensuales. De un grupo focal realizado en San Juan Sacatepéquez, quienes laboraban en la ciudad de Guatemala obtenían salarios que oscilaban entre Q 500 y Q 650, y en San Juan Sacatepéquez entre Q 275 y Q 500. Los salarios en San Benito, Petén, entre Q 300 y Q 500, y en Tecún Umán, San Marcos, de Q 350 a Q 900. En todos los casos había relación entre edad y salario, correspondiendo salarios más bajos a las de menor edad (Villareal, 2000: 34 a 46).



En 2000, la organización Human Rights Watch realizó la investigación *“Del hogar a la fábrica. Discriminación sexual en la fuerza laboral guatemalteca”*, que abordó aspectos relativos al empleo de mujeres en el trabajo doméstico y en la industria de la maquila textil. Señala que el surgimiento de la maquila representó para miles de mujeres una alternativa al trabajo doméstico. Si bien en los primeros años la fuerza laboral en esa industria era predominantemente de mujeres ladinas urbanas, los hombres y mujeres indígenas tienen cada vez mayor presencia en esta actividad, que fue aplaudida *“por ser una fuente importante de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas, sino también mayor libertad y oportunidades para la mejora de sus vidas”*. Afirma que sus condiciones de empleo son bastante diferentes a las del trabajo de casa particular, pero de todas formas siguen siendo desventajosas para los trabajadores (Human Rights Watch, 2002: 31).

Los autores entrevistaron a 29 trabajadoras de casa particular, con características que estiman comunes al conjunto del segmento. De ellas 19 eran indígenas, 9 ladinas y una de etnia no especificada; y 26 habían emigrado a la capital. Su promedio de edad era 28 de años, y 24 se encontraban entre los 15 y los 35 años. Solamente 10 tenían primaria completa y 4 eran analfabetas. En promedio trabajaban 15.4 horas diarias, con un sueldo promedio de Q 722 mensuales (Human Rights Watch, 2002: 37).⁸

Respecto a la maquila, las trabajadoras entrevistadas devengaban el salario mínimo, dentro de sistemas complicados de pagos por pieza e incentivos a la producción de cada línea de ensamble. Su nivel educativo era superior al de las trabajadoras de casa particular: la mayoría (no indica cuántas) de las 37 entrevistadas tenía primaria completa, 5 habían cursado algún grado de secundaria, 2 tenían secundaria completa y 2 eran analfabetas (Human Rights Watch, 2002: 48).



Cabe comentar que si bien la trabajadora de maquila era dueña de su tiempo libre, el ingreso que obtenía – prácticamente equivalente al salario en efectivo de la trabajadora doméstica - no compensaba el costo de la habitación y hospedaje, aun cuando fuera de mala calidad, que proporciona el trabajo doméstico. Si a esto se agregan la baja calidad del empleo de maquila – ampliamente documentada en la investigación de Human Rights Watch y otras similares – evidenciada, entre otros aspectos, por la alta rotación de personal en gran número de empresas maquiladoras, puede concluirse que el tránsito del hogar a la fábrica no se tradujo en una mejora de la calidad de vida de un amplio sector de mujeres trabajadoras.

Otro estudio “*Trabajadoras Domésticas Remuneradas*”, llevado a cabo en 2008 en las ciudades de Guatemala y Quetzaltenango, sobre una muestra de 407 hogares, por el proyecto “Agenda Económica de las Mujeres” de UNIFEM (ahora ONU Mujeres), indica que el 71% de las trabajadoras comenzó a trabajar antes de los 18 años; el 79% eran menores de 35 años; el 63% jefas de hogar; el 41% de los hogares está integrado por dos o tres miembros, y el 32% por 4 y 5; el 29% contribuía con la totalidad de su remuneración al ingreso familiar, el 28% con más de la mitad y el 30% con la mitad de su salario; el 43% tenía primaria completa, el 16% algún grado de secundaria y 2% educación superior.

⁸ El salario mínimo para actividades agrícolas, más la bonificación incentivo ascendía a Q 780 mensuales en 2000.

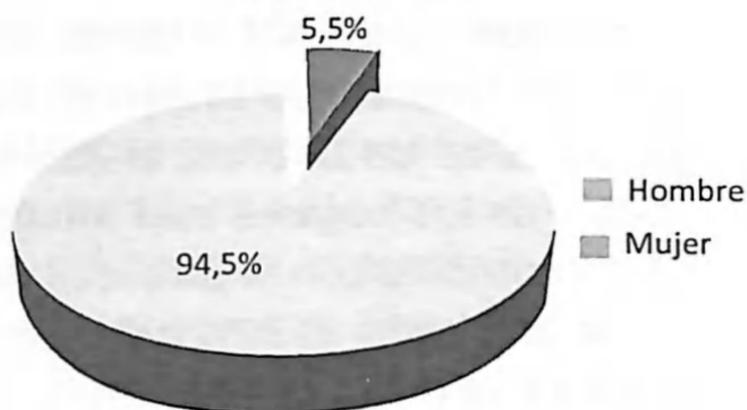
El 80% laboraba más de 40 horas, con un promedio de 68 horas semanales y de 77 para las que dormían en el lugar de trabajo. El 43% de los hogares requería servicios de tiempo completo, con el requisito de dormir en el lugar de trabajo; el 26% no lo exigía y el 32% tenía trabajo a tiempo parcial (trabajo por horas).⁹

El XI Censo Nacional de Población, de 2002, no incluyó entre las categorías ocupacionales la de trabajador doméstico, por lo que es imposible tener datos sobre el número y características que tenía ese segmento de trabajadores en el año que se efectuó el censo más reciente de población.

De acuerdo con datos de la segunda Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos de 2013 (ENEI-2-2013), los trabajadores domésticos – denominados empleados de casa particular por el Instituto Nacional de Estadística (INE) - ascendían a 221,960 personas, lo que equivale al 3.7% de la Población Económicamente Activa (PEA), estimada en 5.9 millones de personas. De acuerdo con el estudio de OIT de 2010, representan entre el 4% y el 10% de la fuerza de trabajo en los países en desarrollo y entre el 1% y el 2.5% en los países desarrollados. En 2006 alcanzaban el 7.17% de la población empleada en Costa Rica, 6.19% en Panamá, 5.1% en El Salvador, 4.16% en Ecuador y México; y en 2000 el 6.06% en Bolivia. Por lo tanto, puede suponerse que el porcentaje de Guatemala está subestimado, pues no corresponde al reportado por países de nivel similar de desarrollo.

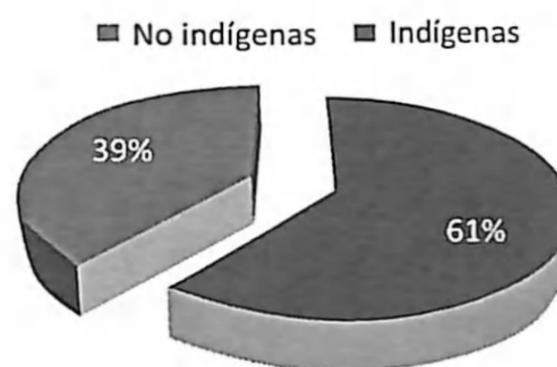
En el Gráfico 1 se presenta la distribución de los trabajadores domésticos por sexo, el cual confirma que se trata de una ocupación en la que predomina la presencia femenina; y el Gráfico 2 la distribución por grupo étnico, el cual evidencia que hay una mayor representación de trabajadoras no indígenas. No obstante, conviene anotar que estos guardan relación de cómo está compuesta la población ocupada total, donde el 35.5% corresponde a mujeres, de las cuales 13.3% son indígenas y 22.2% son no indígenas.

Gráfico 1
Empleados en casa particular
según sexo



Fuente: ENEI(2)-2013

Gráfico 2
Empleados en casa particular
según etnia

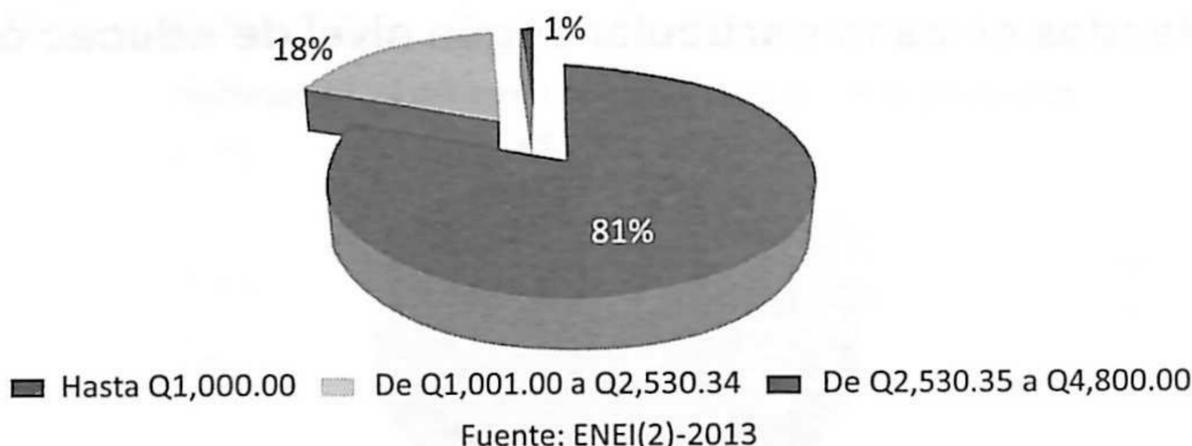


Fuente: ENEI(2)-2013

⁹ Datos presentados en la memoria del "Primer Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras de Casa Particular", realizado el 24 y 25 de abril de 2010, organizado por ASOCASA-ONG y ONU-Mujeres.

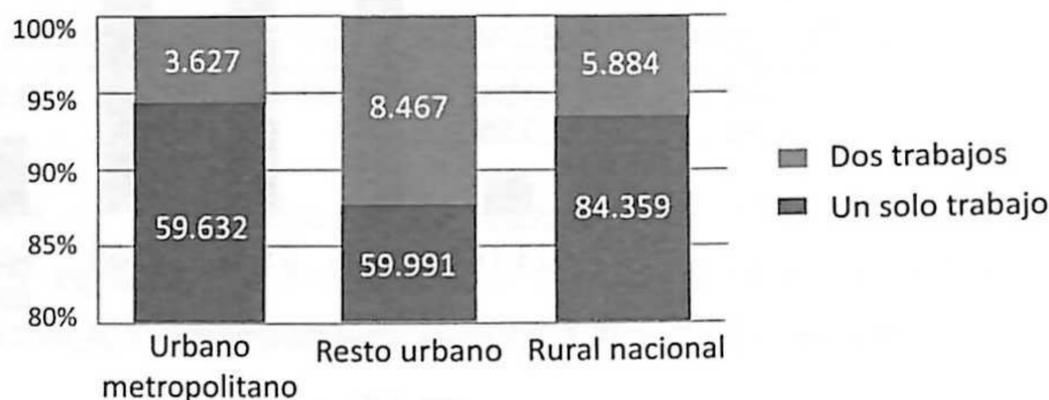
El gráfico siguiente confirma que, en el caso de Guatemala, las trabajadoras domésticas se encuentran mayoritariamente en una situación de precariedad salarial, pues 4 de cada 5 devengan menos de Q 1,000 mensuales, en tanto el salario mínimo para actividades no agrícolas, vigente para 2013, ascendía a Q 2,421.75 mensuales, más Q 250 correspondientes a la bonificación incentivo. Solamente una de cada cien trabajadoras domésticas tiene un ingreso igual o superior al salario mínimo. Comparando con los datos que ofrece el estudio de Human Rights Watch, realizado en 2000, puede afirmarse que el salario de las trabajadoras domésticas se estancó con relación a dicho año, cuando era prácticamente equivalente al salario mínimo vigente.

Gráfico 3
Empleados en casa particular según ingreso mensual



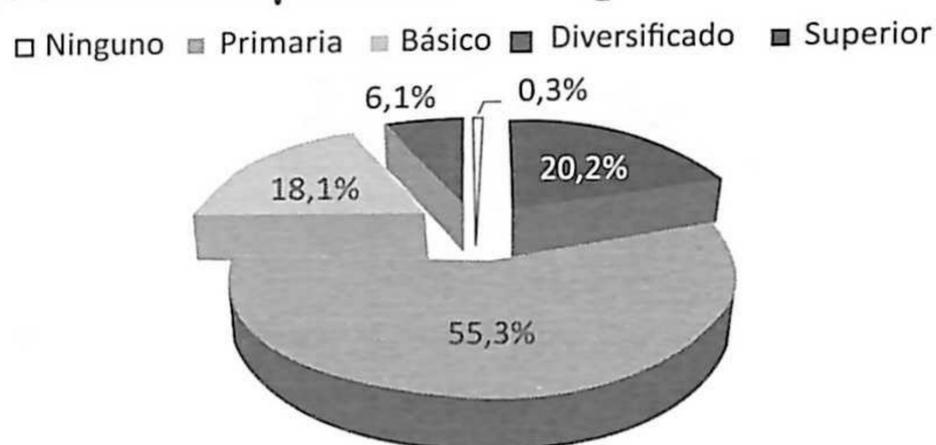
El Gráfico 4 muestra la distribución de las trabajadoras domésticas por dominio, resultando que las residentes en las áreas rurales son el segmento más numeroso, cuando se esperaría que el mayor número de trabajadores correspondiera al dominio urbano metropolitano (departamento de Guatemala). Estimando una población de 3 millones para el departamento de Guatemala, da un aproximado de 600,000 hogares. Los datos de la ENEI (2) 2013 reportan 63,259 trabajadoras domésticas en el urbano metropolitano, con lo que resulta que solamente el 10.5% de los hogares metropolitanos cuentan con los servicios de trabajadora doméstica. Si bien el 47.2% de la población ocupada corresponde al dominio rural, resulta evidente que los hogares urbano metropolitanos son los que tienen más capacidad económica para contratar trabajadores domésticos y más necesidad de contar con sus servicios, debido al mayor grado de incorporación al mercado de trabajo que se da en las mujeres pertenecientes a la clase media y con estudios completos de universidad o de secundaria.

Gráfico 4
Empleados en casa particular, por dominio y número de trabajos



El gráfico siguiente muestra el nivel educativo de las trabajadoras domésticas, destacando el hecho de que poco más de la mitad tiene algún grado de primaria y casi una quinta parte cursó algún año del nivel básico, en porcentaje similar a quienes no tienen ningún nivel de escolaridad. Otra quinta parte no tiene algún grado de escolaridad, lo que afecta la posibilidad de obtener una mejoría en sus ingresos o trasladarse a otro tipo de ocupación. Al cruzar al nivel educativo y la edad, con los ingresos, resulta que las trabajadoras que tienen menos educación y más edad, ganan menos que las trabajadoras con mayor nivel de educación y menor edad.

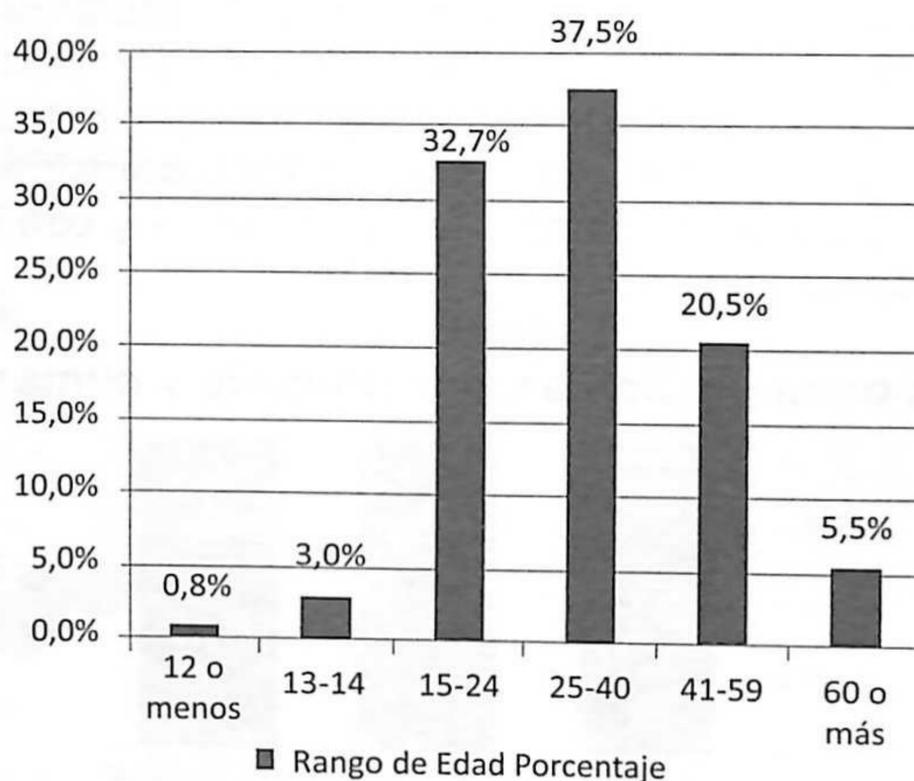
Gráfico 5
Empleados en casa particular según nivel de educación



Fuente: ENEI(2)-2013

De acuerdo con el gráfico siguiente, casi dos tercios de las trabajadoras domésticas se encuentran en los rangos de 15 a 40 años de edad.

Gráfico 6
Empleados en casa particular según edad

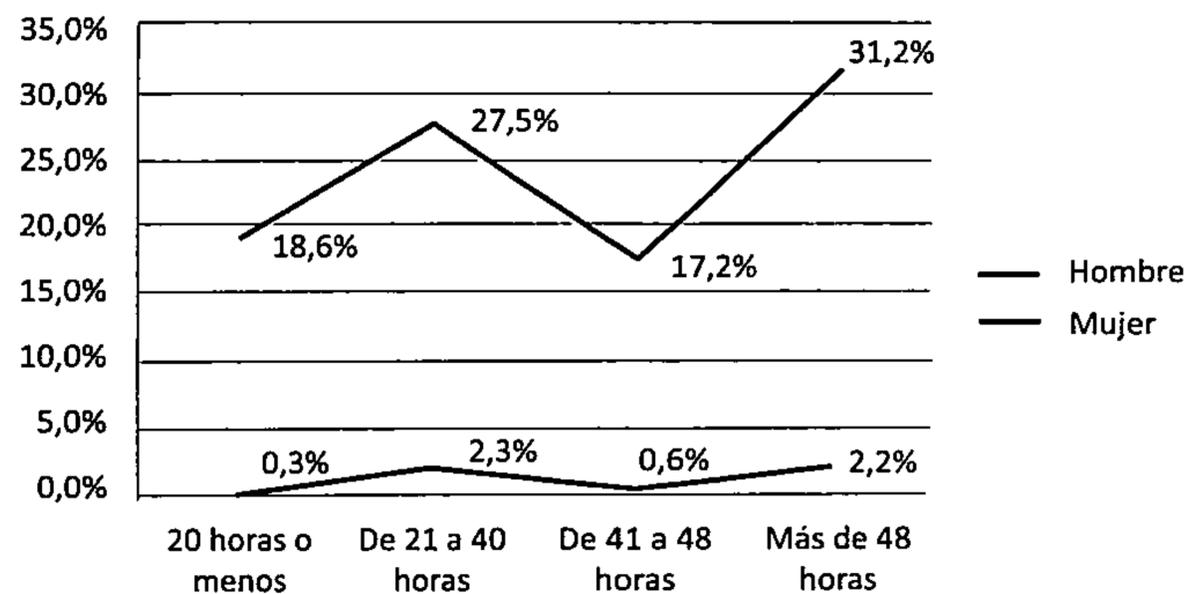


Fuente: ENEI(2)-2013



Finalmente, se presenta el dato sobre las jornadas de trabajo, en donde puede observarse que casi la mitad de las mujeres labora más de 41 horas a la semana y que existe una fracción importante (casi una de cada cinco) que labora jornada de tiempo parcial, lo que es consistente con los hallazgos del estudio realizado por UNIFEM.

Gráfico 7
Empleados en casa particular por horas semanales trabajadas, según sexo



Fuente: ENEI(2)-2013

Para incorporar a las trabajadoras domésticas al régimen de seguridad social, el IGSS estableció en 2009 el "Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), que fue aprobado por Acuerdo Gubernativo No. 236-2009 del 7 de septiembre de 2009. El PRECAPI da cobertura por accidentes, maternidad y control de niño sano hasta los 5 años de edad. La asistencia de parto se presta exclusivamente en el departamento de Guatemala y está acompañada de un subsidio por incapacidad temporal, calculado sobre la base del salario mínimo de actividades no agrícolas y por un máximo de 84 días. La cobertura de accidentes incluye un subsidio equivalente a 2/3 del salario mínimo no agrícola por un máximo de dos trimestres. La cuota total equivale al 6.3225% del salario mínimo mensual para actividades no agrícolas, correspondiendo al empleador y al Estado el 2.529% y a la trabajadora el 1.264%.

La cobertura del PRECAPI es reducida. Para agosto de 2014 el IGSS reporta 374 trabajadoras inscritas (25 vigentes y 349 morosas o sin pago), que han recibido 47 consultas externas, 14 servicios de emergencia y dos hospitalizaciones.

6. El Convenio 189 de la OIT

En 1965 la CIT adoptó una resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos 27, en el que se reconoce la «urgente necesidad» de establecer un nivel de vida mínimo «compatible con el respeto de la persona y de la dignidad humanas, que son esenciales para la justicia social», en beneficio de los trabajadores domésticos en los países tanto desarrollados como en desarrollo (OIT, 2010: 13).

La decisión de la OIT de incluir el tema de la elaboración de normas sobre los trabajadores domésticos en el orden del día de la próxima reunión de la CIT pone de relieve las prioridades de la Organización por tres vías importantes, ya que denota: i) el reconocimiento de que el trabajo de cuidado en el hogar se inscribe en el mandato de la OIT de promover el trabajo decente para todos; ii) la determinación de llevar adelante la promoción de la protección social para los trabajadores de la economía informal, de conformidad con la resolución y las conclusiones que la CIT adoptó en 2002 sobre el trabajo decente y la economía informal, y iii) la resolución de fomentar una globalización equitativa a la luz de la resolución de la OIT, sobre el otorgamiento de un trato justo a los trabajadores migrantes en una economía global y del Marco Multilateral sobre Migraciones Laborales, que no es vinculante, combatiendo entre otras cosas algunas de las peores formas de migración laboral que perpetúan las formas contemporáneas de trabajo forzoso (OIT, 2010: 16).

La OIT ha afirmado reiteradamente su posición según la cual, a menos que de un convenio o de una recomendación se excluya expresamente a los trabajadores domésticos, estos quedan incluidos en su ámbito de aplicación (Oficina del Consejero Jurídico, opinión 29 de junio de 2002).

En la parte introductoria del Convenio 189 se reconoce la contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial y que este sigue siendo infravalorado e invisible; las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico y que lo realizan principalmente mujeres y niñas.

A continuación se presenta un resumen de las normas más relevantes del convenio:¹⁰

Condiciones de trabajo: debe asegurarse que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad (Artículo 6).

¹⁰ El texto completo del Convenio 189 puede ser consultado en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

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

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

Salario mínimo: deben beneficiarse de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo (Artículo 11).

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

Seguridad social: deben disfrutar de condiciones no menos favorables que las aplicables a los trabajadores en general respecto a la protección de la seguridad social, incluso en lo relativo a la maternidad, lo que podrá aplicarse progresivamente (Artículo 14).

Protección contra abusos: deben tomarse medidas para protegerlos contra prácticas abusivas cuando son contratados o colocados por agencias privadas de empleo (Artículo 15).

Acceso a la justicia: debe asegurar que en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos, en condiciones no menos favorables que las previstas para los trabajadores en general (Artículo 16).

El convenio entró en vigor el 5 de septiembre de 2013. Al 22 de septiembre de 2014 lo han ratificado 15 países, entre ellos ocho de América Latina: Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Paraguay y Uruguay.

7. Conclusiones y recomendaciones

- El objetivo del trabajo decente comprende a todos los trabajadores, hombres y mujeres, independientemente de que tengan o no una relación de trabajo o de que sean formales o informales, por lo que también tiene que abarcar a las trabajadoras domésticas.
- El trabajo doméstico debe ser valorado por la sociedad y el Estado, tanto por la inalienable dignidad de que están revestidos todos los hombres y las mujeres que trabajan, como por el aporte que dicha actividad hace para el bienestar de la persona y de la familia, y para facilitar la incorporación de otras personas, especialmente mujeres, al mundo del trabajo.
- No se justifica que la legislación laboral permita que la trabajadora doméstica esté sujeta a una jornada laboral más prolongada que la establecida para los trabajos no sujetos a regímenes especiales. Desde el punto de vista de los principios que inspiran al Derecho del trabajo, se supone que los regímenes especiales tienen finalidad la de dar protección especial a ciertas categorías de trabajadores particularmente vulnerables y no excluirlos de las garantías básicas otorgadas por la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.
- El gobierno de la República tiene pendiente cumplir con el compromiso contenido en los Acuerdos de Paz de legislar para proteger a las trabajadoras domésticas, incluyendo el tema de los horarios de trabajo.
- Para evitar la dispersión legal es necesario que las normas relativas al trabajo doméstico se mantengan dentro del Código de Trabajo. En caso contrario se corre el riesgo de que, en el futuro, se emitan leyes específicas para otras categorías de trabajadores.
- Las encuestas de condiciones de vida y de empleo e ingresos, que incluyen la ENEI (2)-2013, reportan un número de trabajadoras domésticas que no coincide con el existente en países de desarrollo similar, lo que permite suponer que hay una subestimación del número de trabajadoras domésticas realmente existentes en Guatemala.

No obstante lo antes señalado, los datos de la ENEI (2)-2013 reflejan una situación de elevada precariedad, que obliga a tomar medidas eficaces para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.

La ratificación del Convenio 189 es un paso esencial para demostrar la voluntad del Estado guatemalteco de dar una adecuada protección legal a las trabajadoras domésticas. La ratificación obligará a modificar el capítulo sobre trabajo doméstico del Código de Trabajo, a efecto de armonizarlo con el convenio. Para ello puede tomarse como referencia el contenido de la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

La reforma al Código de Trabajo deberá incluir la determinación de la proporción del salario que puede revestir la forma de pago en especie (alimentación y habitación). Esa proporción puede fijarse, de conformidad con la práctica de otros países de América Latina, en el equivalente del 50% del salario acordado.

Para el acceso a las trabajadoras domésticas a la protección de la seguridad social, deberán establecerse condiciones similares a las que rigen para los trabajadores en general.

Establecer una comisión paritaria de salario mínimo para las trabajadoras domésticas, a efecto de contar con un régimen específico que atienda sus particularidades.

Dada la existencia de un elevado número de trabajadoras domésticas que laboran a tiempo parcial (con una jornada semanal o diaria menor a la ordinaria que rige para los trabajadores en general), debe contemplarse la posibilidad de que, en determinadas ocupaciones, se pacte una jornada de trabajo menor a la ordinaria, con un pago por concepto de salario proporcional al tiempo trabajado. A fin de evitar que el trabajo por hora se convierta en un medio para eludir la relación de trabajo a tiempo completo, dicho pago habrá de calcularse sobre 1.5 veces el salario mínimo por hora vigente para la actividad de que se trate.¹¹

El Acuerdo Gubernativo No. 537-2013 fija un salario mínimo por hora para actividades agrícolas y no agrícolas de Q 9.38, de manera que el salario por hora para jornada de tiempo parcial tendría un monto de Q 14.07.

Bibliografía

- Guzmán, C. (2011). *Economía del cuidado en América Latina*. Revista Económica Supuestos, febrero de 2013. Bogotá: Facultad de Economía, Universidad de los Andes.
- Human Rights Watch (2002). *Del hogar a la fábrica. Discriminación sexual en la fuerza laboral guatemalteca*. Nueva York: Human Rights Watch.
- OIT (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino para el trabajo decente*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo 99ª Reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Sherman, W. (1987). *El trabajo forzoso en América Central, Siglo XVI*. Seminario de Integración Social Guatemalteca, Publicación No. 45. Guatemala: Tipografía Nacional.
- Velásquez, M. (2010). *Situación de las trabajadoras del hogar desde la investigación de ATRAHDOM*. Guatemala: Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila.
- Villarreal M. (2000). *El trabajo de casa particular. Una labor deshumanizante*. Guatemala: Asociación Proyecto Conrado de la Cruz.

Biblioteca Central
USAC



Asociación de Investigación y Estudios Sociales
Apartado Postal 1005 A
Ciudad Guatemala
Guatemala, C.A.

PORTE PAGADO



/GT.ASIES



/ASIES_GT



/ASIESGT