



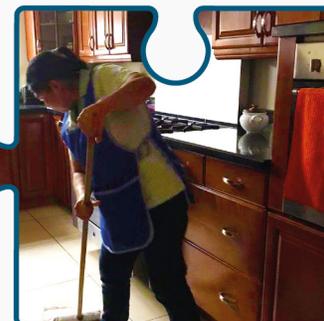
UNIÓN EUROPEA



Asociación de Investigación y Estudios Sociales

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

Trabajo doméstico en el contexto de la pandemia del COVID-19



Guatemala, noviembre de 2020

Asociación de Investigación y Estudios Sociales
10ª Calle 7- 48, zona 9, Ciudad de Guatemala
Guatemala, C.A.
Tel: (+502) 2201-6300
www.asies.org.gt, asies@asies.org.gt

Autores:

Maritza Velásquez
Edwin Ortega
Gabriell Duarte
Luis Linares

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

Período de ejecución:

2 de diciembre de 2019 al 30 de noviembre de 2022

Equipo del proyecto:

Coordinador general: Luis Linares
Incidencia: Pablo Hurtado
Políticas públicas: Gabriell Duarte
Monitoreo y evaluación: Guisela Mayén
Comunicación: Ana Lucía Blas
Coordinación administrativa: Rosa Amelia González

Diseño: Paola García

Fotos de portada:

ATRAHDOM y SITRADOMSA

Trabajo decente: un largo camino hacia el trabajo decente. OIT, 2009 (carátula)

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de ASIES y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Para evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a para marcar la existencia de ambos géneros, se opta por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Contenido

Siglas y acrónimos	2
Introducción	3
1. Metodología	6
2. Perfil del trabajo doméstico en Guatemala	8
3. Salario	16
4. Jornada de trabajo.....	18
5. Prestaciones laborales	22
6. Vivienda y alimentación	23
7. Terminación de la relación de trabajo	24
8. Impacto en las condiciones de trabajo a consecuencia del COVID-19	25
9. Acciones de solidaridad de los empleadores	29
10. Cobertura del seguro social y disposición para contribuir al régimen de seguridad social	30
11. Violencia, maltrato y acoso	32
12. Ventajas y desventajas del trabajo doméstico	33
13. Conocimiento de los derechos laborales	36
14. Conocimiento de instituciones que protegen los derechos de los trabajadores	38
15. Migración	40
16. Agencias de colocación	41
17. La ratificación del Convenio 189 sobre el trabajo doméstico	42
18. Conclusiones	45
19. Recomendaciones	48
Referencias	49

Siglas y acrónimos

ASIES	Asociación de Investigación y Estudios Sociales
ATRAHDOM	Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila
CARE	Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (siglas en inglés)
CC	Corte de Constitucionalidad
CENTRACAP	Central de Apoyo de las Trabajadoras de Casa Particular
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
DUE	Delegación de la Unión Europea
ENEI	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
IGT	Inspectoría General de Trabajo
IJJ/URL	Instituto de Investigaciones Jurídicas/Universidad Rafael Landívar
INE	Instituto Nacional de Estadística
IRTRA	Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional de Trabajo
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (siglas en inglés)
ONU MUJERES	Oficina de Naciones Unidas para las Mujeres
PDH	Procurador de los Derechos Humanos
PEA	Población Económicamente Activa
PNED	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032
PRECAPI	Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SITRADOMSA	Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia

Introducción

La Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) ejecuta, desde diciembre de 2019, el proyecto **Promoviendo el trabajo decente para todos**, con el apoyo de la Delegación de la Unión Europea (DUE) en Guatemala. Esta iniciativa se propone contribuir al logro del objetivo de desarrollo sostenible 8 (ODS 8), de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y por la importancia que tiene en sí mismo y la interdependencia que existe entre ambos, con el ODS 5 (igualdad de género).

El objetivo general del Proyecto es contribuir al logro del objetivo de trabajo decente y de un crecimiento económico, inclusivo y sostenible que garantice el desarrollo humano integral; asimismo, el objetivo específico consiste en impulsar el cumplimiento de los objetivos y metas contenidos en la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED) y de otras políticas públicas vinculadas con la temática laboral, a fin de lograr que las mujeres y los hombres de Guatemala tengan acceso a un trabajo en condiciones de dignidad, seguridad y libertad, tal como plantea el concepto de trabajo decente formulado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en 1999.

Para el alcance de los objetivos descritos, el Proyecto contempla la realización de varios estudios y propuestas para contribuir al desarrollo de la PNED y al logro del objetivo de trabajo decente, entre los cuales se encuentra un estudio sobre la situación del trabajo doméstico en Guatemala, tomando en consideración las situaciones particulares de precariedad que afectan al trabajo doméstico, mayoritariamente desempeñado por mujeres.

A nivel mundial, el trabajo doméstico – igualmente realizado en su mayoría por mujeres — no cuenta con el reconocimiento que amerita, y es clasificado como un trabajo no cualificado, debido a que se concibe como una actividad que no requiere experiencia o habilidades específicas.

Las labores domésticas, remuneradas o no, forman parte de lo que se conoce como labores del cuidado que, de acuerdo con Valenzuela, M. y Mora, C. engloban actividades dentro y fuera del ámbito de la familia, que contribuyen al bienestar 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” (2009, p.13).

La falta de reconocimiento a las trabajadoras domésticas va desde una remuneración económica insuficiente –en muchos casos por debajo del salario mínimo-, las condiciones de vivienda que proporciona el empleador – cuando las trabajadoras domésticas viven en la casa de este - y la exclusión del disfrute de garantías y beneficios otorgados a otros segmentos de la población laboral, como los límites a la jornada de trabajo, el goce de asuetos y un mayor nivel de acceso a la seguridad social.

La crisis provocada por la pandemia del COVID-19, señala un documento de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe , “puso de relieve la importancia de los cuidados para la sostenibilidad de la vida y la poca visibilidad que tiene el sector en las economías de la región” (2020, p. 1), agregando que la crisis de los cuidados se agudiza y “sus consecuencias se manifiestan fuertemente en el trabajo doméstico remunerado, sector en el que trabaja un 11.4 % de las mujeres ocupadas” en la región latinoamericana; y que esa vulnerabilidad es “producto de la ausencia de regulación, las menores posibilidades de ejercer su derecho y asociarse o a negociar colectivamente y la falta de valoración social de este tipo de trabajo” (CEPAL, 2020, p. 3).

Ese impacto se dio en Guatemala, mediante el despido o la suspensión sin goce de salario de las trabajadoras domésticas, salvo que aceptaran quedarse confinadas en el hogar del empleador, sin posibilidades de contacto físico con su familia. Así también, se dan las situaciones señaladas en cuanto a las menores posibilidades que tienen las trabajadoras domésticas de ejercer sus derechos y el escaso reconocimiento de su aporte a la sociedad.

De acuerdo con el artículo 161 del Código de Trabajo de Guatemala, 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” (IIJ/URL, 2013, p. 130).

El Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado por la OIT en 2011, designa con la expresión trabajo doméstico al trabajo realizado en un hogar u hogares para los mismos, y señala que la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

El artículo 18 del Código de Trabajo (IIJ/URL, 2013, p. 17-18) al definir el contrato de trabajo utiliza los elementos fundamentales que configuran una relación de trabajo, de manera que por esta se entiende “sea cual fuere su denominación”:

El vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo su dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de este, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Lo anterior coincide con los indicios que permiten determinar la existencia de la relación de trabajo, asentados en la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo de la OIT (2006, p.5): el hecho de que el trabajo se realiza bajo el control del empleador; que el trabajador se integra en la organización de la empresa (para el caso del trabajo doméstico el hogar del empleador); que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador dentro de un horario determinado; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad; que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinaria por parte de la persona que requiere el trabajo; y que se paga una remuneración periódica al trabajador, entre otros.

Un informe sobre la situación de las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe resalta que las primeras normativas nacionales para la regulación del trabajo doméstico en Latinoamérica y el Caribe establecieron regímenes diferenciados que otorgaban menos derechos y garantías a quienes se desempeñan esta labor, y que “a pesar de ser un empleo como cualquier otro, el trabajo doméstico ha quedado rezagado respecto a las conquistas logradas por el resto de los trabajadores y trabajadoras asalariadas. El desafío es lograr la equiparación de sus derechos” (Salvador, S. & Cossani, P., 2020, p.5).

Lo señalado en el informe antes citado aplica para Guatemala, especialmente en cuanto a la duración de la jornada de trabajo, que puede ser de hasta 14 horas diarias y la reducción del descanso semanal y del disfrute de los días de asueto a solamente seis horas, así como la falta de acceso a la seguridad social en condiciones similares al resto de trabajadores afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Las normas relativas al trabajo doméstico están contenidas en el capítulo cuarto, del mismo nombre, que forma parte del Título Cuarto “Trabajo sujeto a regímenes especiales” del Código de Trabajo. El citado título incluye, además de las disposiciones específicas sobre el trabajo doméstico, otros capítulos dedicados al trabajo agrícola y ganadero, trabajo de mujeres y menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje y el trabajo en el mar y en las vías navegables (IIJ/URL, 2014, p. 131-134).

No obstante, debe tenerse presente que la existencia de normas específicas para las mencionadas modalidades de trabajo no implica que estén exceptuadas de todas las disposiciones del Código de Trabajo. La diferencia es que en unos casos hay disposiciones adicionales derivadas de la índole del trabajo y en otras hay disposiciones que exceptúan a un determinado tipo de trabajo de alguna o algunas normas o garantías, como sucede para el trabajo doméstico en cuanto a la duración de la jornada de trabajo, el descanso semanal remunerado y el goce de los días de asueto, que colocan al trabajo doméstico en una situación desfavorable respecto del resto de trabajadores.

Los estudios sobre el trabajo doméstico en Guatemala son escasos. En la recopilación documental, el equipo de investigación localizó 13 estudios y artículos elaborados entre 1988 y 2017: Aranguiz-Fernández, L. (1988); Pérez Sainz, J. (1991); Blanco, B. (1991); Villareal, M. (2000); Human Rights Watch, (2002); Lainez, L. (2006); Velásquez, M. (2010); Séverin, D., Bastos, D. & Cumes, A, (2014); ATRAHDOM, (2014); López Lepe, H. (2016); ATRAHDOM & SITRADOMSA (2017); y Mazariegos, A. & Ponciano, M. (2019).

A los anteriores se agrega “Trabajo doméstico en Guatemala” (Linares, L. & Prado, J., 2014), realizado entre las actividades del proyecto “Diálogo social para el trabajo decente”, ejecutado por ASIES entre 2014 y 2016, con el apoyo de la Unión Europea”.

La visión y concepción de las labores que realizan las trabajadoras domésticas está llena de obstáculos y periodos de sufrimiento. Reconocen que el tener la remuneración económica – aunque precaria en su mayoría- les ha valido para dar educación a sus hijos y ayudar a sus familias, aunque resaltan que esto mismo las relegó de las oportunidades de superación personal.

El estudio se realizó con el apoyo y acompañamiento de dos organizaciones destinatarias del Proyecto, la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y Cuenta Propia (SITRADOMSA). Se espera que sea una herramienta que fortalezca sus propuestas en pro del mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras domésticas. Este documento parte de una versión preliminar elaborada por Maritza Velásquez y Edwin Ortega, complementada por Gabriell Duarte, y revisada por Luis Linares, quien redactó las conclusiones y recomendaciones.

1. Metodología

Para la realización del presente informe, se utilizó la metodología cuantitativa y cualitativa a través de diversas técnicas e instrumentos, a lo que se agrega la revisión del marco legal y de bibliografía sobre el tema. En la parte cuantitativa se utilizaron las bases de datos de las encuestas nacionales de empleo e ingresos (ENEI) de 2013 y la primera de 2019, realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), complementados con algunos datos tomados del XII Censo Nacional de Población y Vivienda, realizado en 2018 por el INE. La comparación de los datos de las ENEI de 2013 y 2019 permite identificar cambios registrados en el período de seis años comprendidos entre ambas encuestas.

Además, ASIES, en el marco del Proyecto, realizó la Encuesta en línea sobre la situación del trabajo doméstico ante la crisis del COVID-19 en el período del 26 al 31 de mayo del presente año. El instrumento contenía preguntas abiertas y cerradas para ser autoaplicado a través de internet y tiene una muestra de 1,340 casos.

Se hizo una revisión documental de estudios sobre trabajo doméstico en Guatemala y América Latina que ayudan a ilustrar la realidad que se vive en la región; en la misma línea se analizaron los documentos presentados, por organismos y entidades internacionales, sobre las vulnerabilidades, efectos y riesgos para las trabajadoras domésticas debido a la situación de la pandemia.

En la parte cualitativa, se utilizó la técnica de entrevistas a profundidad y grupos focales, efectuando 12 entrevistas con actores clave y trabajadoras domésticas y una entrevista a profundidad con ATRAHDOM para obtener datos provenientes de su monitoreo sobre la situación del trabajo doméstico. El material recabado ayudó a conocer las realidades, percepciones y expectativas en materia de trabajo doméstico.

¹ El INE presentó los datos de la ENEI 2 de 2019 en agosto de 2020, cuando se había iniciado la redacción de este informe.

Entre el 17 de mayo y el 27 de junio de 2020 se realizaron seis grupos focales con participación de trabajadoras domésticas que residen en el hogar donde laboran o son trabajadoras externas. Por las restricciones establecidas a partir de la declaratoria del estado de calamidad, en marzo de 2020, con motivo de la crisis del COVID-19, y las dificultades para la movilización de las invitadas, tres grupos se realizaron de forma virtual y tres de manera presencial, guardando las recomendaciones en materia de uso de mascarillas, distancia física y desinfección de los salones utilizados. En total se contó con la asistencia de 41 trabajadoras domésticas, distribuidas en la forma que se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 1. Participantes en los grupos focales

n.º	Fecha y hora	Tipo de sesión		Lugar	Asistentes	Rangos de edad		
		Virtual	Presencial			18 - 29	30 - 59	60-90
1	17 mayo 10:15 - 12:30	V		Guatemala Varios puntos de conexión.	8	1	2	
2	21 mayo 14:00 - 16:00	V		Puerto San José Varios puntos de conexión.	9		9	
3	7 junio 10:30 - 12:45		P	Guatemala Sede ATRAHDOM.	6	1	5	
4	14 junio 10:00 - 12:15		P	Guatemala Sede ATRAHDOM.	5		5	
5	20 junio 10:30 - 12:45		P	Guatemala. Sede ATRAHDOM.	7	2	4	1
6	27 junio 13:00 - 15:00	V		Cobán, Alta Verapaz.	6		6	
Total		3	3	Total	41			

Fuente: Escobar, A. (2020).

2. Perfil del trabajo doméstico en Guatemala

El trabajo doméstico en Guatemala lo desempeñan principalmente mujeres, jóvenes, migrantes, mayoritariamente no indígenas, con bajos niveles de educación, que viven en situaciones de pobreza, violencia y discriminación, y que ven en el trabajo doméstico una manera de subsistir y generar ingresos para ellas y sus familias. Dado el predominio de las mujeres en el trabajo doméstico, en adelante se utilizará la expresión trabajadoras domésticas, en el entendido de que incluye también a un pequeño número de hombres.

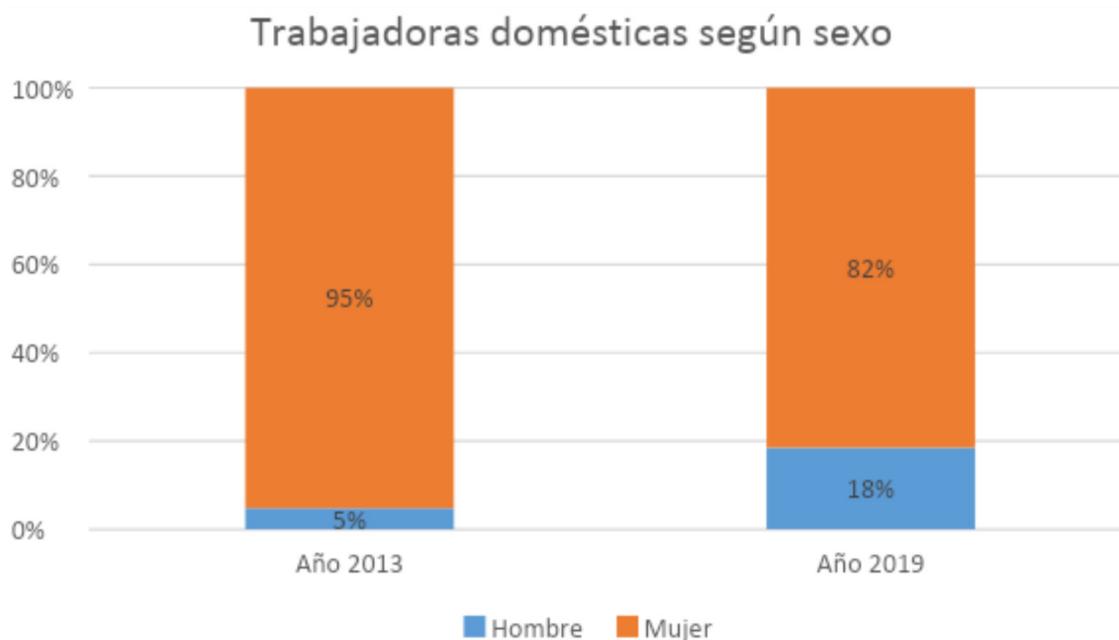
Según los datos de la ENEI-1 de 2019, la población ocupada ascendió a 6.9 millones, de los cuales 4,311,868 eran asalariados. Los trabajadores domésticos, con un total de 319,049 representaron el 4.6 % de los ocupados y el 7.4 % de los asalariados.

A continuación, se presentan las principales características del trabajo doméstico, de conformidad con los datos de las ENEI de 2013 y 2019-1:

a) Sexo

Según los datos presentados por las ENEI 2013 y 2019, en el período entre ambas encuestas hay un importante crecimiento entre los hombres que se dedican al trabajo doméstico. Sin embargo, según el Censo de Población de 2018, el 97 % del trabajo doméstico es realizado por mujeres (INCAP, 2020).

Figura 1



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019).

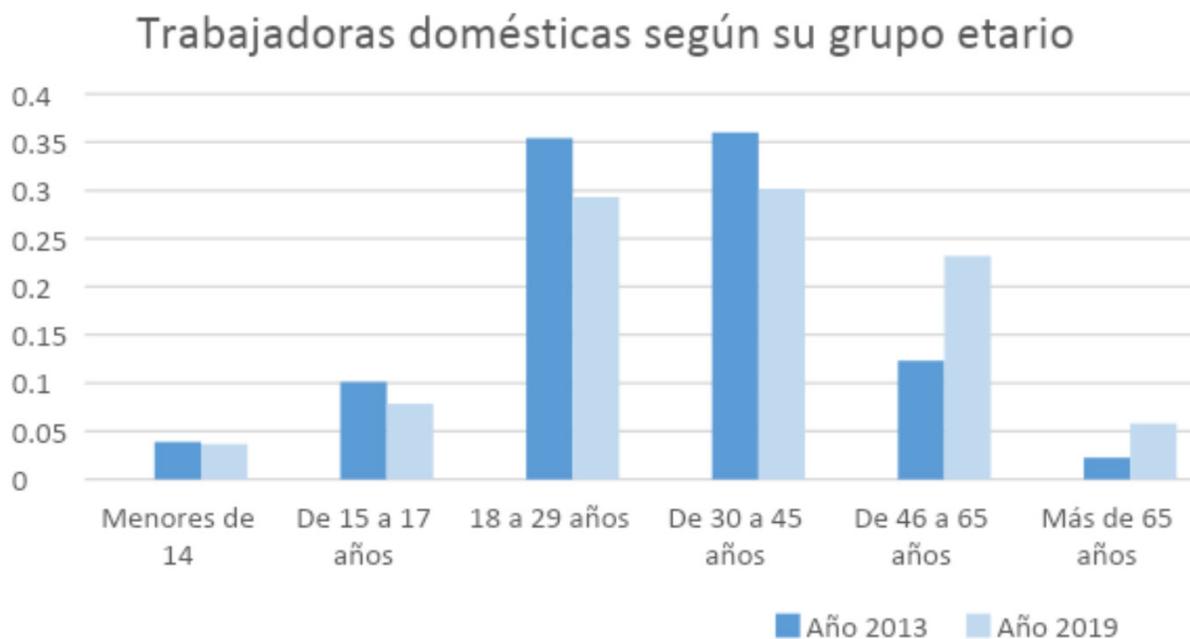
b) Edad

Al desagregar los datos por rangos etarios, tal y como se observa en la figura 2, hay incluso menores de 14 años que se dedican al trabajo doméstico.

En los dos años el mayor número se concentra en el rango de 18 a 45 años, aunque en 2019 hubo una clara disminución. Las personas en esta edad suelen estar sujetas a las necesidades económicas producto de la pobreza que afrontan en sus hogares. Muchas de ellas laboran por día dedicándose a lavar, planchar, limpiar y cocinar en una o varias casas. El pago por día da como resultado que sea más fácil evadir el cumplimiento de las prestaciones laborales, así como mayor inestabilidad laboral.

El grupo de 46 a 65 años fue el que más aumentó para 2019, las cifras muestran que casi se duplicó en comparación con 2013.

Figura 2



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019).

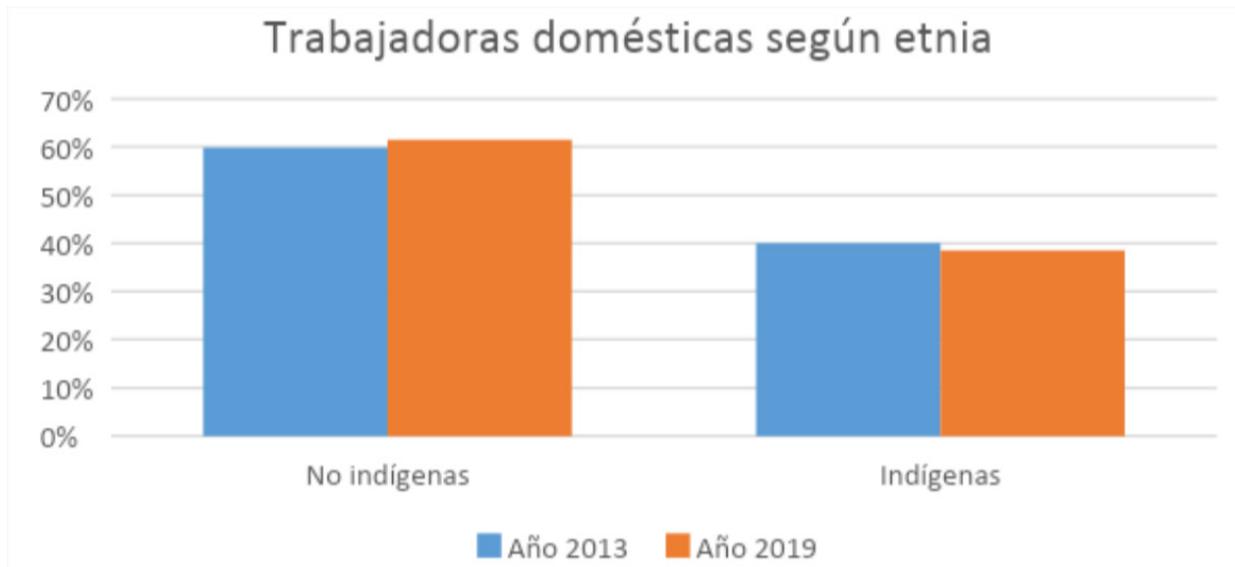
En la información recopilada en los grupos focales, con respecto a la edad, resalta que muchas trabajadoras inician sus labores desde una etapa muy temprana (Escobar, A., 2020 p.20-21):

- Los papás, por las necesidades de la casa y la pobreza, se aprovechan de sus hijos enviándolos a trabajar, negándoles las oportunidades de estudio y superación.
- Trabajo desde los ocho años, la señora me ponía a lavar y después me mandaba con una tinaja llena de atol para sus trabajadores. Caminaba 20 minutos para llegar y en ese entonces me pagaba un centavo al día.
- Yo inicié muy pequeña, a los ocho años, ayudando a mi papá con la carga de pescado a la terminal. Desde entonces me ha gustado trabajar y busqué un trabajo formal a los 16 años, donde me dieron la oportunidad de seguir estudiando hasta el 3° básico.
- Empecé a los 10 años, a trabajar en tortillería, entregando a casas. Me vine a la capital a trabajar en casas por mes, pero al casarme tuve que trabajar por día.
- Siempre trabajé, desde chiquita, acompañando a mi mamá, escogiendo la semilla de cardamomo en una finca. Cuando cumplí 15 años empecé a trabajar como doméstica, me fue muy mal porque no sabía hacer muchas cosas, me trataron mal. La vida fue muy dura, no pude estudiar, hasta los 20 años empecé a estudiar.
- Inicé desde los 12 años como trabajadora doméstica, por necesidad -como muchas- y no pude continuar mis estudios. Siempre he tenido en mi mente el seguir superándome, no importa la edad. Nunca he dejado de superarme.
- Yo inicié a los 13 años, por necesidad, porque mi mamá era madre soltera y con tal de ayudarla con los gastos. Logré estudiar hasta 3° básico.
- Comencé a los 13 años, como uno está aprendiendo se sufre de acoso y mal trato, pero lo aguanté por la pura necesidad. Como solo a los varones se les da estudio las mujeres tenemos que ver qué hacemos.
- Comencé a trabajar como empleada doméstica a los 14 años y por la falta de oportunidades no tuve la suerte de recibir estudios. El trabajo de doméstica me gusta. Ahora que por fin logré graduarme por madurez no consigo otro trabajo porque me dicen que estoy muy grande.
- Empecé a trabajar a los 15 años para ayudar a mis padres.
- Yo inicié a los 16 años en una maquila porque estaba estudiando, logre sacar mi secretariado, inicié la universidad, pero por los horarios de los otros empleos ya no pude seguir. Al llegar a los 40 años ya no conseguí trabajo, solo de trabajadora doméstica.
- Empecé en oficios doméstico cuando me casé y trasladé al Puerto, a los 17 años.
- Empecé a trabajar a los 18 años porque yo quería, no porque tuviera mucha necesidad. Quería tener mis propios centavos para comprar mis cosas y ayudar a mis hermanos.
- Yo inicié a los 19 años, no sabía cocinar, fue muy difícil porque no me decían qué hacer.
- Tengo ocho años de estar trabajando y lo hago porque el dinero no alcanza, como tenemos tres hijos que estaban estudiando. Ahora que ya se graduaron mis hijos tal vez voy a dejar de trabajar.
- Tenía 35 años cuando empecé a trabajar, fue cuando me separé de mi esposo y lo hago porque quiero darle estudio a mis hijos.
- Por la pobreza y las necesidades de la casa hasta los papás obligan a salir a trabajar a temprana edad.
- Yo no quiero seguir trabajando siempre aquí, pero está difícil a mi edad conseguir otro trabajo, sé que lo que hago lo hago bien.

c) Pertenencia étnica

Al desagregar los datos por etnia, la pertenencia se mantiene sin cambios entre 2013 y 2019, con el 40 % identificándose como indígena y el resto como no indígena, tal y como se observa en la figura 3.

Figura 3



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019).

A pesar de los datos de la ENEI, persiste en el imaginario social que la mayoría de mujeres que se dedican al trabajo doméstico son indígenas. Irma Citalán relata en el informe Mujeres Trabajadoras cuentan su historia (González, R., Beckley del Cid, D. & Linares, L., 2020 p.31) que se mantiene el estereotipo de que una mujer indígena únicamente se puede dedicar al comercio en mercados o al trabajo doméstico.

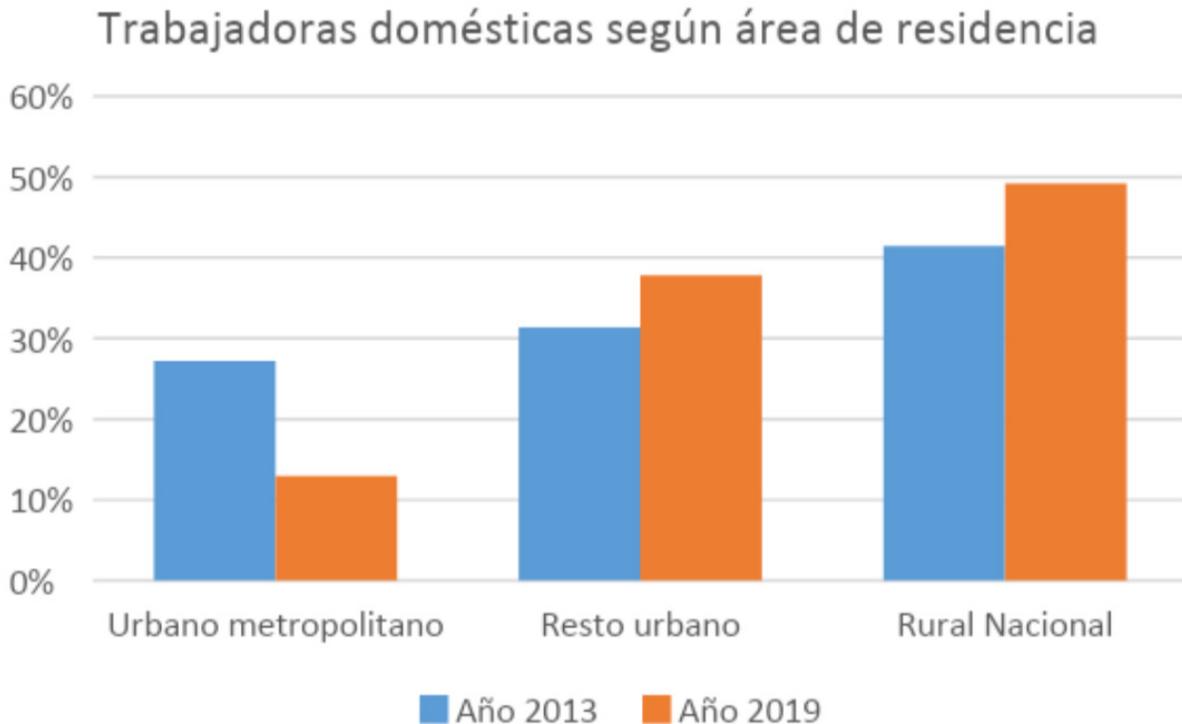
En los grupos focales las participantes mencionaron, respecto a los prejuicios sobre las mujeres indígenas (Escobar, A., 2020 p. 10, 17, 18):

- Se tiene el estereotipo que debe ser joven, y si es indígena es ignorante. Un trabajo esclavizador, sin seguridad social, sin derechos laborales.
- Hay discriminación hasta por ser de pueblo, por usar corte, por no saber hablar español con fluidez, como saben que uno viene de lejos y con necesidad ofrecen menos salario.
- A muchas trabajadoras del hogar que vienen del interior, los empleadores las obligan a quitarse el traje típico para ponerse un uniforme, eso es considerado una acción discriminatoria y violencia contra las tradiciones y su cultura.
- Por falta de oportunidades hemos sido discriminadas, nuestros padres siempre han dicho que los varones son los que tienen que estudiar y las mujeres aprender los oficios y casarse. A todas nos duele por lo que hemos pasado, pero gracias a Dios y a todo lo que hemos aprendido no repetimos lo mismo con nuestros hijos, para que lleguen a ser profesionales. Ellos no van a sufrir lo que hemos sufrido.

d) Dominio de residencia

Según muestra la figura 4, en 2013 el 41 % residía en el área rural, llegando al 49 % en 2019. Entre las dos encuestas hubo una notable disminución en el dominio urbano metropolitano (áreas urbanas del departamento de Guatemala) del 27 % al 13 %.

Figura 4

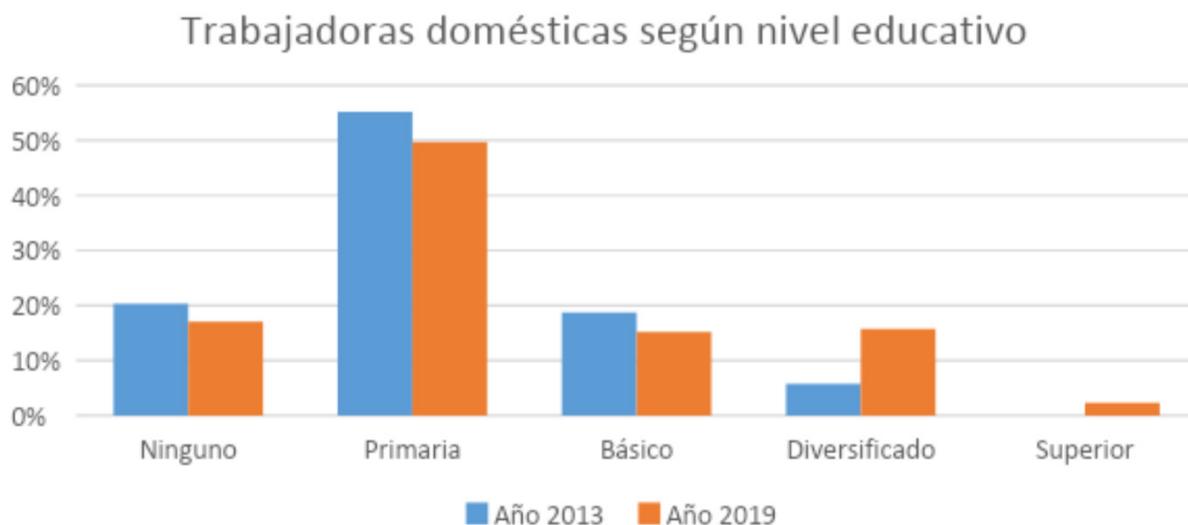


Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019).

e) Nivel educativo

Como muestra la figura 5, tanto en 2013 como en 2019, la mitad de las trabajadoras domésticas cuenta con educación primaria. Se reduce levemente el porcentaje de quienes no cuentan con ningún nivel educativo y de quienes alcanzaron el ciclo básico de secundaria y de manera importante aumenta el de quienes cursaron el ciclo diversificado.

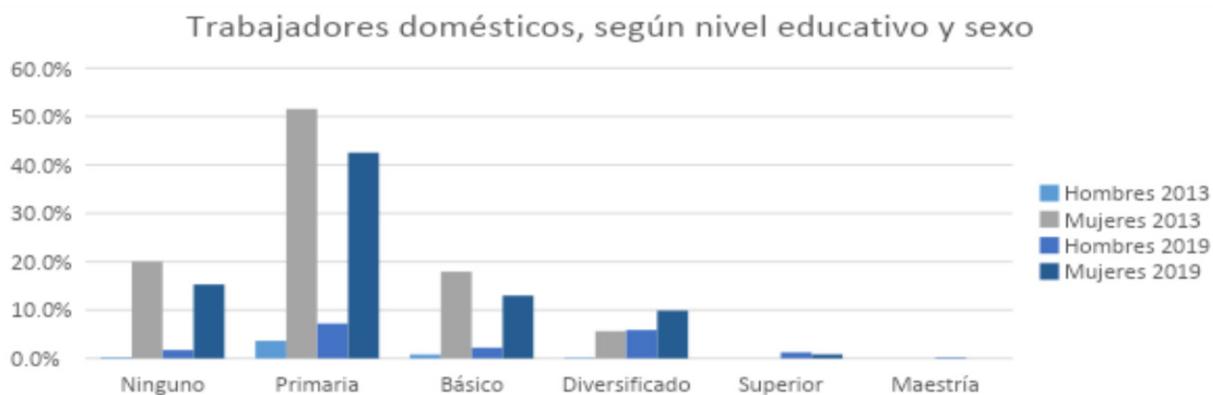
Figura 5



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019).

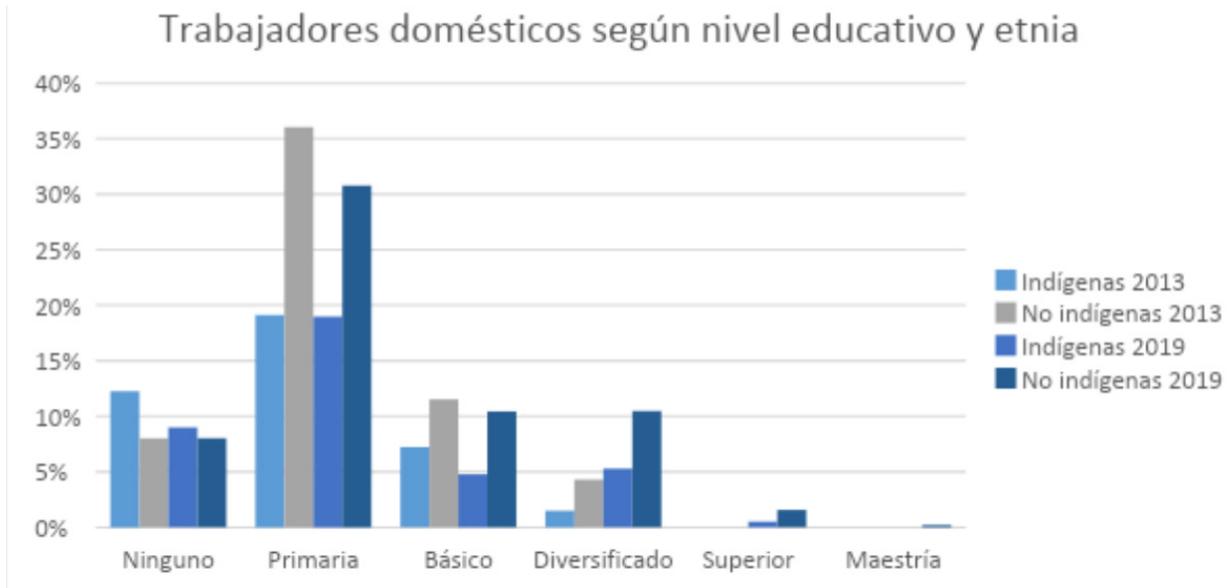
Las figuras 6 y 7 presentan los datos adicionales desagregados sobre el nivel educativo en el trabajo doméstico, según sexo y etnia.

Figura 6



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019).

Figura 7



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019).

Las participantes en los grupos focales aludieron a la importancia que le conceden a la educación, a los esfuerzos realizados y logros alcanzados. Hay también referencias a las escasas oportunidades de trabajo, que obligan a continuar en las labores domésticas a pesar de concluir los estudios de secundaria. Destacan los testimonios siguientes (Escobar, A., 2020 p.21-22-23):

- Por el poco estudio, la mayoría de las trabajadoras domésticas no se atreve a buscar otro tipo de trabajo, porque temen el rechazo.
- Mi experiencia se la traslado a mis hijas para que estudien porque trabajar en casa ajena es muy duro.
- Es algo que uno siempre piensa, por tener mejores oportunidades, capacitándonos. Estoy estudiando la primaria y pienso seguir para tener algo mejor en el futuro.
- A esta edad madura, uno no quiere quedarse sin poder escribir su nombre y poder firmar. Me inscribí para aprender a leer, para estudiar no hay edad.
- Como ya estoy grande ya no [estudiaría], lo que sí quiero es que mi hijo estudie para ser alguien y que no sufra lo mismo que yo.
- Logré estudiar fines de semana y graduarme como secretaria, lo triste es que no he podido conseguir trabajo, por tal motivo sigo trabajando como doméstica.
- Gracias a mi trabajo logré graduarme de bachiller y tuve la oportunidad de darle estudio a mis hermanos. Sí me gustaría seguir preparándome y llegar a la universidad.
- Empecé a trabajar a los 16 años y gracias a ello pude seguir estudiado, logré sacar cursos de geriatría para cuidar personas mayores, que es mi pasión. Mis empleadores fueron muy buenos.
- Inicié a los 20 años a trabajar como doméstica en la misma casa junto a mi esposo, que trabajaba como jardinero. Gracias al trabajo tuve la oportunidad de graduarme en bachillerato por madurez.
- Siempre he querido trabajar como cultora de belleza, pero no he tenido el apoyo que necesito, solo llegué a 3° básico.
- Mi edad ya no me ayuda y sin estudios menos. Mi prioridad es que mis hijos estudien y que no pasen lo que yo sufrí. Que me capacite en algo diferente sí.
- Sí quiero seguir preparándome para trabajar en otras cosas que no sean oficios domésticos; como chef, por lo que me preparo a través del internet.
- Deseo continuar mis estudios para llegar a la universidad y graduarme como ingeniera en sistemas, como mi empleadora.
- Me gustaría asistir a una academia culinaria para perfeccionarme en la preparación de ciertos platillos de la época y para estar al día con las exigencias.
- Yo mi trabajo lo amo y no quiero perderlo. Solo saqué 6° primaria ya grande. Yo estoy solo para trabajar y sacar a mi hijo adelante y no quiero que le pase lo mismo que a mí. Le digo qué se reciba y algún día se pueda encargarse de mí y él se pone contento.
- Trabajé toda mi vida de secretaria, pero cuando me hice mayor nadie me contrataba, por eso trabajo ahora como doméstica.
- A pesar de haber tenido la oportunidad de estudiar y graduarme de maestra de educación primaria no he podido encontrar un empleo para aplicar mi carrera, por la necesidad de ayudar a mis otros hermanos tomé la primera oportunidad que se me presentó y seguir estudiando. En ese otro trabajo me trataron mal hasta que tomé la decisión de renunciar.

3. Salarios

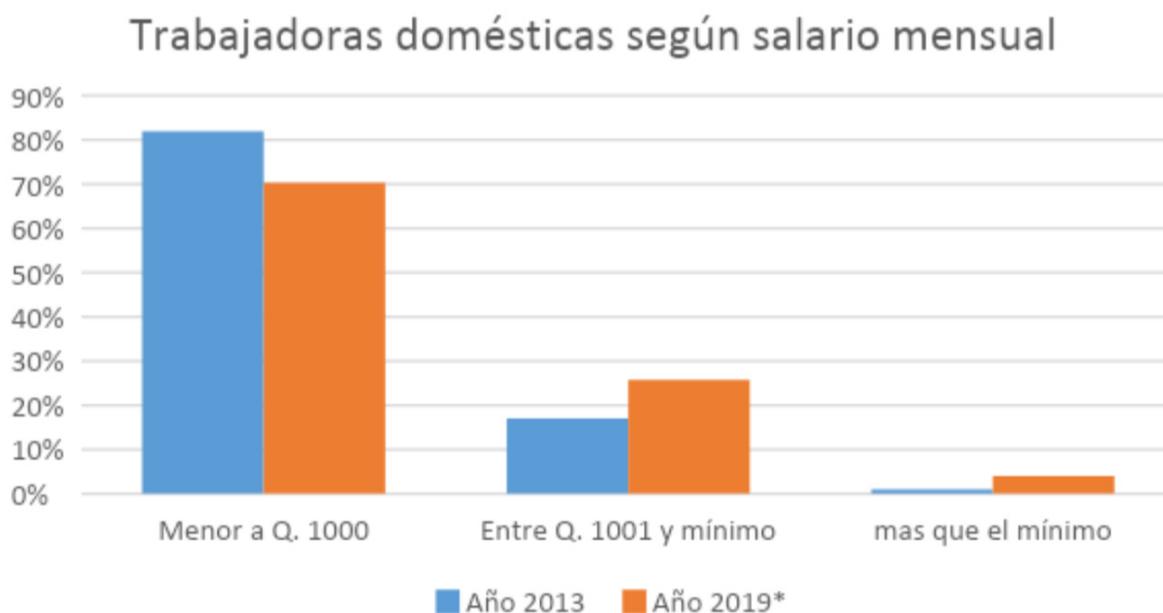
El artículo 91 del Código de Trabajo indica que el salario debe ser determinado por patronos (empleadores) y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo, agregando en el artículo 103 que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales (IIJ/URL, 2013, p. 78 y 85).

Dado que en el capítulo dedicado al trabajo doméstico no se exceptúa a este trabajo del pago del salario mínimo –como sí lo hace con respecto a otra garantía, como los límites para la jornada de trabajo–, se infiere que en el trabajo doméstico debe pagarse el salario mínimo, correspondiéndole el fijado para las actividades no agrícolas. En cuanto al plazo para el pago del salario, el artículo 92 señala que este no puede ser mayor de un mes para los servicios domésticos.

El salario mínimo mensual –incluyendo la Bonificación Incentivo de Q260- para actividades no agrícolas, vigente en 2013, ascendió a Q2,421.75, y en 2019 a Q2,992.37.

En la figura 8 se observa que entre 2013 y 2019, se redujo en 12 % el número de trabajadoras que devengan menos de Q1,000, y aumentó en 9 % el de las trabajadoras que perciben entre Q1,000 y el salario mínimo.

Figura 8



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019).

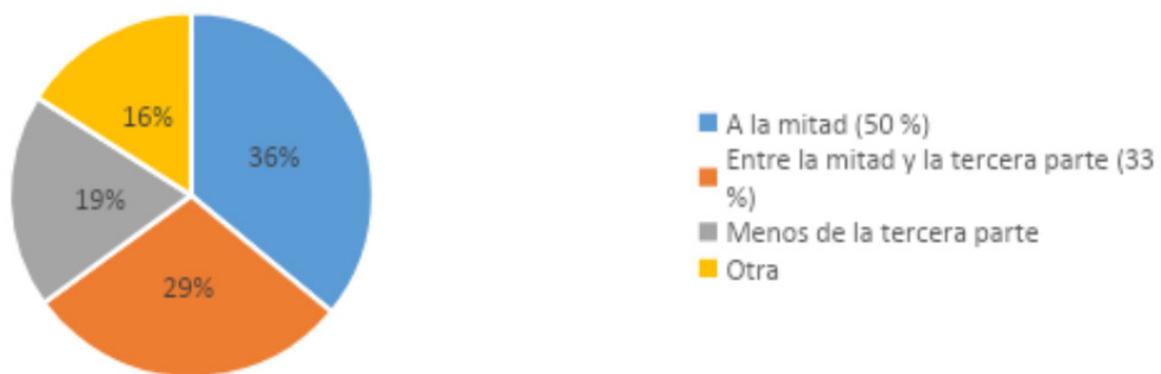
²Acuerdo Gubernativo Número 359-2012.

³Acuerdo Gubernativo Número 242-2018.

De acuerdo con la Encuesta sobre la situación del trabajo doméstico ante la crisis del COVID-19 que realizó ASIES en junio de 2020, esta no provocó una disminución generalizada del salario de las trabajadoras domésticas, pues solamente el 22 % de los empleadores indica que lo redujo. En la figura 9 se observa que, en los casos que hubo recorte, en el 36 % de casos este fue de la mitad del salario. La figura 10 indica que la principal causa para la rebaja fue la situación económica de la familia.

Figura 9

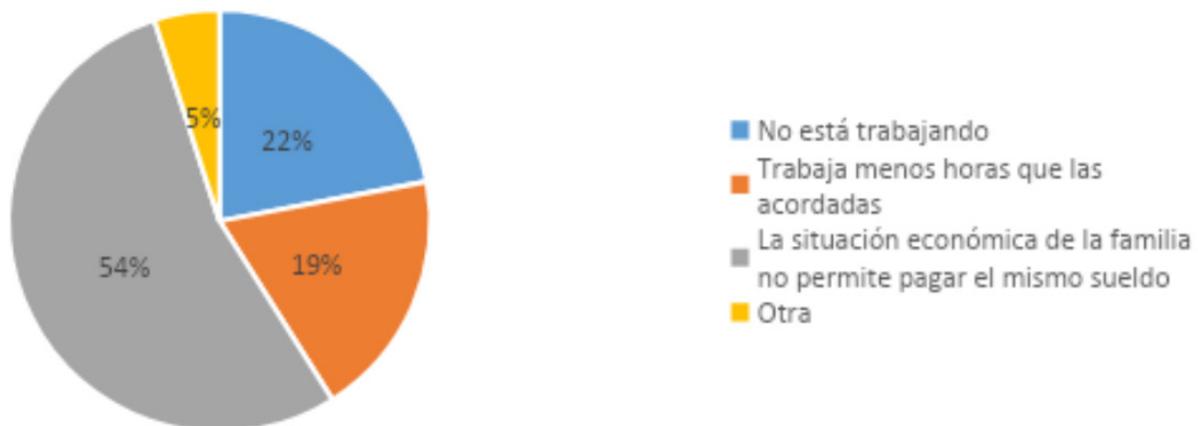
Reducción del salario de trabajadoras domésticas



Fuente: ASIES (2020)

Figura 10

Principal razón para reducir el salario



Fuente: ASIES (2020)

La precariedad en materia salarial es confirmada por las opiniones expresadas en los grupos focales, donde las participantes hicieron referencia a la necesidad de devengar un salario justo o un buen salario, y a la aspiración de que se cumpla con el pago del salario mínimo. Las participantes en los grupos focales de la capital indicaron que el salario que perciben oscila entre Q800 y Q1,200 por mes y, entre otros, hicieron los siguientes comentarios (Escobar, A., 2020, p. 10-11-25):

- Empezó ganando Q15 diarios sin saber nada y ahora gana Q150 al día.
- Trabaje con la sobrina de una señora que me conoció en una reunión familiar. Otro día se me acercó y me preguntó cuánto ganaba, cuando le dije me ofreció el doble y Q25 cada domingo, o sea Q100 más al final de mes. Acepté porque la propuesta era buena, pero me fui triste de donde su sobrina porque había sido muy buena conmigo. Estos nuevos empleadores me trataron tan bien, como nunca me imaginé.
- Inicialmente no tenía sueldo mínimo ni prestaciones por el tiempo que laboraba, al exigirle más me dieron el sueldo mínimo y prestaciones, IGSS e IRTRA, lo único que no me reconocen son los feriados; como trabajo la Semana Santa y fin de año, me pierdo el compartir con la familia.
- Ofrecieron excelentes condiciones de trabajo al inicio y poco a poco fueron agregando más oficio por el mismo salario.
- Los empleadores se aprovechan para ponernos muchos quehaceres y pagan poco.

De acuerdo con la información recabada en las entrevistas las trabajadoras que laboran por día devengan entre Q100 y Q150 por jornada de trabajo, monto que depende de las tareas que realizan, el tamaño de la vivienda y el tiempo que dedican. En esta modalidad, si se laboran 25 días al mes (de lunes a sábado), el ingreso oscilaría entre Q2,500 y Q3,750 mensuales.

Según indica ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) en ocasiones se exige a las trabajadoras domésticas laborar más de 12 horas diarias, y cuando muestran su descontento se les reduce la jornada, pero también el salario. Una de las participantes de los grupos focales mencionó que en las comunidades les pagan el día a Q20 y por ello, muchas de ellas deciden migrar a la ciudad (Escobar, A., 2020, p.23).

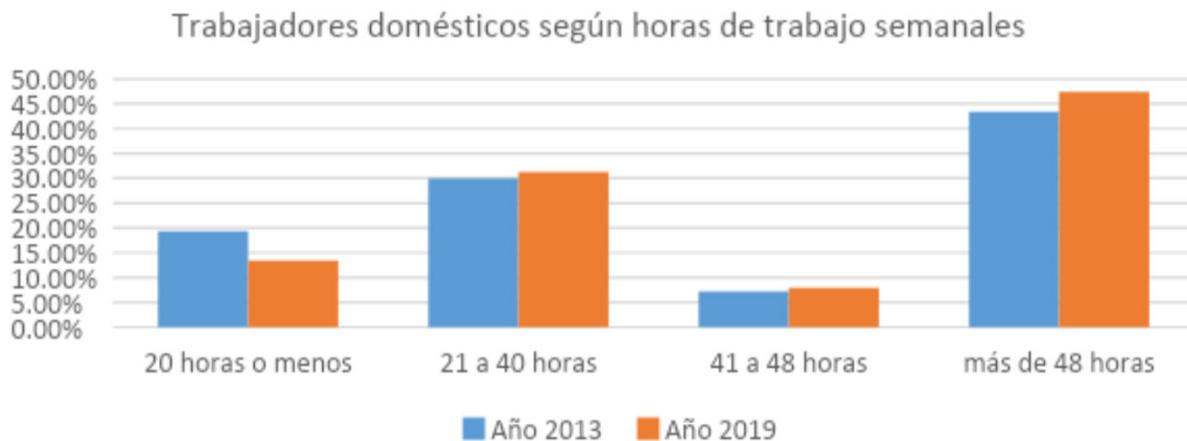
4. Jornada de trabajo

El artículo 164 del Código de Trabajo indica que el trabajo doméstico no está sujeto a horario y ni a las limitaciones de la jornada laboral, pero se debe disfrutar de un descanso absoluto, mínimo y obligatorio de 10 horas, de las cuales por lo menos ocho deben ser nocturnas y continuas, lo que implica la posibilidad de imponer a la trabajadora doméstica una jornada laboral de 14 horas diarias de lunes a sábado, y de ocho horas el domingo (III/URL, 2013, p. 130).

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias y la nocturna de seis, según lo establecido en el inciso g) del artículo 102 de la Constitución Política de la República. Agrega que la ley (la legislación ordinaria) establecerá las situaciones de excepción muy calificadas en las que son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo (CC, 2014, p. 177-178).

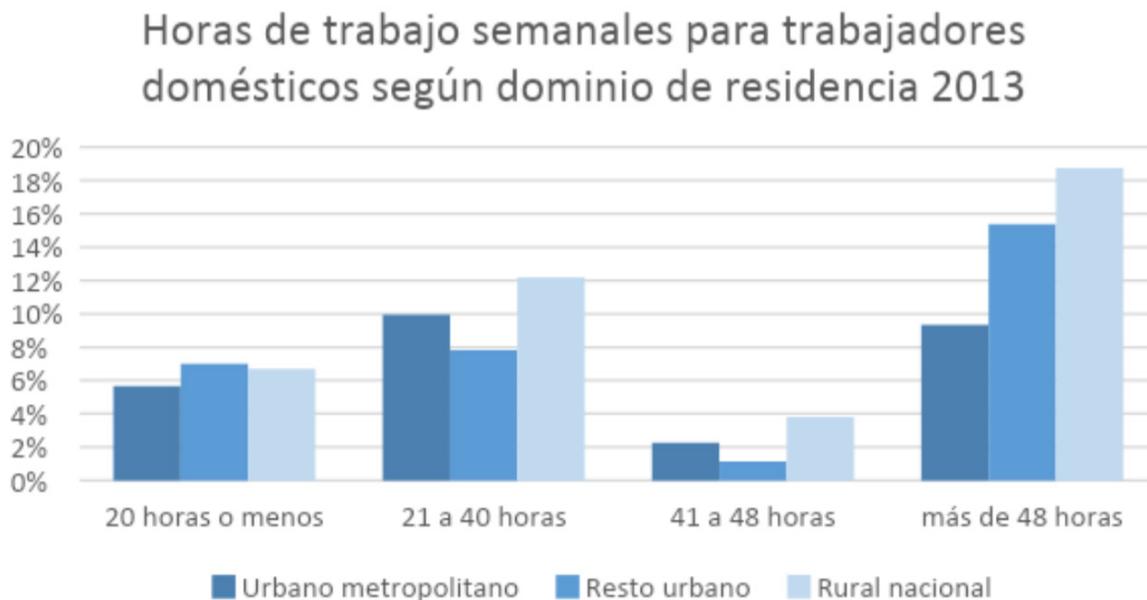
Los datos que aparecen en la figura 11 evidencian que, para 2013 y 2019, el 43 % y el 49 %, respectivamente, de las trabajadoras domésticas laboraba más de 48 horas semanales, en tanto que las figuras 12 y 13 muestran las horas trabajadas según dominio de residencia, para ambos años el mayor porcentaje de quienes se ocupan más de 48 horas semanales corresponde a residentes en el área rural.

Figura 11



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019)

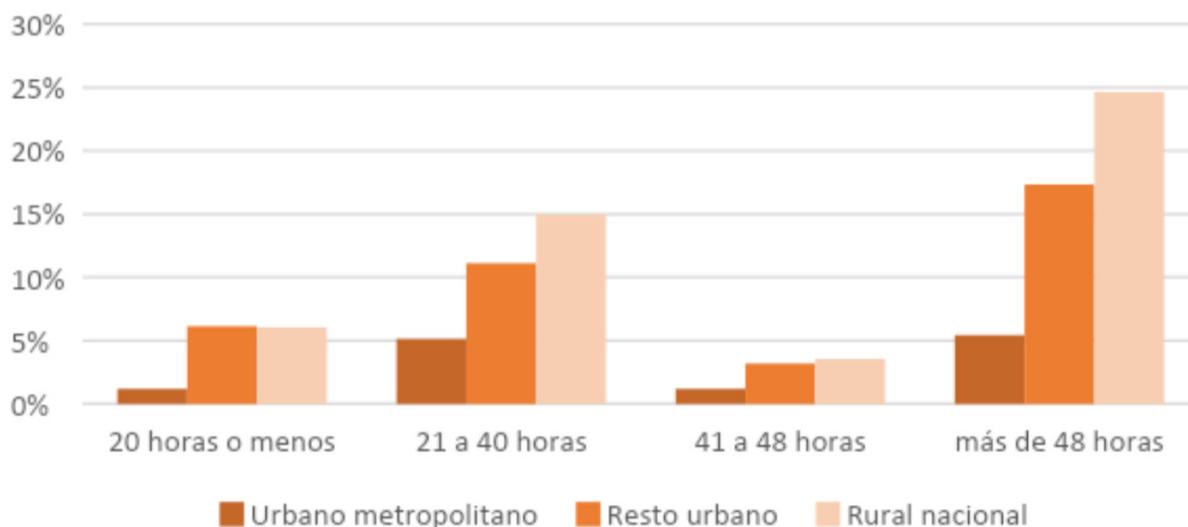
Figura 12



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019)

Figura 13

Horas de trabajo semanales para trabajadores domésticos según dominio de residencia 2019



Fuente: elaboración propia con bases de datos de INE (2013; 2019)

De acuerdo con los datos de la encuesta realizada por ASIES (2020), la mayoría de quienes continúan en sus labores tiene el mismo horario que antes de la crisis del COVID-19; en los casos en que se modificó, la principal razón es la dificultad en materia de transporte, tal y como se observa en la figura 14. En la figura 15 se muestran las causas por las que, de acuerdo con los empleadores, aumentó la jornada de la trabajadora doméstica.

Figura 14

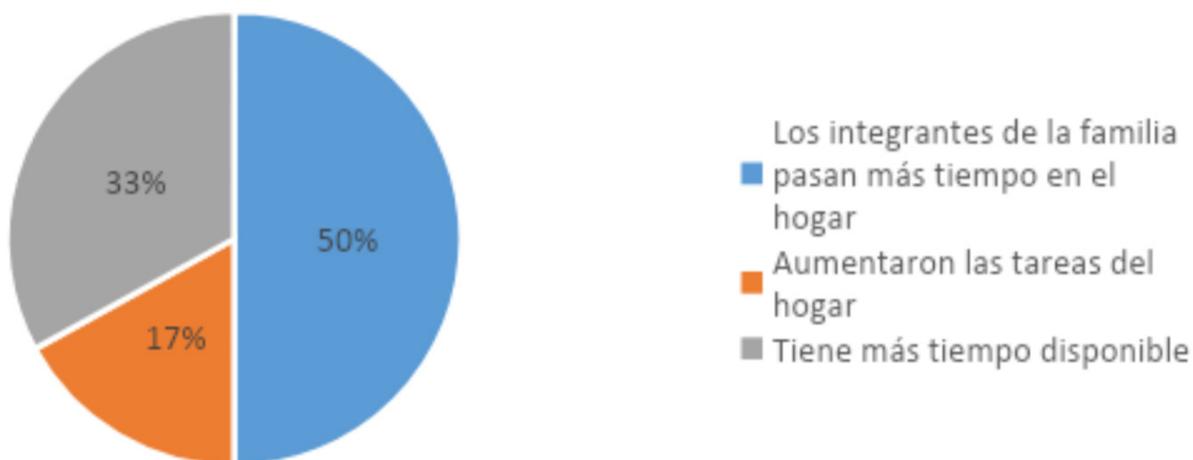
Principales causas para la reducción de horarios de trabajo



Fuente: ASIES (2020)

Figura 15

Causas de aumento en la jornada de trabajo



Fuente: ASIES (2020)

Según información de ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) un número importante de trabajadoras domésticas informa que laboran más de 14 horas; y que cuentan con un horario para iniciar las labores, pero no para finalizar, deben atender a los integrantes de la familia empleador sin percibir pago por concepto de horas extras (tiempo extraordinario).

Las expresiones siguientes, recogidas en los grupos focales, ilustran la situación que enfrentan las trabajadoras domésticas en lo que se refiere a las jornadas de trabajo y sus aspiraciones (Escobar, A., 2020, p. 11-12):

- Es todo el oficio que se hace desde la mañana a la tarde.
- Trabajo desde hace tres años en una casa, de 7:00 de la mañana a 7:00 de la noche.
- Llegué a trabajar a una casa donde me ofrecieron buenas condiciones de trabajo y jornada de lunes a viernes, después agregaron el día sábado, por la misma paga por un año.
- Que la jornada de trabajo sea más corta, de 7:00 am a 4:00 pm, descansar fines de semana y días de feriado.
- Un horario establecido y definir los quehaceres de la casa, todas las prestaciones.
- Pedir que confirmen la jornada de trabajo de ocho horas, aunque esto no se cumple porque al final uno termina muy tarde.

La modalidad de trabajo por día, de acuerdo a lo señalado en las entrevistas, permite a las trabajadoras contar con una jornada de trabajo más reducida y disfrutar de descanso semanal y asuetos, pero es menos estable y las priva de recibir prestaciones como vacaciones, aguinaldo y Bono 14.

5. Prestaciones laborales

El artículo 102 de la Constitución Política de la República (CC, 2014, p. 178-182) establece la mayoría de las prestaciones laborales, lo que les confiere un alto grado de estabilidad: día de descanso remunerado por cada semana o seis días consecutivos de trabajo (inciso h); 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos (inciso i); aguinaldo anual no menor del 100 % del salario mensual (inciso j); descanso forzoso retribuido para la madre trabajadora durante los 30 días que precedan al parto y durante los 45 días siguientes (inciso k); pago de indemnización con un mes de salario por cada año de servicios continuos por despido injustificado o indirecto (inciso o); prestación equivalente a un mes de salario para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, en caso de fallecimiento del trabajador (inciso p).

A las anteriores prestaciones se agrega la bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, conocida como Bono 14, creada mediante el Decreto Número 42-92, equivalente al 100 % del salario o sueldo ordinario mensual que devengue el trabajador, que se paga durante la primera quincena de julio.

La información recabada en los grupos focales (Escobar, A., 2020) evidencia que existe desconocimiento de las trabajadoras domésticas sobre lo relativo a los descansos, vacaciones y seguridad social. También mencionan que en algunas ocasiones reciben un pago extra de parte de los empleadores; sin embargo, no es el equivalente a un mes de salario. Algunos de los comentarios de las participantes con respecto a las prestaciones laborales son (p.10, 24):

- Como la mayoría no firman contrato se aprovechan los empleadores para excluirlas de todos sus derechos. Como es un trabajo informal por el tiempo y las horas que laboran nadie hace nada por ellas.
- Ofrecieron todas las prestaciones y al final no me dieron nada. No me daban comida, por necesidad tuve que aguantarme. Me despidieron y no me dieron prestaciones.
- Trabajé como doméstica durante 11 años y jamás recibí Bono 14 ni aguinaldo, sufrí mucho con los patronos que tuve, pero gracias a Dios con lo poquito que me pagaron ayudé en mi casa.

Las participantes en los grupos focales indicaron que, en su mayoría, no cuentan con contrato escrito de trabajo, señalando experiencias negativas respecto a las condiciones de trabajo (Escobar, A., 2020 p.9-10 y 11):

- Explotación, porque al principio dicen un horario, pero con el tiempo una trabaja más de ocho horas y con bajo salario.
- Trabajo duro, hay que madrugar, hay trabajos que pagan poco y hacen trabajar muchas horas, es un abuso, hay mucha explotación en eso.
- Las domésticas no tienen horario establecido, solo para entrar, para salir no.
- Es un trabajo que aceptamos muchas veces por necesidad y es muy duro y sacrificado.
- Los empleadores se aprovechan para ponernos muchos quehaceres y pagan poco.
- El contrato de trabajo [verbal] fue para cuidar niños y cuando se dio tiempo ya estaba haciendo todos los quehaceres, renuncié y no me pagaron, aduciendo abandono [del trabajo].
- Ofrecieron excelentes condiciones de trabajo al inicio y poco a poco fueron agregando más oficio por el mismo salario.
- Nos contratan para unos trabajos y sin darnos cuenta terminamos haciendo todos los quehaceres de la casa, por necesidad.
- Trabajo solo cuatro días a la semana, cuando llegan los dueños de la casa. El resto de la semana es libre, no me importaría trabajar feriados y fines de semana pero que los dueños me lo reconozcan.
- Trabajo desde hacer tres años en una casa, de 7:00 de la mañana a 7:00 de la noche.
- Llegué a trabajar a una casa donde me ofrecieron buenas condiciones de trabajo y jornada de lunes a viernes, después agregaron el día sábado, por la misma paga por un año.

6. Vivienda y alimentación

El artículo 162 del Código de Trabajo indica que, “salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención” (IIJ/URL, 2013, p. 130). Obviamente se refiere al caso de trabajo de tiempo completo con residencia en la vivienda del trabajador.

La otra modalidad, cada vez más frecuente, según información de ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) y mencionada por varias participantes en los grupos focales, es el trabajo por uno, dos o tres días a la semana, que permite a una trabajadora atender a dos o más hogares. Entre las razones para este trabajo a tiempo parcial se encuentran el número de integrantes de la familia a quien atienden y los niveles de ingresos de las familias empleadoras, así como la falta del denominado “cuarto de servicio” en las viviendas que se construyen en la actualidad, sean apartamentos o no.

ATRAHDOM indicó que, de acuerdo con sus informes de monitoreo de ATRAHDOM de 2014 y 2017 (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020), es muy reducido el número de trabajadoras domésticas que manifiesta tener una habitación con televisor, baño con agua caliente, servicios y alimentos; y que en el caso de las trabajadoras por día en algunos casos les proporcionan almuerzo o refacción (refrigerio), pero hay casos en los cuales no les ofrecen alimentación y se llega a extremos donde no les permiten utilizar los servicios sanitarios.

En los grupos focales se recogieron las siguientes opiniones sobre las condiciones de vivienda y alimentación (Escobar, A., 2020, p. 19 y 29):

- El negarle un espacio digno para descansar después de las labores diarias y negarle la comida a las trabajadoras domésticas también es un tipo de violencia.
- El empleador actual me mide el uso del agua, lo que como, me acosa laboralmente y humilla. Uno se tiene que aguantar la situación por necesidad.
- Una mala experiencia tengo y fue en un trabajo donde se me negaba la comida después de haber hecho todos los quehaceres.

Una trabajadora compartió en el grupo focal que tiene 27 años de trabajar en casa, con nacionales y extranjeros. Ahora donde está, su patrón es un gran empresario, le da miedo tocar el agua porque inmediatamente la hostiga por el uso del agua, quieren limpia la casa y no quieren que se agarre agua, hostigan en cuanto a qué come. Ella come frijol y huevo y hasta los cuentan. Compra sus propios alimentos e incluso así preguntan quién se come la fruta. Le da cólera y ganas de irse, pero por la necesidad y la pandemia se queda. Le ponen hasta a hacer el jardín y no le dan pago extra y esto no es parte de su trabajo. Pone el ejemplo de que le iban a dar una ayuda y no quisieron que diera la dirección de la casa aduciendo que en esa casa ella tiene de todo, tuvo que recibir la bolsa de alimentos en la calle y dejarla recomendada. Otra participante mencionó que trabajaba con unos empresarios y que no comía ni un pedazo de carne, mientras en su casa sí podía hacerlo (Escobar, A., 2020, p.19).

7. Terminación de la relación de trabajo

Según información proporcionada por ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) las trabajadoras domésticas son despedidas injustificadamente y presentan la denuncia ante la Inspección General de Trabajo (IGT) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), los empleadores aceptan cancelar el monto de la indemnización y buscan alcanzar un acuerdo para un plan de pagos parciales. En los casos en los que el empleador no se presenta ante la IGT, la trabajadora debe acudir a un tribunal de trabajo, donde se obliga al empleador a cancelar las prestaciones de acuerdo con los cálculos realizados por el MINTRAB.

ATRAHDOM agrega que en los últimos tres años impulsaron 24 casos ante los tribunales de trabajo, de los cuales 17 llegaron a sentencia y el resto se mantiene en litigio, debido a las medidas dilatorias utilizadas por los demandados, el incumplimiento de los plazos por parte de los tribunales y otras deficiencias que provocan la denominada mora judicial.

8. Impacto en las condiciones de trabajo a consecuencia del COVID-19

Sobre el impacto de la crisis del COVID-19 en el trabajo remunerado en el hogar en América Latina y el Caribe, Salvador, S. y Cossini, P., señalan respecto a las trabajadoras domésticas que:

[...]ellas asumen la responsabilidad por los cuidados y la limpieza tanto del hogar donde trabajan como del suyo propio, en un momento donde la tarea de cuidados se ve intensificada por tener que atender a población de riesgo (personas mayores o enfermas) y a personas con discapacidad en situación de dependencia y/o a niños y niñas que permanecen durante todo el día en los hogares debido a las restricciones de movilidad y a la suspensión de clases. (2020, p.8)

Agregan que, debido al confinamiento muchas trabajadoras fueron “persuadidas/presionadas” a pernoctar en los lugares de trabajo, situación que las alejó de sus familias y redujo sus posibilidades de descanso; y que el uso del transporte público aumentó el riesgo de contagio.

La paralización total del transporte urbano y extraurbano de pasajeros, impidió o dificultó a gran número de trabajadores (incluyendo a las domésticas) el acceso a sus centros de trabajo, obligándoles a desplazarse a pie, en moto, taxi o moto-taxi (tuc-tuc) o en motocicletas que ofrecían el servicio de transporte individual. En todos los casos el costo de movilización fue sumamente elevado, tanto en términos de tiempo y esfuerzo, como monetario.

De acuerdo con ASIES (2020) las dos razones principales para el despido de las trabajadoras domésticas durante la pandemia fueron la reducción de los ingresos familiares y evitar tener una persona ajena a la familia. En la figura 16 se observan las otras causas.

Figura 16

Causa de despido de la trabajadora doméstica



Fuente: ASIES (2020)

Las participantes en los grupos focales hicieron referencia al impacto de la crisis del COVID-19 en su situación laboral. Respecto a la continuidad de la relación de trabajo, las participantes aportaron los siguientes testimonios, mencionando experiencias positivas y negativas, estas últimas principalmente en cuanto a confinamiento y aumento de las tareas (Escobar, A., 2020, p. 13-14-15):

Experiencias positivas

- Le doy gracias a Dios porque mi empleadora a pesar de ser enojona y exigente me ha llamado y depositado dinero extra para ayudarme.
- Me siento mal por el encierro y el trabajo. Pero los empleadores me ayudan y me distraigo estudiando [lloró al expresarse]. Esto es producto del encierro y estrés acumulado.
- Me han apoyado bastante con la situación actual, están pendientes de todo lo que se hace.
- Con 27 años de laborar en una casa tengo todas las prestaciones y todas las comodidades. En la empresa nos notificaron que nos van a omitir el Bono 14, por la crisis actual. Pero estoy tranquila porque en algún momento compensarán mi trabajo. Además, me dan la oportunidad de laborar en otras casas en mi tiempo libre, porque solo trabajo cuatro días a la semana en la empresa.

- En lugar de perjudicar me ha beneficiado porque no estoy trabajando, pero sí devengando un salario. Como vivo en la casa de mis empleadores no tengo de qué quejarme, aunque no recibiré Bono 14. Me tienen en planilla con los trabajadores de la empresa [del empleador] y nos tienen en el listado de la ayuda de los cesantes que el Gobierno ofreció. Estoy atrasada en todos los pagos de servicio básicos.
- Como es mi familia donde trabajo, no tengo ningún problema, voy dos veces a la semana.

Experiencias negativas

- No me dejan salir de la casa.
- Ya no me dejan salir los domingos, siento depresión por tanto encierro.
- Me restringen las salidas, por eso perdí mi derecho a recibir la ayuda del Gobierno hacia las trabajadoras domésticas [no pudo salir para gestionarlo]. Me acaban de comunicar que a fin de mes me despiden.
- Mi trabajo se incrementó porque la otra trabajadora doméstica se fue, a pesar de que trabajo el doble, el pago sigue siendo el mismo.
- Se perdió el orden en la casa porque los horarios cambiaron. No se respetan y los quehaceres se tienen que acomodar a esto.
- Nos contratan para unos trabajos y sin darnos cuenta terminamos haciendo todos los quehaceres de la casa, por necesidad.
- Yo iba de lunes a viernes, ahora voy también los sábados y el salario sigue igual, no me están pagando este otro día.
- Hay más trabajo, como todo el día se pasan en la casa hay que limpiar más seguido, lavar y planchar más seguido, se juntan las comidas: se sirve el último desayuno del hijo que se levanta tarde - a las 11 - y a la una ya quieren servido el almuerzo.

Suspensión o reducción del salario

- Solo me suspendieron, pero no me pagan, entonces ya no tengo ingresos.
- Por la crisis actual los empleadores se han atrasado en el pago de las quincenas. Ha perjudicado en mi casa porque de eso vivo.
- Ya solo tres días estoy trabajando a la semana y me los están pagando.
- Estoy trabajando, solo un mes me suspendieron, pero me lo pagaron, tengo el mismo horario de 7:00 am a 5:00 pm.

- Gracias a Dios sigo trabajando, pero solo tres veces a la semana, el otro mes ya me dijeron que me van a suspender, no me han dicho si me van a seguir pagando.
- Mi trabajo es tres veces a la semana, pero con toda esta situación se redujo a un día, el salario me lo siguen proporcionando, aunque solo me presente a laborar una vez a la semana.
- Si me ha perjudicado desde que se inició la cuarentena, mis jefes se vinieron al Puerto [San José] y se trajeron a sus trabajadoras domésticas de la capital. Me dijeron que me fuera a mi casa un mes y al final solo me pagaron la mitad, cada quincena; me perjudicó en mis gastos. Se regresaron a la capital y a partir de ahí no me exigen mucho porque saben que no me están pagando todo el salario.

Despido

- Por la pandemia me quedé sin trabajo, pero los empleadores fueron sinceros al decir que ya no podían pagarme.
- Me despidieron del trabajo, recién había tenido a mi bebé, y con esta situación se ha complicado la vida sin ingresos.
- Al llegar el COVID me despidieron, lo que le ha afectado en mi hogar, ya no hay trabajo.
- Al venirse la pandemia fui despedida inmediatamente, eso cambió drásticamente las condiciones de vida y la de mi familia.
- Yo trabajaba en dos casas, cuando empezó la pandemia me despidieron y al día de hoy ni una llamada para saber cómo estoy o si tengo para comer.
- Desde que inició la pandemia no he trabajado, me ha perjudicado tremendamente, a veces no hay que comer.
- Al día de hoy, desde que me despidieron por el COVID-19, ni una llamada para saber cómo estoy o si necesito víveres.
- Los empleadores no nos despidieron, simplemente nos dijeron que ya no llegáramos, que ellos nos iban a llamar, pero hasta la fecha ya no lo hicieron. Trabajaba en dos casas. Como ahora todo está cerrado, nos dijeron que ellos me llamarían y aún estoy esperando.

ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) indicó que conoce casos de trabajadoras suspendidas con la promesa de pago del salario mientras durara el confinamiento, pero esto solo sucedió en marzo, el primer mes de la pandemia.

Durante la crisis del COVID-19 ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) tuvo conocimiento sobre el caso de un empresario que registró a su trabajadora doméstica como trabajadora de la empresa para que se le suspendiera el contrato y tener acceso al pago del bono de Q75 diarios.⁴ La trabajadora fue obligada a entregar el dinero recibido a su patrono, este dinero fue utilizado para pagarle el sueldo. El monto mensual que recibía por el bono era mayor al sueldo que normalmente devengaba, pero continuó recibiendo el mismo salario. De acuerdo con ATRAHDOM, le proporcionaron asesoría y se negoció con el empleador, sobre la base del cálculo hecho por la IGT. De esta manera el empresario evitó un proceso legal por fraude.

9. Acciones de solidaridad de los empleadores

Respecto al apoyo que las trabajadoras domésticas recibieron de parte sus empleadores, en los grupos focales se expresaron experiencias positivas y negativas, vividas durante la crisis del COVID o fuera de ella, pero es mayor el número de testimonios que aluden a situaciones negativas (Escobar, A., 2020, p.16):

Experiencias positivas

- He recibido apoyo cuando he tenido que ir a un hospital privado, teniendo IGSS.
- En algunos casos me han dado permiso por enfermedad.
- Son solidarios conmigo, me compran todo el equipo para salir a la calle, me aconsejan hasta bañarme cada vez que regreso de la casa. La familia me apoyó en el fallecimiento de mi padre.
- Desde el inicio han sido solidarios conmigo, cuando tuve a mi bebé me ayudaron siempre. Ahora con el COVID me mandan a regalar víveres.

Experiencias negativas

- No he recibido apoyo alguno en situaciones de emergencia o enfermedades.
- Nunca recibí apoyo cuando estuve enferma.
- Cuando murió mi papá me dieron una semana, pero sin goce de sueldo.
- A mí, en lugar de ayudarme, cuando me enfermé, me descontó los días.
- Yo no he recibido apoyo de ningún tipo.

⁴Fondo de Protección del Empleo, Decreto Número 13-2020.

- Realmente es muy poco el apoyo que nos brindan, solo piensan en ellos mismos.
- En el anterior trabajo si me apoyaban, ahora con mis familiares me apoyan con víveres.
- En mi caso no he recibido ninguna ayuda de nada, ni ahora en tiempos del COVID.
- Allí donde trabajo no he recibido apoyo de nada nunca.
- Al inicio fueron muy solidarios en el acompañamiento del aprendizaje, luego se volvieron indiferentes, ahora nuevamente por el COVID me compran los utensilios de limpieza personal.
- El apoyo solo ha sido de recomendaciones, no he recibido apoyo en víveres ni económico. Falleció mi papá y tuve que rogar que me dieran licencia para celebrar los nueve días de fallecido. Mi sorpresa fue que después exigieron recuperar el tiempo que me habían autorizado. Estoy dolida, pero por la necesidad sigo trabajando.
- No he recibido ayuda económica ni moral de mi empleadora. Al contrario, recibí amenazas de no pagarme si dejaba de ir algún día, eso me tiene triste, pero por necesidad tengo que aguantarme.
- Tengo que presentarme a trabajar enferma porque los empleadores no me dan permiso, no tienen comprensión, es un abuso y violencia.

Entre las participantes en los grupos focales una trabajadora indicó que recibió el aporte del Fondo de Protección del Empleo, porque es parte de la planilla de trabajadores que reporta la empresa de su empleador: “me tienen en planilla con los trabajadores de la empresa [del empleador] y nos tienen en el listado de la ayuda de los cesantes que el Gobierno ofreció.” (Escobar, A., 2020, p. 14).

10. Cobertura del seguro social y disposición para contribuir al régimen de seguridad social

Las trabajadoras domésticas, en general, carecen de acceso a la cobertura de la seguridad social y, las pocas que están cubiertas, no tienen una protección similar al resto de los trabajadores al servicio de empleadores particulares. Las consecuencias de la ausencia de protección fueron puestas en evidencia con la crisis del COVID-19. Al respecto, Vinícius Pinheiro, director de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, manifestó en junio de 2020, que *“la crisis ha exacerbado las vulnerabilidades y las desigualdades existentes. Además del fantasma del desempleo, la informalidad, la baja cobertura de la protección social y la falta de contratos escritos en muchos casos les impiden acceder a las ayudas establecidas por los gobiernos”*.⁵

En 2009 el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) estableció el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), que proporciona beneficios en materia de accidentes y maternidad, incluyendo atención médica (consulta, hospitalización, intervenciones quirúrgicas y rehabilitación) atención de emergencias, prestaciones en dinero (cuota mortuoria, subsidios y prestación ulterior) y atención médica (exámenes de crecimiento, vacunación y ayuda nutricional) para hijos menores de siete años (IGSS, 2020, p. 18).

El PRECAPI se financia con un aporte de la trabajadora equivalente al 1.2645% del salario mínimo fijado para las actividades no agrícolas, 2.5290 % del empleador y 2.5290 % del Estado, para una cuota total 6.3225 % sobre el monto del salario. En el caso de los trabajadores del sector privado, el IGSS percibe el 15.7 % sobre el salario, para los programas de enfermedad, maternidad y accidentes, y de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS), correspondiendo 4.83 % al trabajador y 10.67 % al empleador (IGSS, 2020, p. 20).

En los boletines de afiliación del IGSS no hay información sobre la cobertura del PRECAPI y en los informes anuales de labores solamente se hace referencia a los ingresos del programa, que en 2019 ascendieron a Q45,565 (IGSS, 2020, p. 54). En el estudio realizado por ASIES (Linares, L. & Prado, J., 2014, p. 17), se indica que en 2014 el PRECAPI contaba con 374 trabajadoras inscritas. Una falla importante del programa es la insuficiente protección, pues no incluye la cobertura de enfermedades comunes ni el acceso al programa de IVS, a lo que se agrega la escasa divulgación.

ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) afirma que muchos empleadores desconocen el programa y otros prefieren no inscribir a las trabajadoras domésticas, porque quedaría constancia de la relación laboral; y que las trabajadoras ignoran que pueden mantener su afiliación al cambiar de empleador.

⁵OIT (2006). https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_747878/lang--es/index.htm. Consultado el 6 de octubre de 2020.

11. Violencia, maltrato y acoso

Las participantes en los grupos focales compartieron experiencias personales de violencia y acoso, que se resumen a continuación (Escobar, A., 2020, p.17-18):

Violencia y maltrato

- En mi primer trabajo sufrí violencia verbal y discriminación. Me trataron muy mal. Sufrí, pero por la necesidad de mis hijos aguanté 13 años.
- Sufrí violencia laboral, pues entraba a las siete de la mañana y salía a las ocho de la noche. Por no estar de acuerdo, me rebajaron el salario. Tanto era el acoso que busqué otro trabajo y cuando lo conseguí me fui sin decirles nada.
- Tuve una mala experiencia con una empleadora que me exigía mucho y no pagaba a tiempo. Cuando algo no le parecía empezó a tomarme del cuello al punto de querer pegarme. Al renunciar no me quería pagar las prestaciones, por lo que acudí al Ministerio de Trabajo.
- Como a mí no me gusta la violencia, cuando se daban situaciones así [de violencia intrafamiliar] prefería renunciar.
- Una compañera es adulta mayor. Su empleadora la trata muy mal. La acosa psicológicamente para que renuncie. Por la edad tiene que aguantarse.

Una participante del Puerto de San José expresó que sufren pocas situaciones de violencia porque “como tienen carácter más fuerte, los empleadores las respetan” (Escobar, A., 2020, p. 17).

“Fui agredida por don Carlos, el dueño de la empresa de colocación. Me amenazó con ponerme en redes sociales como mala trabajadora, porque la señora se quejó cuando le pedí permiso para ir a inscribirme en mis estudios de fin de semana” (Trabajadora doméstica, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020).

Acoso sexual

- A los 14 años tuve la mala experiencia de que el papá de mi empleador quiso abusar sexualmente. Me pagaron mi tiempo y me enviaron de regreso a mi casa para que no me diera tiempo de denunciar.
- El empleador, que era pastor, me perseguía, me molestaba y me hacía insinuaciones. Un día me pidió que fuera de vestido, pero preferí renunciar por tanto acoso.
- A los 14 años fui víctima de intento de violación por parte de mi patrón. Por la edad no entendía lo que estaba pasando, me defendí como pude y salí huyendo de la casa.

- El hijo de la empleadora quiso abusar de mí. No le dije nada a su mamá porque de todas maneras no me iba a creer. Preferí renunciar.
- En mi primer trabajo, a los 16 años, sufrí el acoso de los nietos de la empleadora, nunca dije nada y preferí renunciar.

ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) considera que no se ejerce el derecho de denuncia en aras de mantener el empleo. Conocen casos de trabajadoras domésticas que padecen acoso y abuso sexual del empleador o de otras personas que prestan servicios a la familia del empleador, incluyendo trabajadoras embarazadas por sus empleadores, quienes las amenazan para que no presenten una denuncia.

Agrega que atendieron el caso de una trabajadora que renunció por el constante acoso del esposo de la empleadora, a quien explicó los motivos de su decisión. Acordaron que en la empresa del empleador le pagarían sus prestaciones, pero al presentarse se le acusó de extorsionista y fue detenida. La intervención de la Defensoría de la Mujer de la Procuraduría de los Derechos Humanos permitió aclarar el caso y ATRAHDOM dio acompañamiento legal para que se le hiciera efectivo el pago de las prestaciones.

12. Ventajas y desventajas del trabajo doméstico

Las participantes en los grupos focales mencionaron ventajas y desventajas en el trabajo doméstico (Escobar, A., 2020, p. 24-25-26).

Ventajas

- Gracias al trabajo como doméstica pude apoyar a mis hijos a prepararse y tener una vida digna, aportando económicamente en mi hogar.
- Gracias a los buenos empleadores que tuve aprendí mucho sobre modales, comportamiento. Por mi trabajo tuve la oportunidad de darles estudio a mis hijos, cosa que yo no pude hacer.
- Gracias al trabajo tuve la oportunidad de graduarme en bachillerato por madurez y vivir y crecer junto a mis hijos en la casa de la empleadora. La desventaja es que no puedo tomarme un día libre ni fines de semana.
- Trabajé con la sobrina de una señora que me conoció en una reunión familiar. Otro día se me acercó y me preguntó cuánto ganaba. Cuando le dije me ofreció el doble y Q25 cada domingo, o sea Q100 más al final de mes. Acepté porque la propuesta era buena, pero me fui triste de donde su sobrina, porque había sido muy buena conmigo. Estos nuevos empleadores me trataron tan bien, como nunca me imaginé.
- En la familia es una inmensa alegría cuando les anuncio que conseguí trabajo como doméstica, allí si valoran el esfuerzo que haré por la familia.

Una participante compartió que le da gracias a una empleadora que tuvo, era muy estricta, pero gracias a ello aprendió a trabajar muy bien y por eso ahora es exigente en lo que hace (Escobar, A., 2020, p. 26).

Las ventajas identificadas por las trabajadoras domésticas se vinculan con la valoración favorable que perciben de parte de sus empleadores del trabajo que realizan y el respeto que les guardan como personas (Escobar, A., 2020, p. 24-25-26):

- Cuando no están detrás de uno controlando, quiere decir que valoran y respetan su trabajo.
- Cuando lo felicitan a uno y lo motivan dándole un bono extra es porque valoran nuestro trabajo.
- Uno se da cuenta que valoran nuestro trabajo cuando nos apoyan a la hora de una necesidad.
- Tengo 27 años de trabajar como doméstica en tres casas. Con una señora egipcia que vivía de su jubilación, siempre tuve su apoyo y valoración.
- Si el empleador valora mi trabajo eso lo motiva a uno a hacer las cosas con mayor responsabilidad y con mayor gusto.
- Trabajaba en un puesto de comida cuando dijeron que necesitaban a una persona. Yo me ofrecí, pero el dueño me dijo que no me fuera porque era esencial en ese negocio. No sé si me valoran realmente o por la necesidad que tienen me lo dicen.
- Me doy cuenta de que valoran mi trabajo cuando me tratan bien y me ayudan con los deberes [tareas escolares] o con víveres.
- Cuando dicen gracias. Cuando dicen sí, así lo quería, gracias te puedes ir temprano, me doy cuenta de que están agradecidos con mi trabajo.
- El simple hecho de dar gracias, o nos lleguen a decir mira te felicito, me gusta tu trabajo, sigue esforzándote. Entonces uno se siente tranquilo y animado a dar lo mejor de uno. El reconocimiento uno lo entiende.
- En los anteriores trabajos me felicitaban por lo bien que cocinaba. Ahora en los 13 años que estuve en esa casa, allí nunca recibí ni unas gracias. El recibir una felicitación lo hace sentir feliz, se siente más animo porque sabe hacer las cosas bien.
- Valoran mi trabajo y apoyan mi superación personal porque permitieron que estudiara y me graduara en fin de semana, continúan apoyando mi superación.
- Al principio, como cualquiera, se sufre mucho porque uno está aprendiendo. Con el tiempo, y en los siguientes trabajos, los nuevos empleadores al observar el conocimiento del tema laboral me apoyan y valoran.
- Mi empleadora, como es militar, es muy brusca y fría, me doy cuenta de que valora mi trabajo cuando me dice que el trabajo está bien hecho.

- Me doy cuenta de que mis patronos valoran mi trabajo cuando me felicitan por tener la casa limpia y en perfecto orden, y especialmente cuando les cocino. También cuando frente a familiares y amigos se expresan de lo bien que mantengo la casa y lo felices y agradecidos que están de tenerme como trabajadora doméstica.
- Siento que valoran mi trabajo porque me hacen sentir como parte de la familia y por la confianza que poco a poco me van demostrando.
- Donde estoy trabajando ahorita, la señora me agradece mucho lo que hago. Pero también uno trabaja con su familia, quiere ganas, seño.

Desventajas

- Trabajé como doméstica durante 11 años y jamás recibí Bono 14 ni aguinaldo. Sufrí mucho con los patronos que tuve, pero gracias a Dios con lo poquito que me pagaron ayudé en mi casa.
- Es una fuente de ingresos, es un trabajo que aceptamos muchas veces por necesidad y es muy duro y sacrificado.
- Es una fuente de ingresos, pero los empleadores se aprovechan para ponernos muchos quehaceres y pagan poco.
- Por el salario tan bajo no hemos podido sobresalir, pero sí apoyar económicamente en el hogar.

También señalaron las participantes en los grupos focales las circunstancias que les permiten concluir que los empleadores no valoran el esfuerzo que realizan:

- No valoran el trabajo que realizo como trabajadora doméstica porque abusan en el sentido de sobrecargar las tareas. Se aprovechan de la necesidad.
- Mi empleadora es muy estricta y nunca agradece ni felicita por todo lo que hago, son los inquilinos que alquilan la casa los fines de semana quienes le hacen ver [a la empleadora] lo bien y limpia que se mantiene la casa y lo rico que cocino, y es por ellos que he ganado el reconocimiento de mi patrona.
- Mi jefa también es muy estricta y tampoco me felicita por lo que hago, pues dice que para eso me contrataron. Por lo bien que trabaja casi no se meten conmigo y siento que eso es como un agradecimiento.
- Hasta cuando se es mayor, después de un largo proceso, los empleadores valoran esa experiencia de las domésticas y ofrecen condiciones dignas de trabajo.
- Trabajé durante 15 años en una casa, me sentía valorada porque siempre me hacían buenos comentarios sobre mis labores, hasta que tuve una necesidad y solicité el apoyo de mis empleadores. Me atrasé en el regreso y eso bastó para que me despidieran.

Se solicitó a las participantes en los grupos focales que hicieran una autovaloración de su trabajo, el nivel de satisfacción y el deseo de superarse. Las respuestas obtenidas se presentan a continuación (Escobar, A., 2020, p.27):

- Valoro mi trabajo porque de allí dependo y depende mi familia, de allí comen mis hijos.
- Valoro mi trabajo haciéndolo todo bien y que mi jefe también me valore.
- Valoro mi trabajo siendo responsable en mis quehaceres, y como sé lo que hago, lo valoro solicitando un salario justo.
- Si el empleador me trata bien, yo debo valorar mi trabajo por la confianza que me van demostrando.
- Por la manera en que me trataba mi empleadora me hacía sentir valorada y yo por eso valoraba lo que hacía.
- Sí valoro lo que hago porque lo hago con amor, con esmero.
- Yo amo mi trabajo, no quiero perderlo.
- Valoro mi trabajo porque me da de comer, para vivir y darle estudio a mis hijos.
- Valoro mi trabajo por todo lo que he logrado conseguir.
- Gracias al trabajo pude apoyar a mi familia, estoy satisfecha con todo lo que he logrado aprender y crecer.
- Valoro el trabajo porque gracias a ello logré graduarme de bachiller y tuve la oportunidad de darle estudio a mis hermanos. Me gustaría seguir preparándome y llegar a la universidad.
- Valoro mi trabajo a pesar de los tropiezos, porque gracias a ello tengo ingresos económicos para apoyar a la familia.

Una participante manifestó estar agradecida por todo el tiempo trabajado y los patronos que ha tenido. Sabe que con el tiempo se tiene que poner al día en la preparación de ciertas comidas. Le gustaría asistir a una academia de cocina para perfeccionarse y compartir las enseñanzas con otras personas. Sus jefes le dicen que mejor haga un grupo con sus amigas y que ella misma les imparta el curso porque cocina muy bien (Escobar, A., 2020, p. 27).

13. Conocimiento de los derechos laborales

Sobre el conocimiento de los derechos laborales garantizados por la legislación y el respeto de los mismos por parte de los empleadores, las respuestas de las participantes en los grupos focales fueron las siguientes (Escobar, A., 2020, p.28-29-31):

- Nunca había escuchado sobre los derechos laborales de las trabajadoras.
- Aunque sabemos nuestros derechos, lo triste es que muchos empleadores no los cumplen.
- Yo me he enterado que en el Código de Trabajo hay derechos, pero no se respetan.
- He escuchado de la OIT y de los Convenios 189 y 190.
- Los conocemos, pero no sabemos cómo hacerlos respetar.
- Cuando se conocen los derechos es fácil negociar con el empleador.
- Con los derechos laborales [las trabajadoras] siempre se han hecho de la vista gorda, no reclaman, prefieren quedarse calladas.
- Al momento de una entrevista para un futuro trabajo de oficios domésticos los empleadores no permiten abordar el tema de los derechos laborales y prestaciones.
- Nos hacían trabajar hasta tarde y no nos pagaban esas horas extras violando nuestros derechos, pero como no sabía cómo hacerlos respetar y por la necesidad no hacía nada.
- Ninguna ha firmado contrato, no reciben salario mínimo ni reciben prestaciones.
- Cuando una persona joven se inicia como trabajadora doméstica, como desconoce sus derechos laborales, no es valorada por sus empleadores, se aprovechan de su inexperiencia. Hasta que con los años y conocimiento se atreven a exigirlos.
- Las trabajadoras domésticas a veces si conocen sus derechos laborales, pero por la necesidad del trabajo, la inexperiencia, vergüenza y el miedo a exigirlos, se hacen las desentendidas.

Dos trabajadoras citaron procesos de capacitación que le permitieron conocer con mayor profundidad sobre sus derechos (Escobar, A., 2020, p. 29-30):

- Me he informado un poco sobre mis derechos y de cómo puedo apoyar a las demás sobre nuestros derechos a las prestaciones, que no importa dónde trabajemos, todas valemos lo mismo. Si nos enfermamos, tengamos derecho a la seguridad social. Todos como seres humanos valemos lo mismo. Lamentablemente en nuestra sociedad hay mucha discriminación y por eso luchamos para que se nos dé un trato digno.
- No sabía nada de mis derechos, empecé recién a enterarme y me incorporaré a SITRADOMSA, a sus talleres.
- No sabía que existían hasta que lo escucho en la capacitación de ATRAHDOM.
- En la primera capacitación que tuvieron con ATRAHDOM se enteraron de los verdaderos derechos laborales de las trabajadoras domésticas. No los pelean porque no tienen el suficiente conocimiento y saben que sus empleadores manejan muy bien este tema.

ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) confirma que muchas trabajadoras domésticas desconocen los derechos laborales, situación que las pone en desventaja frente a los empleadores. Se agrava la situación de indefensión porque muchas veces los empleadores optan por despedir a las trabajadoras por la noche, para que no tengan posibilidad de acudir a una institución que les apoye en el reclamo de sus prestaciones.

14. Conocimiento de instituciones que protegen los derechos de los trabajadores

Las participantes en los grupos focales mencionaron las instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales a las que pueden acudir para la defensa de sus derechos o que las apoyan en la defensa de los mismos, las cuales son (Escobar, A., 2020, p. 30-31):

- Al llegar a la capital no sabía que existía un grupo que defendía los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, solo sabía que de haber algún problema se tenía que llamar al Ministerio de Trabajo. Una compañera me llevó a SITRADOMSA.
- Si conozco los derechos de la mujer en todos sus ámbitos porque trabajé para la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM). Conozco también el trabajo del Procurador de los Derechos Humanos (PDH). Quisiera seguir capacitándome en este tema.
- La Central de Apoyo de las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) apoyó en los años 80, pero su labor se fue quedando hasta que surgió ATRAHDOM en 2008 y también surge el sindicato de trabajadoras domésticas (SITRADOMSA).
- La PDH ha apoyado a trabajadoras víctimas de acoso y de abuso.
- ONU Mujeres y el IGSS.
- La organización Sobrevivientes apoya en temas de violencia para apoyo psicológico.

Las participantes señalaron la ausencia o desconocimiento sobre instituciones a las cuales acudir para la defensa de los derechos, así como experiencias negativas conocidas (Escobar, A., 2020, p. 32-33):

- Aquí en Cobán no hay ninguna institución que nos apoye, no hay dónde ir a poner una denuncia si somos maltratadas, acosadas.
- No sé de instituciones para ir a poner una denuncia.
- El Gobierno no hay modo que firme el 189 y para ellos sí se firma todo. Uno trabaja como burro y eso no es justo, tenemos derecho a que se cumplan los derechos.
- Trabajé en una panadería y a un compañero se le murió la mamá, pero solo le dieron el día del entierro, a mí solo me apoyaban con el pago del taxi cuando salíamos tarde. Sí nos pagaban prestaciones, pero cuando me despidieron y no me pagaron mi tiempo, el Ministerio de Trabajo se puso del lado de la dueña.

Una participante describió otra experiencia negativa de una trabajadora: recurrió al MINTRAB, los citaron y la empleadora dijo desconocer a la trabajadora doméstica. El "fiscal" del MINTRAB estaba a favor de la empleadora. La trabajadora buscó la ayuda de una asociación de mujeres y ganaron el caso (Escobar, A., 2020, p.32).

Varias participantes destacaron el valioso apoyo proporcionado por ATRAHDOM y SITRADOMSA para conocer sobre sus derechos y defenderlos (Escobar, A., 2020, p.30-31):

- A través de SITRADOMSA he aprendido a valorar mi trabajo y mis derechos laborales para apoyar a otras compañeras.
- A través de ATRAHDOM aprendí a valorar mi trabajo, a mis empleadores y mis derechos laborales.
- Como toda trabajadora al inicio se desconocen los derechos laborales, con el tiempo se va aprendiendo y otras compañeras me han asesorado y me llevaron a SITRADOMSA.
- A través de SITRADOMSA me enteré de mis derechos laborales y de otras organizaciones que apoyan los derechos laborales. He profundizado en diversos talleres para saber qué hacer en diferentes situaciones.
- Estudiando el fin de semana me enteré de los derechos que tienen los trabajadores y preguntando llegué a SITRADOMSA.
- He participado en diferentes talleres con SITRADOMSA y aprendí sobre los derechos humanos laborales para ayudar y apoyar a otras compañeras.
- SITRADOMSA donde he logrado asistir a varios talleres del Centro de Solidaridad, que me empoderaron sobre los derechos laborales y de liderazgo. El cambio que siento en mí es que ahora soy más segura al defenderme, no me pierdo ningún taller porque me han ayudado como persona.
- En la primera capacitación que tuvieron con ATRAHDOM se enteraron de los verdaderos derechos laborales de las trabajadoras domésticas.
- No sabía nada de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas hasta que me acerqué a ATRAHDOM, quienes me han asesorado y apoyado en el tema.
- Tenía cuatro años de estar en un trabajo, siempre me reclamaban por todo, el problema surgió porque me acusaba la señora que yo me había terminado una magdalena, no renunciaba para no perder el derecho a mis prestaciones. Me despidieron de sorpresa, pero gracias al apoyo de SITRADOMSA pude pelear mis derechos y me pagaron mi tiempo.
- Mis derechos laborales los he aprendido en ATRAHDOM y en SITRADOMSA. Ahora sé cuántas horas tenemos que trabajar y hasta dónde podemos cobrar.
- Yo no conocía mis derechos laborales hasta que conocí a SITRADOMSA. Aprendí sobre todas las formas de violencia laboral, yo creía que solo era cuando le pegaban a uno.
- SITRADOMSA Y ATRAHDOM, y sabemos que detrás de estas organizaciones existen más que apoyan.

15. Migración

En el trabajo doméstico hay, desde hace muchos años, un alto nivel de participación de mujeres que migran hacia los centros urbanos grandes y medianos, en especial a la ciudad capital, desde otros municipios del interior del país, y a los centros urbanos pequeños desde las áreas rurales.

A lo anterior se agrega, en los últimos años, la transformación del trabajo doméstico como nicho laboral de mujeres que migran hacia otros países, tomando un carácter intrarregional (Valenzuela, M. & Mora, C., 2009, p.16). Esta situación es también señalada en un informe presentado a la conferencia de la OIT (2010, p. 10) indicando que en *“los últimos decenios, los trabajadores domésticos han sido la principal fuente de migración masiva de mujeres procedentes del Hemisferio Sur para trabajar en ciudades del Norte”*.

Salvador, S. y Cossani, P., afirman que en los últimos años *“aumentó significativamente la proporción de mujeres que migran en busca de oportunidades laborales”*, debido a situaciones como la pobreza, la falta de empleos, la violencia y las distintas manifestaciones de la desigualdad de género, y que muchas *“de esas mujeres encuentran empleo como trabajadoras domésticas remuneradas en el país de destino”* (2020, p.5).

En el caso de Guatemala son los Estados Unidos de América (EUA) el principal destino de la migración laboral, lo que incluye también a muchas mujeres que encuentran ubicación como trabajadoras domésticas. No hay datos sobre cuántas migrantes guatemaltecas se desempeñan en el trabajo doméstico en los EUA. La encuesta de la Organización Internacional para las Migraciones (2017, p. 42) no contiene información sobre la magnitud del trabajo doméstico entre la población migrante que envía remesas. Solamente indica que el 21.5 % se desempeña en la construcción; 19.3 % en comercio, alojamiento y servicios de comidas; 15. % en otros servicios y 22.2 % no especificó.

ATRAHDOM (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) indica que muchas mujeres migran desde muy jóvenes de sus comunidades de origen para laborar como trabajadoras domésticas, lo que les impide establecer una vida propia. Tienen registrados casos de madres que dejan a sus hijos en sus lugares de origen, lo que les priva de convivir con ellos y de la vida familiar. Afirma que grupos familiares que migran de la región occidental del país hacia la costa sur y a México, buscando los hombres el trabajo en fincas mientras las mujeres tratan de colocarse en el trabajo doméstico. En Tapachula, estado de Chiapas, devengan alrededor de 2 mil pesos mexicanos mensuales (Q900), mientras que en San Marcos el salario oscila entre Q500 y Q600 mensuales.

Las causas de la migración laboral, fueron claramente identificadas por las asistentes a los grupos focales (Escobar, A., 2020, p. 23):

- En muchos pueblos las mujeres al cumplir 15 años tienen que salir a buscar trabajo, porque los papás ya no las quieren ver allí, y como en esos lugares no hay trabajo se vienen a la capital.
- En las comunidades no se paga el salario mínimo. En esos lugares el día se paga a Q20. Por esa razón la mayoría de mujeres por necesidad emigran a la capital para conseguir más sueldo. La pobreza obliga a buscar oportunidades en otros lugares, abandonando a la familia.
- Desde pequeña, a pesar de las necesidades y los obstáculos, siempre tuve en la mente que quería superarme y no trabajar siempre en oficios domésticos, para ser alguien más. Al venirme a la capital logré conseguir buenos trabajos y estudiar hasta sacar secretariado bilingüe.

En una entrevista a profundidad se recogió el siguiente testimonio de una trabajadora doméstica:

Antes de ser trabajadora doméstica, fui tortillera, y me llevaron a Zacapa, como tortillera. La señora me tenía secuestrada, no me pagaba, y cuando lograba hablar con mi mamá, me decía que aguantara que me pagarían todo junto. No me daba mi mamá alientos de regresarme a casa, hasta que se me ocurrió llamar a una señora que era líder en la comunidad, y ella me dijo que me saliera a buscar a la policía y le dijera que me han tenido secuestrada. Lo hice, me salí, pero nunca encontré un policía, y estuve horas en la calle caminando, perdí el camino, hasta que fui recordando y logré regresar. Cuando llegué, la señora me insultó y me dijo que dónde había estado. Le dije que había ido a la policía y que llegarían a buscarla a ella porque me tenía secuestrada. La señora se asustó y me fue a dejar a la terminal de buses. Me subí a un bus para la capital y me dio la mitad del dinero que me debía. Así, poco a poco, preguntando, regresé a mi pueblo.

16. Agencias de colocación

De acuerdo con información de ATRAHDOM y SITRADOMSA (comunicación personal, 22 de septiembre de 2020) funcionan seis empresas de colocación de trabajadoras domésticas. Estas empresas cuentan con un perfil de las trabajadoras domésticas, que incluye las características y antecedentes que deben presentar las interesadas, y asignan a la trabajadora cuando esta cumple con los requisitos señalados por el demandante (futuro empleador).

Las agencias realizan únicamente un papel de intermediación para poner en contacto al empleador con la oferente o buscadora de empleo, y no intervienen en la determinación de las prestaciones que percibirá o disfrutará la trabajadora. No están registradas ni supervisadas por el MINTRAB.

ATRAHDOM y SITRADOMSA indican que la mayoría de casos que han conocido sobre la relación entre agencias y trabajadoras, estas no consideran satisfactoria la experiencia.

17. La ratificación del Convenio 189 sobre el trabajo doméstico

La OIT ha señalado en múltiples oportunidades que, a menos que un convenio o recomendación excluya expresamente a los trabajadores domésticos, estos quedan incluidos en el ámbito de aplicación de las normas internacionales del trabajo (Oficina del Consejo Jurídico, opinión del 29 de junio de 2002). Sin embargo, las legislaciones nacionales, como sucede en Guatemala, continúan dando a las trabajadoras domésticas un trato discriminatorio.

Esta situación contribuyó a que en 2009 se acordó incorporar en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2010, la primera discusión de un convenio sobre el trabajo doméstico, realizando la segunda discusión en la CIT de 2011. El 16 de junio de 2011 fue adoptado el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, así como la Recomendación 201 sobre la misma materia. El 3 de julio de 2020 México depositó el instrumento de ratificación del Convenio 189, con lo que se alcanzó un número de 30 ratificaciones, de las cuales 17 corresponden a la América Latina y el Caribe.⁶

El 5 de agosto de 2015, el Organismo Ejecutivo trasladó al Congreso de la República la iniciativa de ley 4981, que propone la ratificación del Convenio 189, acompañada de opiniones favorables del MINTRAB, la IGT, el PDH, la SEPREM, y los dictámenes de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Tratados Internacionales y Traducciones del Ministerio de Relaciones Exteriores y de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Cuerpo Consultivo del Presidente de la República.

Al emitir opinión favorable sobre la ratificación del Convenio 189, la IGT sugirió que, para la eficaz aplicación del Convenio, deben reformarse los artículos 161, 162, 163 y 164 del Código de Trabajo, a efecto que tengan congruencia con los preceptos del Convenio 189 y de la Recomendación 201. También recomienda emitir normas relativas a los mecanismos de queja; aplicación de sanciones; especificación de las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio donde labora la trabajadora doméstica; y un reglamento específico sobre el trabajo doméstico.

En los considerandos del Convenio se reconoce la contribución efectiva de los trabajadores domésticos a la economía mundial; que su trabajo sigue siendo infravalorado e invisible; que es realizado principalmente por mujeres y niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas; y que son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

Los aspectos principales del contenido del Convenio 189, sobre los cuales los países Miembros que lo ratifiquen deben adoptar medidas para asegurar su aplicación, son los siguientes:

⁶OIT(2006)

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749907/lang--es/index.htm#:~:text=189%20por%20M%C3%A9xico%2C%20declar%C3%B3%3A,las%20de%20los%20otros%20trabajadores.

Consultado el 12 de octubre de 2020.

- a) **Ámbito de aplicación:** aplica a todos los trabajadores domésticos, salvo que se excluya a ciertas categorías para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y a categorías limitadas de trabajadores de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo (artículo 2).
- b) **Derechos fundamentales:** asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos; y respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo (artículo 3).
- c) **Edad mínima:** fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos, compatible con las disposiciones de los Convenios 138 y 182, que no sea inferior a la estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general (artículo 4).
- d) **Condiciones de trabajo decente:** asegurar que disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente; y, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad (artículo 6).
- e) **Contrato de trabajo:** asegurar que sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible. De preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos que incluyan datos como el nombre, apellidos y dirección del empleador; dirección del lugar o lugares de trabajo habituales; fecha de inicio del contrato y duración cuando se suscribe para un período específico; el tipo de trabajo a realizar; la remuneración, método de cálculo y periodicidad de los pagos; horas normales de trabajo; vacaciones anuales pagadas y períodos de descanso diarios y semanales; período de prueba; y las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo (artículo 7).
- f) **Igualdad de trato:** asegurar igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general respecto a horas normales de trabajo, compensación de las horas extraordinarias, períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico (artículo 10).
- g) **Salario mínimo:** que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación alguna (artículo 11).
- h) **Pago en especie:** la legislación nacional podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración revista la forma de pagos en especie, siempre y cuando se asegure que dichos pagos se hagan de acuerdo con el trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable (artículo 13).
- i) **Entorno seguro y saludable:** todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno seguro y saludable, para lo que deben adoptarse medidas eficaces, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de garantizar su seguridad y la salud en el trabajo (artículo 13).
- j) **Protección de la seguridad social:** asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad (artículo 14).

- k) **Agencias de empleo privadas:** determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas; asegurar procedimientos adecuados para la investigación de las quejas de presuntos abusos y prácticas fraudulentas en las actividades de las agencias; y asegurar que los honorarios de las agencias no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos, entre otras disposiciones (artículo 15).
- l) **Acceso a la justicia:** asegurar que los trabajadores domésticos, sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales y otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las previstas para los trabajadores en general (artículo 16).
- m) **Mecanismos de queja:** establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación relativa a la protección de los trabajadores domésticos. Se formularán y pondrán en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo; la aplicación de las normas y las sanciones, prestando atención a las características especiales del trabajo doméstico; y especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad (artículo 17).
- n) **Consulta:** la puesta en práctica de las disposiciones del Convenio por medio de la legislación nacional, se hará en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores (artículo 18).⁷

⁷Esta disposición es reforzada, en el caso de Guatemala, por la ratificación del Convenio 144 sobre la consulta tripartita.

18. Conclusiones

- El estudio confirma la persistencia de situaciones de precariedad que afectan a las trabajadoras domésticas, pero al mismo tiempo pone de relieve que hay numerosas experiencias de trato digno por parte de sus empleadores, por lo que no se puede afirmar que el trabajo doméstico es equivalente, en todos los casos, a explotación y maltrato, aunque lamentablemente afecta a la mayoría de trabajadoras.
- El trabajo doméstico remunerado continúa siendo indispensable para muchas familias, pues disponer de sus servicios facilita la incorporación laboral de las mujeres, en particular de las madres, por lo que se le debe valorar y compensar de manera adecuada, para que existan condiciones de trabajo decente.
- Los datos recabados muestran una incorporación temprana de muchas mujeres al trabajo doméstico, incluso siendo niñas, empujadas por la pobreza de sus familias y privándolas del acceso a la educación, actividades propias de la niñez (recreación) y a la opción de una vida familiar.
- Las trabajadoras domésticas conceden una gran importancia a la educación, tanto para ellas como para sus hijos, a fin de que estos tengan un futuro más promisorio, y se muestran orgullosas de los logros alcanzados. Hay menciones de empleadores que las apoyan para cursar estudios y de casos donde la duración de las jornadas de trabajo les impide iniciarlos o continuarlos.
- Hay un importante segmento de trabajadoras domésticas con estudios de secundaria, en su mayoría de ciclo básico, e incluso con estudios de nivel superior, confirmando que disponer de educación no necesariamente asegura la incorporación a un puesto de trabajo acorde al nivel educativo alcanzado, debido a la escasa demanda de trabajadores en la mayoría de ocupaciones y más aún en el empleo formal.
- Entre 2013 y 2019, hay un leve incremento en las trabajadoras domésticas que tienen un salario de Q1,001 y el salario mínimo, pero los salarios menores a Q1,000 afectan a más de dos tercios de ellas, y solamente el 4 % devenga más del salario mínimo. Los bajos salarios se relacionan, por una parte, con la escasa valoración del trabajo doméstico, a pesar que la familia empleadora requiere contar con una trabajadora satisfecha en términos de ingreso y calidad de vida y, por otra parte, muchas familias de clase media enfrentan restricciones en materia de ingresos económicos, como evidencian los datos de la ENEI de 2019, según los cuales solamente el 5 % de los ocupados devenga dos o más salarios mínimos (Prado, J., 2020, p. 16).
- La fijación de un salario mínimo para las trabajadoras domésticas es factible de conformidad con las normas vigentes para determinar los salarios mínimos, tal como concluye un estudio realizado para el efecto apoyado por la Fundación Friedrich Ebert (Gatica, R., 2020, p.9).

- Los datos de las ENEI y los testimonios recogidos en los grupos focales evidencian que la mayoría de las trabajadoras domésticas están sometidas a jornadas superiores a las 48 horas semanales. Quienes laboran por día tienen una jornada más reducida, pero no disfrutan prestaciones como aguinaldo y Bono 14. Los testimonios de los grupos focales aluden a la aspiración de tener una jornada definida y de disfrutar del descanso semanal (domingo) y de los asuetos.
- El desconocimiento de los derechos laborales es una causa importante del incumplimiento en el pago de prestaciones como el aguinaldo y el Bono-14, pues al inicio de la relación de trabajo no se pacta dicho pago. La falta de certeza es agravada por la inexistencia de contrato escrito, que se traduce en el incremento de tareas y la extensión de las jornadas de trabajo respecto a las acordadas cuando se incorporan al puesto.
- En los grupos focales indicaron que las condiciones de vivienda y alimentación para las trabajadoras que residen en el hogar del empleador son generalmente inadecuadas, señalando incluso privaciones extremas. Sin embargo, se necesita más evidencia para llegar a conclusiones mejor fundamentadas sobre esta importante cuestión.
- En los grupos focales no se externaron opiniones sobre experiencias de terminación de la relación de trabajo. En las entrevistas destacaron la importancia para las trabajadoras domésticas, y en general para todas las relaciones de trabajo, de la existencia de una labor de conciliación de la administración del trabajo, que sea imparcial y objetiva. Labor que, sin dejar de velar por el respeto de los derechos irrenunciables de los trabajadores, facilite la solución de conflictos; a lo que se agrega la necesidad de una justicia laboral pronta y cumplida.
- La crisis del COVID-19 afectó seriamente a las trabajadoras domésticas. Muchas trabajadoras por día vieron interrumpidas sus labores y por lo tanto sus ingresos, y las que residen en la vivienda del empleador, fueron forzadas a un confinamiento prolongado. En ambos casos, por el temor al contagio en las familias empleadoras. A lo que se agregan los casos de trabajadoras que, teniendo opción de ser recibidas en el hogar u hogares donde laboran, no disponían de medios de transporte.
- La crisis del COVID-19 muestra experiencias negativas pero también un número significativo de casos positivos, que ponen de manifiesto la existencia de sentimientos de afecto y solidaridad por parte de las familias empleadoras. Resaltar estos casos es importante, porque permite evidenciar que es posible, en medio de las limitaciones que padecen muchas familias, que el buen trato y el mejoramiento de las condiciones de trabajo tienen como consecuencia un clima de armonía en la relación de trabajo.
- La calidad del trato influye en la consideración de ventajas y desventajas por parte de las trabajadoras domésticas respecto al trabajo que desempeñan, y determinan la valoración que hacen de su trabajo. Tanto las ventajas como la valoración favorable son adecuadamente señaladas por las participantes en los grupos focales. En la medida que la trabajadora siente que se le aprecia, que se respeta su dignidad de persona y es apoyada en la búsqueda de superación, estará motivada e identificada con su trabajo y con la familia a la que presta sus servicios.

- La violencia, maltrato y acoso de varias formas, incluyendo el acoso sexual, afecta a un considerable número de mujeres trabajadoras, incluyendo a trabajadoras domésticas. Estas acciones provocan daños a menudo irreparables en el bienestar y salud mental de las trabajadoras y son intolerables desde el punto de vista del respeto a la dignidad humana.
- Las trabajadoras domésticas encuentran en este tipo de trabajo situaciones de ventaja, relacionadas con la satisfacción de sus necesidades, las condiciones de trabajo y el trato que les dispensan los empleadores, así como el logro de aspiraciones en materia educativa, de ellas y de sus hijos. Las desventajas están asociadas a la falta de valoración por parte del empleador, el maltrato y el incumplimiento de sus derechos como trabajadoras, incluyendo el pago de prestaciones.
- El conocimiento de los derechos laborales y el cumplimiento por parte de la institucionalidad pública competente de su función de proteger el ejercicio de esos derechos, es esencial para que las trabajadoras domésticas estén en condiciones de hacerlos valer, y tengan la certeza de que hay instituciones con el deber y el compromiso de velar por dicho cumplimiento.
- Las opiniones planteadas en los grupos focales confirman que la migración, tanto interna como externa, es fundamentalmente por razones laborales, debido a la extrema dificultad e incluso imposibilidad de conseguir un trabajo decente.
- Las agencias de colocación o agencias privadas de empleo desempeñan un papel importante para vincular la oferta con la demanda de trabajo, pero funcionan al margen de la supervisión de la administración del trabajo, a pesar que Guatemala ratificó el Convenio 96 sobre las agencias retribuidas de colocación.
- El Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos constituye un avance importante para el logro del trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Su contenido abarca todas las situaciones sobre las cuales hay un vacío normativo, o bien las disposiciones legales son insuficientes o discriminatorias para el trabajo doméstico, imposibilitando que se haga realidad el objetivo de trabajo decente.

19. Recomendaciones

- Es necesario impulsar campañas de información y sensibilización dirigidas a quienes son actualmente o podrán ser en el futuro empleadores de trabajadoras domésticas, para que conozcan los derechos y obligaciones que derivan de la relación de trabajo, ofrezcan condiciones dignas de empleo y respeten los derechos de las trabajadoras domésticas.
- Igualmente es preciso realizar campañas de información dirigidas a las trabajadoras domésticas, sobre sus derechos y obligaciones, y sobre las condiciones de trabajo y prestaciones garantizadas por la legislación laboral.
- También debe facilitarse a las trabajadoras domésticas información sobre las instituciones responsables de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y proteger el ejercicio de sus derechos, en particular la Inspección General de Trabajo. En las actividades de capacitación dirigidas al personal de la IGT deben incluirse aspectos particulares relacionados con el trabajo doméstico, y establecer los manuales o protocolos que permitan atender de manera adecuada y eficaz a las trabajadoras domésticas que acuden a la Inspección, tanto de manera directa en las sedes, como por la vía telefónica o servicios en línea.
- Es conveniente que Guatemala ratifique el Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, que revisa el Convenio 96, y contiene disposiciones más precisas y efectivas para que la labor de intermediación se realice sin menoscabo de los derechos de los trabajadores. En tanto no se ratifica el Convenio 181, el Ministerio de Trabajo debe cumplir con velar por el cumplimiento de las estipulaciones del Convenio 96, así como fortalecer el Servicio Nacional de Empleo, para ofrecer una alternativa sin costo para quienes buscan contratar trabajadores.
- Se reitera lo expresado en las conclusiones y recomendaciones del estudio sobre el trabajo doméstico realizado por ASIES en 2014, que la ratificación del Convenio 189 es esencial para demostrar la voluntad del Estado y de la sociedad guatemalteca para ofrecer una adecuada protección a las trabajadoras domésticas. La ratificación, como indica el dictamen de la IGT citado en este documento, obligará a modificar las normas sobre el trabajo doméstico contenidas en el Código de Trabajo, para eliminar las excepciones en materia de duración de las jornadas de trabajo, descanso semanal remunerado y goce de asuetos, que son injustificadamente discriminatorias para las trabajadoras domésticas. La reforma deberá incluir, tal como señala el Convenio 189, la determinación del porcentaje del salario que puede pagarse en especie, por concepto de habitación y alimentación.
- Debido a la cada vez mayor número de trabajadoras domésticas que laboran a tiempo parcial (con una jornada semanal o diaria menor a la ordinaria) es conveniente considerar la posibilidad de que se pacte una jornada de trabajo menor a la ordinaria, con un pago por concepto de salario proporcional al tiempo trabajado, más las prestaciones correspondientes a Bono 14 y aguinaldo.
- Establecer una comisión paritaria del salario mínimo para el trabajo doméstico, de conformidad con las normas contenidas en el Código de Trabajo y en el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.
- Ratificar el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la OIT en 2019, para disponer de un marco adecuado para enfrentar esas situaciones que afectan a las mujeres trabajadoras.

Referencias

- Aránguiz-Fernández, L. (1088). *Trabajadoras del servicio doméstico en Guatemala*. Guatemala.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales. (2020). *Encuesta sobre la situación del trabajo doméstico ante la crisis del Covid-19*. Guatemala. Consultado el 18 de agosto 2020. <https://bit.ly/320836D>
- Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (2014). *Monitoreo interno del 2014*. Guatemala.
- ATRAHDOM y SITRADOMSA. (2017). *Informe alternativo de sociedad civil para la 68ª. Sesión de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Guatemala.
- Blanco, B. (1991). *No me puedo dejar: negociación y resistencia en el empleo doméstico. Aproximación a la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula*. CIESAS. San Cristóbal Las Casas.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La pandemia del COVID-10 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*.
- Corte de Constitucionalidad. (2014). *Constitución Política de la República de Guatemala, con notas de Jurisprudencia*. Guatemala.
- Escobar, A. (2020). *Sistematización de los grupos focales. Estudio cualitativo sobre el trabajo doméstico*. Guatemala.
- Gatica, R. (2020). *Análisis jurídico para conformar comisiones paritarias de salario mínimo para el sector de trabajo doméstico en Guatemala*. Friedrich Ebert Stiftung. Guatemala.
- González, R., Beckley D. & Linares, L. (2020). *Mujeres trabajadoras cuentan su historia*. Banco de los Trabajadores y ASIES. Guatemala.
- Gobierno de la República de Guatemala. (2009). *Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023*. Consultado el 25 de agosto de 2020. <https://bit.ly/2RTiQu8>
- _____ (2012). Acuerdo Gubernativo Número 359-202. Guatemala
- _____ (2018) Acuerdo Gubernativo Número 242-2018. Guatemala
- _____ Decreto 13-2020. Fondo de Protección del Empleo.
- Human Rights Watch. (2002). *Del hogar a la fábrica. Discriminación sexual en la fuerza laboral guatemalteca*. Nueva York.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas/Universidad Rafael Landívar. (2013). *Compendio de derecho del trabajo de Guatemala*. Comp. Honnell Izaguirre. Segunda edición. Guatemala.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2020). *Informe anual de labores 2019*. Guatemala.
- Instituto Nacional de Estadística (2013). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos II-2013*. Guatemala. Consultado el 18 de agosto de 2020. <https://bit.ly/31ZjADm>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas/Universidad Rafael Landívar. (2013). *Compendio de derecho del trabajo de Guatemala*. Comp. Honnell Izaguirre. Segunda edición. Guatemala.

- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2020). *Informe anual de labores 2019*. Guatemala.
- Instituto Nacional de Estadística (2013). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos II-2013*. Guatemala. Consultado el 18 de agosto de 2020. <https://bit.ly/31ZjADm>
- _____(2018). *XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda*. Guatemala. Consultado el 24 de agosto de 2020. <https://bit.ly/2HLajYR>
- _____(2019). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019*. Guatemala. Consultado el 20 de agosto de 2020. <https://bit.ly/3cs1vSg>
- Lainez, L. *Relatos de pobreza. Casos de trabajadoras de casa particular originarias de San Sebastián Huehuetenango. Exclusión jurídica de los derechos laborales de la trabajadora de casa particular en la legislación guatemalteca*. FLACSO. Guatemala.
- Linares, L & Prado, J. (2014). *Trabajo Doméstico en Guatemala*. ASIES. Guatemala.
- López Lepe, H. (2016). *Las mujeres en el mercado laboral guatemalteco*. Revista Estudios Sociales 80 pág. 1-39. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Consultado el 24 de agosto de 2020. <https://bit.ly/3mM2S35>
- Mazariegos, A. & Ponciano, M. (2019). *El censo también muestra la desigualdad entre hombres y mujeres*. Consultado el 24 de agosto de 2020. <https://bit.ly/304mzch>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Recomendación 198 sobre la relación de trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo 95ª reunión, 2006. Ginebra. Consultado el 5 de octubre de 2020. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetraabajonum198.pdf>
- _____(2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (1). Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010. Ginebra.
- _____(2011). *Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Consultado el 28 de octubre de 2020. <https://bit.ly/3coGVlW>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2017). *Encuesta sobre migración internacional de personas guatemaltecas y remesas 2016*. Guatemala.
- Pérez-Sainz, J. (1991). *Mujer y empleo doméstico*. Guatemala.
- Prado, J. (2020). *Trabajadores rurales en Guatemala*. Serie Condiciones laborales de los grupos vulnerables. Número 1. Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos, ASIES. Guatemala.
- Salvador, S. & Cossani, P. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19*. Consultado el 24 de agosto de 2020. <https://bit.ly/33Skdin>
- Séverine, D; Bastos, D. & Cumes, A. (2014). *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. Guatemala.
- Valenzuela, M & Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.
- Velásquez, M. (2010). *Situación de las trabajadoras del hogar*. Guatemala. Consultado el 24 de agosto de 2020. <https://bit.ly/32PPgvx>
- Villarreal M. (2000). *El trabajo de casa particular. Una labor deshumanizante*. Asociación Proyecto Conrado de la Cruz. Guatemala.