



**ATRAHDOM**  
Asociación de Trabajadoras del  
Hogar, a Domicilio y de Maquila  
Guatemala C.A.

# El Control de Convencionalidad

Una herramienta estratégica para la “Ratificación  
del Convenio 189 y Recomendación 201, sobre el  
trabajo decente para el trabajo doméstico”  
de la OIT, en Guatemala.  
Iniciativa de ley 4981.

Guatemala, 2024.

**Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila  
ATRAHDOM**

**El Control de Convencionalidad.  
Una herramienta estratégica para la  
“Ratificación del Convenio 189 y Recomendación 201,  
sobre el trabajo decente para el trabajo doméstico”  
de la OIT, en Guatemala.  
Iniciativa de ley 4981.**

Primera edición digital.



El Control de Convencionalidad.  
Una herramienta estratégica para la  
“Ratificación del Convenio 189 y Recomendación 201,  
sobre el trabajo decente para el trabajo doméstico”  
de la OIT, en Guatemala.  
Iniciativa de ley 4981.

Primera edición digital.

© Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila - ATRAHDOM  
Coordinación: Maritza Velásquez Estrada.  
Investigadora principal: Licenciada Ingrid Zurama Urizar.  
Equipo técnico: Licenciada Julia Amparo Lotán, Amory M. Velásquez.  
Portada: Amory M. Velásquez.

1a edición: agosto de 2024.

ATRAHDOM  
10 avenida 4-18 zona 1,  
Ciudad de Guatemala.  
Guatemala.  
Teléfono: 502 2253 2382  
[coordinacion@atrahdom.org](mailto:coordinacion@atrahdom.org)  
[www.ATRAHDOM.org](http://www.ATRAHDOM.org)

Con el apoyo de: 

Se permite la reproducción total o parcial del presente estudio  
siempre y cuando se cite la fuente.

Guatemala, agosto de 2024.

## **Contenido**

El Trabajo Doméstico en Guatemala.....	7
Las Afectaciones de la Pandemia COVID-19 en el sector del trabajo doméstico:.....	7
Compendio Internacional a favor de las mujeres:.....	8
Bloque de constitucionalidad.....	14
Control de Convencionalidad.....	15
Legislación Nacional Sobre el Trabajo de Cuidados Remunerado.....	16
Antes, durante y después de la 100 Conferencia Internacional del Trabajo.....	19
El Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT.....	20
Conclusiones.....	21
Recomendaciones de ruta jurídica.....	22
Referencias.....	24

## **Presentación.**

Desde la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila – ATRAHDOM, hemos venido implementando de una serie de acciones, actividades y gestiones para la búsqueda de mejoras a la legislación para el sector de Trabajo Doméstico en Guatemala. Por lo que, desde la 100<sup>a</sup>. Conferencia Internacional del Trabajo cuando se adoptó el Convenio 189 sobre trabajo decente para el trabajo doméstico y la Recomendación 201, ATRAHDOM, ha sido pionera y la promotora de la Ratificación de este convenio en el Congreso de la República de Guatemala.

El presente documento, Control de Convencionalidad; una nueva estrategia para la Ratificación del Convenio 189 de la OIT en Guatemala, forma parte de dichos esfuerzos que con el apoyo de la Friedrich Ebert Stiftung – Guatemala, agradecemos por su valoración a nuestro trabajo en la defensa de los Derechos Humanos y Laborales de las trabajadoras domésticas a nivel nacional.

Reconocemos el trabajo de la Licenciada Ingrid Zurama Urizar López y su equipo como investigadora principal, sumado el esfuerzo y aporte de nuestro equipo técnico, Asesor Político Amory M. Velásquez y la Licda. Julia Amparo Lotán Garzona; los aportes de herramientas de la OACNUDH y ONU MUJERES Guatemala, agencias del sistema de la ONU que nos han acompañado en este proceso.

La búsqueda de sensibilizar a los parlamentarios del Congreso de la República, en este contexto sociopolítico, para la ratificación por medio de la Iniciativa de ley 4981; por lo que va más allá, de estos esfuerzos desde la perspectiva nacional y que se enmarcan en el sistema legal y de Derecho Internacional; para los sectores laborales vulnerables como las personas trabajadoras domésticas de Guatemala.

Por lo qué, esta herramienta jurídico-política se constituye en un elemento para otras causas similares que nosotras en esta oportunidad dedicamos con especial interés a todas las mujeres miembros de ATRAHDOM.

Guatemala, julio de 2024.

Maritza Velásquez Estrada  
Presidenta y Representante legal.  
ATRAHDOM.

## **Introducción.**

El Estado de Guatemala tiene pendiente la ratificación del Convenio 189 (C189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que regula la actividad laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos, a pesar de la incansable lucha por parte de organizaciones sindicales y de mujeres para que sea ratificado.

Los resabios de un eje racista y patriarcal en la matriz colonizadora que nos rige persisten en el imaginario de funcionarios públicos que se han resistido a dar este paso y con su inercia, han promovido sistemáticamente las violaciones de derechos a las personas que trabajan en este ámbito, mismas que se traducen en la precarización de sus condiciones de vida y hacen más difícil el camino del Estado hacia el cumplimiento de metas dirigidas al crecimiento y al desarrollo social.

En el marco de una apertura democrática, facilitada por un gobierno que posibilita el diálogo social y manifiesta su compromiso con el reconocimiento y cumplimiento de derechos, se hace un nuevo llamado para su ratificación.

Hacerlo promoverá la coherencia de los principios éticos y políticos que el Estado de Guatemala promulga al signar, en múltiples mecanismos, su compromiso por eliminar la exclusión, la discriminación y las violencias contra las mujeres, la niñez y adolescentes. Además de establecer relaciones con la ciudadanía, basadas en el respeto y garantía a la dignidad humana.

En las siguientes páginas encontrará información que permite entender de forma breve, la estructura socioeconómica y política en Guatemala que permitió la producción de las prácticas que regulan (o no) el trabajo doméstico, las condiciones que enfrentan en su cotidianidad las personas que trabajan en espacios domésticos en Guatemala, los diferentes mecanismos jurídicos internacionales y nacionales que respaldan la imperiosa necesidad de ratificar el C189 y por qué es tan urgente su ratificación.

## **El Trabajo Doméstico en Guatemala.**

Según la historia en Guatemala el desarrollo de las fuerzas de producción se inicio cuando los conquistadores se enfrentaron entre ellos, ya que poseer las mayores cantidades de tierras, era su meta como también la fuerza de trabajo de los indígenas originarios que fueron conquistados, fue caracterizando la época colonial hasta la fecha. A partir de ese contexto se inicia el origen del trabajo doméstico, cuando las mujeres de los finqueros hacendados daban a luz y no les bajaba la leche, pedían a sus maridos, que las mujeres de los peones que estaban dando a mamar fueran levadas a la casa grande a amamantar al hijo del patrón, llegaron las mujeres junto con sus bebés, para amamantar a ambos, y durante el momento que no lo hacían, debían hacer tareas de la casa, como lavar, cocinar y limpiar, no eran retribuidas económicamente sino por medio de especies, como alimentos, ropa, zapatos, usados.

Esta asignación creó la servidumbre, con la cual llegó la marginación y exclusión sistemática de las mujeres trabajadoras domésticas, excluyéndolas de las esferas sociales del desarrollo económico y acceso a la seguridad social, que poco a poco, fueron incorporándose al imaginario social hasta convertirse en un hábito que se sostiene hasta nuestros días. Por estar asociado a un rol de género, étnico y de clase se dejó fuera de la economía tradicional con el argumento porque las trabajadoras domésticas, no estudian para serlo, no tienen una especialización, y gozan de beneficios en la casa del empleador, como alimentos, techo, suministros de higiene, otros.

Para la acumulación capitalista las tareas del cuidado son parte fundamental de la reproducción humana dichas actividades se han considerado como carecientes de valor directo en la producción capitalista, por lo que se le devalúa socialmente a una actividad del hogar asignada a la mujer que no conllevaría el reconocimiento ni social, y mucho menos económico.

A pesar de que el régimen especial de trabajo doméstico en el código de trabajo adjudica una norma, que ha resultado ser obsoleta e infrahumana, ya que, dada desde hace 78 años, se logró en los Acuerdo Socio Económico y Agrario de los Acuerdos de Paz, 1996, compromisos para garantizar una mejor legislación para las trabajadoras de casa particular, (trabajo doméstico) no se han dado avances legislativos considerables.

Pese a que el trabajo doméstico va ligado al tema del cuidado de la reproducción y el resguardo de la vida tienen que ver con actividades cotidianas que se hacen dentro de los hogares, como lavar, limpiar, alimentar, llevar a la escuela a niños; cuidar a abuelos, personas con necesidades especiales por enfermedad o discapacidad; el cuidado de animales o plantas que sirven para el consumo propio o la generación de recursos y del medio ambiente.

Por lo que, en el 2010, ante las demandas similares de muchos países en el mundo, organizado por mujeres trabajadoras del hogar o domésticas, la OIT, inicio el proceso de la búsqueda de consultar a los Estados Miembros, la necesidad de generar un instrumento normativo internacionalmente, haciendo logrado durante la 100<sup>a</sup>. Conferencia Internacional del Trabajo, la adopción de del Convenio 189 y la recomendación 201, sobre el trabajo decente para el trabajo doméstico, el cual busca poner fin a toda forma de explotación, desigualdad, falta de humanidad, hacia este sector laboral que el 92% se ejecuta por mujeres, el cual aun en países como Guatemala no se logra su Ratificación.

### **Las Afectaciones de la Pandemia COVID-19 en el sector del trabajo doméstico:**

Las tareas de cuidados remunerados o no, son cruciales para el buen funcionamiento de las sociedades. Esto quedó evidenciado en el marco de la pandemia por COVID-19 que mostró no solo los débiles sistemas de salud, sino también la fragilidad de la organización de los cuidados y las condiciones de quienes los realizan como una actividad productiva.

Aun así, ocupan un lugar marginal en la trama económica estatal, persisten los vacíos en

la normativa para garantizar los derechos de quienes los realizan y desigualdades en la forma en que se distribuyen.

Quedó muy claro que las crisis obligan a las mujeres asumir los trabajos de cuidado (adultas, niñas, adolescentes o jóvenes) y esta presión hace que sus condiciones y las de sus familias se precaricen y sus derechos se vulneren cada vez más. Esto tiene que ver con que persiste en el imaginario social la idea de que forman parte de sus roles de género.

Según la OEA (2022) la crisis del COVID 19 tuvo impactos que afectaron en demasía a las mujeres y profundizaron las brechas de género. En el campo del trabajo doméstico se extendieron las jornadas y en el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas, las jordanas extensas no implicaron mejorar ingresos, se restringió su movilidad y se registraron muchos despidos.

El trabajo de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila – ATRAHDOM, realizado en 2021 muestra que este sector fue vulnerado en sus derechos al salario, jornadas laborales y seguridad social. Por otro lado, al menos el 37% de las mujeres entrevistadas para este informe habían contraído COVID-19, en tanto que el 43% manifestó cuadros de depresión, miedo y tristeza derivados de la falta de alimentos, ingresos y nulo apoyo económico por parte del gobierno. Solo el 12% no se enfermó, mientras que el resto, el 8% fue impactado con otras enfermedades.

El trabajo de cuidados es una de las principales ocupaciones para las mujeres en Latinoamérica a pesar de las precarias condiciones que ofrece: bajos salarios, falta de prestaciones sociales, la reducción de ingresos y el vacío de los cuidados de sus propias familias (CEPAL, 2020). Al realizarse en contextos de informalidad y exigir poca preparación, puede emplear a mujeres con escasa escolaridad y pobreza. Ocupa a 13.8% de mujeres, principalmente indígenas, afrodescendientes, migrantes; adolescentes y niñas (CIM, 2022).

Solo el 23% de las trabajadoras domésticas remuneradas mantuvo su trabajo con normalidad, 31% no trabajó, pero las personas empleadoras les pagaron, pero estuvieron confinadas en su puesto de trabajo sin la posibilidad de salir y visitar a su familia. El 30% de las personas empleadoras afirmó que el COVID fue una de las causas de despido.

La pandemia también afectó los salarios de las domésticas. El 36% de empleadores lo redujo a la mitad, aduciendo que los ingresos de la familia contratante habían disminuido.

La OIT (2023) registró que después del COVID el trabajo con domicilio disminuyó, en tanto aumentó el trabajo por días y horas. Si bien ha caído el trabajo de jornadas largas y adoptado jornadas parciales, sigue siendo una de las ocupaciones peor remuneradas.

### **Compendio Internacional a favor de las mujeres:**

En la búsqueda de mejorar las condiciones sociales, económicas y políticas de las mujeres, se han planteado innumerables mecanismos a nivel internacional que permiten a los Estados, garantizar y velar por el cumplimiento de los derechos humanos que incluyen los derechos humanos laborales del sector de trabajadoras domésticas.

### **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 1995.**

En las esferas A, sobre la mujer y la pobreza, la esfera F, la Mujer y la economía, se determina la situación de las mujeres ante la pobreza y la falta de oportunidades para el desarrollo en comparación con la de los hombres, el derecho de las mujeres a iguales condiciones de acceso al desarrollo económico, que puede ser por medio de e la prestación de su fuerza laboral, teniendo igualdad de salario, prestaciones y seguridad social.

## **La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).**

Esta Convención firmada en 1979 y revisada periódicamente en sesiones ordinarias, compromete a los Estados a implementar políticas públicas y medidas legislativas con sus correspondientes sanciones; modificar o derogar leyes, reglamentos procedimientos, usos y prácticas que impliquen discriminación contra las mujeres; así como reconocer en sus leyes una capacidad jurídica idéntica para ambos sexos.

Pide ratificar el convenio No. 100 de la OIT para aplicar plenamente la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En materia laboral aporta en el artículo 2, 3 y 11, asuntos sobre “Condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas”; adoptar medidas legislativas para “asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”; Y por último asegurar condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

En el Décimo periodo de sesiones la recomendación general No. 17 solicita: medir y cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, que contribuye al desarrollo de cada país para poner de manifiesto la función económica de la mujer.

La recomendación del Undécimo periodo de sesiones sobre la violencia contra la mujer. Apartado f) de artículo 2, artículo 5 y apartado c) del artículo 10, plantea en los puntos 11 y 14 observar y eliminar “actitudes tradicionales” que consideren a la mujer como subordinada o le atribuyan funciones estereotipadas”, porque estas perpetúan prácticas de violencia o coacción. Así como evidenciar que la pobreza y el desempleo aumentan las oportunidades de trata. Y que existen nuevas formas de explotación sexual que son igualmente incompatibles con la igualdad de derechos y con el respeto a los derechos y la dignidad de las mujeres y las ponen en situaciones especiales de riesgo de sufrir violencia y malos tratos.

Dado que muchas de las trabajadoras domésticas son niñas, la recomendación general No. 31, relativa a los derechos de los niños, hace recomendaciones en el punto 62, sobre la relación que existe entre la poca educación de las niñas y la violencia o prácticas nocivas, por lo que los Estados partes tienen la obligación de garantizar el derecho universal a una educación de alta calidad y a crear un entorno propicio que permita a las niñas y las mujeres convertirse en agentes del cambio (Convención sobre los Derechos del Niño, arts. 28 y 29; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 10).

La Recomendación general no. 33: acceso de las mujeres a la justicia anota en su punto 7 y 8, que los Estados parte tienen la obligación de exponer y eliminar los obstáculos sociales y culturales subyacentes, incluidos los estereotipos de género, porque estos afectan particularmente a las mujeres, tienen efectos adversos sobre la capacidad de éstas para obtener acceso a la justicia en pie de igualdad con los hombres.

**Observaciones finales sobre el décimo informe periódico de Guatemala, CEDAW, 2023.** “Art. 37 El comité recomienda que el Estado parte promueva el acceso de las mujeres al empleo formal incluidas las mujeres rurales, las mujeres con discapacidad, las indígenas, las garífunas, las mujeres afrodescendientes, las mujeres migrantes y las mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales y ratifique sin demora los convenios núm. 189 (2011) sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, núm. 190 (2019) sobre violencia y acoso y núm. 183 (2000) sobre protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo.”

## **Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.**

La Observación general No. 18, El derecho al trabajo (Artículo 6) en el punto 20: aclara que: El hecho de que la realización del derecho al trabajo sea progresiva y tenga lugar a lo largo del tiempo no deba ser interpretado como que priva a las obligaciones de los Estados Parte de todo contenido significativo. Tienen la obligación concreta y constante de “avanzar lo más expedita y eficazmente posible” hacia la plena aplicación del artículo 6, que en su punto 21 dice: Al igual que en el caso de los demás derechos enunciados en el Pacto, no deben adoptarse en principio medidas regresivas en relación con el derecho al trabajo. En el punto 23: La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios. En el Punto 31: En la Observación general N. 3, el Comité confirma que los Estados Parte tienen la obligación fundamental de asegurar como mínimo la satisfacción de niveles esenciales de cada uno de los derechos enunciados en el Pacto. En el contexto del artículo 6, esta “obligación fundamental mínima” incluye la obligación de garantizar la no discriminación y la igualdad de protección del empleo.

Observación general No. 23, Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, Artículo 7. 2016. En el apartado de Temas especiales de amplia aplicación, inciso f) Trabajadores domésticos, hace un diagnóstico sobre las condiciones de los trabajadores domésticos, anota entre otras cosas que en su mayoría son mujeres, pertenecen a minorías étnicas o nacionales o son migrantes. A menudo están aislados y pueden ser explotados, acosados y, en algunos casos, en particular los trabajadores domésticos que viven en el domicilio del empleador, sujetos a condiciones similares a la esclavitud. Con frecuencia no tienen derecho a afiliarse a sindicatos ni libertad para comunicarse con otras personas. Por tanto, es importante garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluida la protección contra los abusos, el acoso y la violencia, a condiciones de trabajo decentes, vacaciones anuales pagadas, horas de trabajo normales, descanso diario y semanal en igualdad de condiciones que otros trabajadores, cobertura salarial mínima donde exista, remuneración fijada sin discriminación por razón de sexo y seguridad social.

Por lo que en el Punto 50 recuerda que los Estados parte deben cumplir sus obligaciones básicas y adoptar medidas para la efectividad progresiva del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, hasta el máximo de los recursos de que dispongan.

## **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.**

Propuesta en septiembre de 2015 y ratificada por el Estado de Guatemala en múltiples ocasiones. A lo largo de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible contempla herramientas de planificación y seguimiento que ponen en el centro la igualdad y dignidad de las personas. Con respecto al trabajo de cuidados remunerado contempla:

**Objetivo 1. El fin de la pobreza:** Erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema; Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos. Garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, entre otros. Crear marcos normativos sólidos en los planos nacional, regional e internacional, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres que tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza.

**Objetivo 3. Salud y Bienestar:** Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, información y educación, y la

integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

También plantea Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad. Asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.

**Objetivo 5. Igualdad de género:** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

**Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico:** Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

**Objetivo 10. Reducción de las desigualdades:** Lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional. Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

**Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas:** Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo. Poner fin al

maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños. Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

#### **Hoja de ruta de la OEA.**

La OEA planteó en 2022 estrategias para la lucha por los Derechos de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas. Para ello propuso una hoja de ruta con 6 objetivos claves que refuerzan lo planteado en la Agenda 2030.

**Objetivo 1:** Lograr que todos los países de las Américas reconozcan a las trabajadoras remuneradas del hogar los mismos derechos que a los demás trabajadores y trabajadoras.

**Objetivo 2:** Lograr el pleno ejercicio de derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar en los países con legislación igualitaria

**Objetivo 3:** Mejorar la eficacia de las políticas sociales destinadas a las trabajadoras domésticas.

**Objetivo 4:** Aumentar el conocimiento sobre el empleo doméstico y la utilización de TICs para el ejercicio de derechos.

**Objetivo 5:** Proteger a las trabajadoras domésticas ante la violencia, los abusos y el acoso sexual.

**Objetivo 6:** Fortalecer a las organizaciones de trabajadoras domésticas y sus articulaciones como sujeto demandante clave.

#### **Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.**

Dado que muchas de las trabajadoras domésticas son víctimas de trata, este mecanismo contempla compromisos para que los Estados tipifiquen como delito la trata de personas y desde ahí brindar asistencia y protección a las víctimas de este fenómeno. Por otro lado, desalentar la demanda de cualquier tipo de explotación relacionada con este acto delictivo.

#### **XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.**

En enero de 2020 los Estados miembros de la CEPAL se comprometieron con acelerar sus esfuerzos para cumplir la agenda regional de género. Entre otras cosas, la declaración final conocida como el Compromiso de Santiago reconoció que:

“las mujeres, las adolescentes y las niñas en toda su diversidad y a lo largo de la vida suelen ser objeto de formas múltiples e interrelacionadas de discriminación y marginación, por lo que es necesario respetar y valorar la diversidad de situaciones y condiciones en que se encuentran y reconocer que enfrentan barreras que obstaculizan su empoderamiento y el ejercicio de sus derechos y que es preciso adoptar estrategias interseccionales que respondan a sus necesidades específicas, prestando particular atención a la feminización de la pobreza en la región (CEPAL, 2020, p. 3).

Con esta preocupación invitaron a impulsar medidas, leyes, políticas, planes de acción para prevenir, atender y erradicar las diferentes formas de violencia y discriminación por razón de género contra las mujeres, adolescentes y niñas, incluidas quienes tienen discapacidad, en sus ámbitos privado, público, político, económico, institucional, simbólico y obstétrico.

A promover el ejercicio de derechos sexuales y reproductivos, así como el cumplimiento

y garantía de otros derechos que van desde lo laboral, la salud, la educación, la participación política y representación, el respeto a los derechos humanos y el reconocimiento de su cultura y lenguas indígenas; e intervenciones adecuadas en los territorios.

Invitaron a promover iniciativas en cuatro áreas claves para la autonomía de las mujeres:

**Violencia de género contra las mujeres:** a) Fortalecimiento de los servicios y ampliación de los canales de atención a mujeres en situación de violencia; b) Acceso a la justicia: extensión de medidas cautelares, permisos de movilidad y uso de medios tecnológicos.

**Economía del cuidado:** a) servicios de cuidado; b) Permisos de desplazamiento; c) Licencias para personas que cuidan; d) Campañas sobre corresponsabilidad de los cuidados; e) Derechos de las trabajadoras domésticas remunerados.

**Protección social:** a) Transferencias monetarias; b) Transferencias en especie.

**Generación de empleo e ingresos:** a) Protección del empleo y acceso a créditos; b) Apoyo a mujeres en micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).

#### **XV Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, Compromiso de Buenos Aires.**

En el Punto 13 invitan a adoptar medidas para promover y proteger de manera efectiva los derechos humanos de todas las trabajadoras domésticas, de conformidad con lo establecido en el Convenio núm. 189 de la OIT y exhorta a los Gobiernos que aún no lo han hecho a ratificar y aplicar dicho Convenio.

#### **Simposio Iberoamericano Cartagena de Indias de la OIT.**

Plantea una Hoja de Ruta que contempla varios ejes para implementar una estrategia en materia de los derechos laborales de trabajadoras domésticas remuneradas. Siendo estas:

- Formalización que implica avanzar en la implementación de las leyes.
- Equiparación de derechos que incluyen las reformas al marco legal en países que no han ratificado el Convenio 189 (y promover su ratificación).
- Valorizar el trabajo doméstico remunerado.
- Organizaciones y espacios de diálogo a ser fortalecidos.
- Abordar los riesgos que enfrentan las trabajadoras domésticas remuneradas.

#### **La Resolución A/RES/68/137 sobre violencia contra trabajadoras migratoria.**

Esta resolución sobre trabajadores migratorios hace referencia directa al C189.

Dado que en las preambulaciones se refiere a la importancia del C189, cita la relación entre CEDAW y la recomendación general 26 relativa al trabajo migrante, con el contenido de la resolución A/RES/68/137 exhortando a los firmantes de CEDAW a que también ratifiquen el Convenio y otros instrumentos similares y complementarios y en las cláusulas operativas vuelve a exhortar a los Estados Miembros a que ratifiquen el Convenio 189, el de migrantes y otros similares.

#### **Examen Periódico Universal de la Organización de Naciones Unidas.**

- En el punto 90.88 Azerbaiyán exhortó a Guatemala a “Armonizar la legislación interna con las normas internacionales del trabajo”.
- En el punto 90.131 Indonesia llamó a “Mejorar el acceso de las mujeres a un trabajo decente a fin de acabar con la discriminación contra las mujeres”.
  - En el punto 90.178 Pakistán pidió “Considerar la posibilidad de destinar más recursos a promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo competitivo y

al trabajo decente”.

Observaciones Finales sobre el Segundo Informe Periódico de Guatemala en seguimiento al cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares CMW.

Dada el 2 de mayo de 2019, la observación número 14 respecto a la ratificación de instrumentos pertinentes dice que si bien Guatemala ha ratificado prácticamente todos los principales tratados de derechos humanos, así como varios convenios de la OIT, observa que no ha ratificado la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, el Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte, el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones, y los Convenios sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias), 1975 (núm. 143), y sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT.

**En las Observaciones Finales sobre el cuarto informe periódico de Guatemala sobre el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC.**

Emitida el 11 de noviembre de 2022, en la Observación 27, inciso d) se recomienda al Estado parte que: a) Adopte las medidas necesarias para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en los sectores agrícola y del trabajo doméstico a fin de que gocen de las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores; b) Continúe sus esfuerzos para reforzar el mandato y la capacidad de los inspectores laborales para que lleven a cabo una supervisión eficaz de las condiciones de trabajo en estos sectores y, en la medida de lo posible, en el sector informal; c) Establezca mecanismos eficaces para denunciar los abusos y la explotación, teniendo en cuenta la vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores en estos sectores; d) Ratifique el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo.

### **Bloque de constitucionalidad.**

De acuerdo con el análisis jurídico realizado por la Corte de Constitucionalidad en (Expediente 1822-2011, 2012); es de obligación rutinaria:

“realizar el análisis confrontativo que requieren acciones de inconstitucionalidad ... [para] verificar si en el ejercicio de la función legislativa, existe conformidad ... conforme a normas de la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también con los estándares internacionales en materia de derechos humanos”.

Esto debido a que el Bloque de Constitucionalidad son todas aquellas normas y principios escritos o no, que estén dentro o fuera del texto, forman parte de la Constitución y que sirven para el Control de Constitucionalidad, y cuya función es la de “valerse como herramienta de recepción del Derecho Internacional, garantizando la coherencia de la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado”, lo cual la Corte, encuentra vigente y legitimado por medio de los artículos 44 y 46 de la Constitución.

Dicho expediente menciona la sentencia de la Corte de Constitucionalidad exhorta a los tres poderes del Estado a hacer valer el derecho de iniciativa de ley para incorporar, en su momento, iniciativa legislativa relativa a compromisos del Estado en materia de Derechos Humanos.

Así mismo, forma parte de este Bloque de Constitucionalidad, la obligación de la Corte de Constitucionalidad a los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, explicado

en (Expediente 3340-2013, 2014); al notar qué:

“[...] Además, en atención a lo preceptuado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y por estar sometidos a la jurisdicción de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, resulta obligatoria la observancia de las sentencias emitidas por esa Corte, aunque en estas no figure el Estado de Guatemala como parte, ya que en ellas se establece la forma de interpretar el contenido de las normas de la Convención y su alcance. [...] el Estado de Guatemala debe aplicar las normas relativas al derecho internacional por ser de observancia general para todos los Estados en atención al “ius cogens” y atendiendo a las normas y principios que forman parte del bloque de constitucionalidad, las que, como tal, asumen la categoría de compromisos internacionales adquiridos por el Estado de Guatemala de conformidad con el artículo 149 constitucional.”

Por lo que es de obligación atender a estos fallos en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

### **Control de Convencionalidad.**

Control de Convencionalidad y la No Ratificación del Convenio 189 de la OIT por el Estado de Guatemala.

El control de convencionalidad es un mecanismo jurídico que examina la conformidad de las normas y prácticas nacionales con las obligaciones internacionales asumidas por los Estados. En el caso de Guatemala, la omisión de ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos podría ser objeto de escrutinio bajo este principio.

### **Marco Jurídico Internacional.**

Guatemala ha contraído obligaciones internacionales mediante la ratificación de diversos instrumentos, entre los que se destacan:

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

### **Análisis Jurídico.**

La no ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte de Guatemala constituye una contravención de sus obligaciones internacionales por las siguientes razones:

**Discriminación de Género:** La omisión podría interpretarse como una violación del artículo 11 de la CEDAW, que obliga a los Estados Parte a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.

**Vulneración de Derechos Laborales:** Tal omisión podría contravenir el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

**Incumplimiento de Compromisos de Desarrollo Sostenible:** La no ratificación podría obstaculizar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (igualdad de género) y 8 (trabajo decente), comprometiendo la implementación de la Agenda 2030.

La no ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte de Guatemala configura una

violación del control de convencionalidad, en tanto que dicha omisión contraviene obligaciones internacionales previamente asumidas por el Estado en materia de derechos humanos y laborales. La aplicación del control de convencionalidad en este contexto podría ser un catalizador para impulsar reformas legislativas y políticas públicas orientadas a garantizar la protección efectiva de los derechos de las trabajadoras domésticas en Guatemala, en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos.

### **Legislación Nacional Sobre el Trabajo de Cuidados Remunerado.**

En Guatemala existen solo algunas normas que contribuyen con garantizar, regular y asegurar los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas. Sin embargo, se trata de marcos con vacíos y ambigüedades que dejan en manos de los empleadores decisiones que tendrían que ser tuteladas por el Estado. Sin embargo, la Constitución de la República es clara en su resguardo por la igualdad y los derechos laborales.

### **Constitución política de la República.**

**Artículo 4. Libertad e igualdad.** En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

**Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana.** Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

**Artículo 46. Preeminencia del Derecho Internacional.** Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

**Artículo 101. Derecho al trabajo.** El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

**Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.** a). Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna; g) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna; h) derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; i) derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos; entre otros derechos garantizados.

### **Código de Trabajo.**

El trabajo doméstico remunerado está regulado en los Artículos 27, así como del 161 al 167 (dentro de los Regímenes Especiales de Trabajo), contempla:

**Artículo 27.** El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera al servicio que prestan las trabajadoras del hogar.

**Artículo 162.** Salvo pacto contrario, la retribución de las personas trabajadoras domésticas comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

**Artículo 163.** El patrono puede exigir a la persona trabajadora doméstica antes de forma-

lizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

**Artículo 164.** El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

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

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

**Artículo 165 y 166.** La falta de respeto o el maltrato notorio de la persona trabajadora para las personas que habitan en la casa donde presta sus servicios o la falta de interés de cumplir con sus obligaciones.

#### **Acuerdos de Paz.**

Enfatizan la necesidad de erradicar prácticas sociales diferentes para sectores sociales vulnerables, entre estos las mujeres indígenas, que se enfrentan a una doble discriminación. El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria contempla, legislar para la defensa de los derechos de las mujeres, sobre todo si se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Exige al Estado cumplir con su papel tutelar en materia laboral, relativos a desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, prestando particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de mujeres, trabajadores agrícolas, trabajadores de casa particular, menores de edad y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección.

El Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas protege a los pueblos, por lo tanto, a las mujeres indígenas, de cualquier discriminación racial y otorga la libertad para portar su indumentaria, hablar los idiomas mayas y la práctica de su cosmovisión. En este acuerdo plantea la lucha contra la discriminación racial y explícita de los derechos civiles, políticos, sociales y económicos de los pueblos indígenas.

#### **Ley de dignificación y promoción integral de la mujer.**

Reconoce el carácter pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca y se basa en el respeto a la libertad, dignidad, la vida humana y la igualdad.

**Artículo 12: Mecanismos en la esfera del trabajo.** El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. Los órganos competentes gubernamentales o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a: Inciso b) Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones, especialmente las que se refieren a pensión para los familiares de una trabajadora fallecida; condiciones de servicio, de remuneración, de trato y de evaluación del trabajo. Inciso c) Seguridad social de las mujeres trabajadoras en general.

**Artículo 14: Niñas y niños trabajadores.** Los órganos competentes gubernamentales o mixtos encargados de las funciones relativas al sector trabajo establecerán mecanismos de supervisión especiales, con énfasis en la situación de las niñas y niños trabajadores, para cumplimiento de sus derechos laborales, especialmente en cuanto a salarios, acceso a la salud y seguridad en trabajos de alto riesgo.

**Sobre prevención y erradicación de la violencia.** C) Modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, prácticas jurídicas o costumbres que impliquen la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer.

### **Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.**

Basada en 12 ejes globales que buscan mecanismos para la promoción de los derechos de las mujeres.

**Eje Desarrollo Económico y Productivo con Equidad:** Punto 1. Garantizar la integración y aplicación del principio de equidad para mujeres y hombres, y para mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas desde sus fundamentos filosóficos, principios, valores y prácticas económicas. Punto 5: Asegurar el reconocimiento y cuantificación de los aportes del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres a la economía nacional.

**Eje de salud integral:** Punto 3. Garantizar el acceso de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas a los servicios de salud integral en todas sus etapas de vida.

**Eje de Erradicación de la violencia contra las mujeres:** Punto 1. Transformar la ideología, valores, principios y prácticas fundamentadas en la opresión y violencia contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas. También propone garantizar la eliminación y sanción de las formas de opresión y violencia. Punto 4. Garantizar la aplicación, efectividad, cumplimiento y desarrollo de los instrumentos legales, internacionales y nacionales para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

**Eje de Equidad Jurídica:** Punto 1. Garantizar la positividad, observancia y aplicación de las convenciones, convenios, acuerdos y declaraciones internacionales, suscritos por Guatemala, que protejan y favorezcan los derechos humanos de las mujeres y la Plataforma para la Acción Mundial de Beijing emanada de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Punto 2. Compatibilizar la legislación nacional con la legislación internacional sobre los derechos humanos de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas y proponer nuevas leyes que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

**Eje de racismo y discriminación:** Punto 1. Transformar la ideología, valores, principios y prácticas fundamentadas en la discriminación y el racismo contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas. Punto 2. Garantizar la vigilancia, aplicación y efectividad de instrumentos legales para prevenir la violencia.

**Eje de equidad laboral:** Punto 1. Garantizar la función tutelar del Ministerio de Trabajo a fin de asegurar la plena vigencia de los derechos laborales. Punto 2. Revisar y reformar el marco jurídico y disposiciones administrativas vigentes, a fin de garantizar el principio de equidad e igualdad entre mujeres y hombres y entre mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas. Punto 3. Garantizar la aplicación del derecho de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas a la seguridad laboral. Punto 4. Crear y hacer cumplir normas de higiene, seguridad, salud ocupacional y recreación, fundamentadas en las necesidades de las mujeres trabajadoras mayas, garífunas, xinkas y mestizas. Punto 5. Garantizar el acceso a la información, capacitación y asesoría a las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas trabajadoras migrantes, en la defensa de los derechos laborales y la demanda de su cumplimiento efectivo, ante autoridades e instancias

correspondientes. 6. Garantizar el pleno acceso de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas al mercado de trabajo en paridad de condiciones.

### **Antes, durante y después de la 100 Conferencia Internacional del Trabajo.**

#### ***La ruta del Convenio 189 en Guatemala.***

Varios han sido los pasos de las mujeres organizadas para que el Estado cumpla con garantizar el C189. Los primeros se realizaron hace casi 25 años, cuando se presentó la Iniciativa 2131 con fecha 1 de enero de 1999. En mayo de 2006 se presentó la Iniciativa 3467. Ambas pasaron primera lectura y se fueron a las comisiones de Trabajo, la cual no elaboró ningún dictamen; y de la Mujer que dictaminó a favor.

El 8 de marzo del 2006 se presentó una Acción de Inconstitucionalidad del Código de Trabajo, que en 2007 la Corte de Constitucionalidad emitió fallo de No ser Inconstitucional. El 8 de agosto del 2009 se presentó la Iniciativa de Ley 4075 que buscaba reformas al Código de Trabajo decreto 1,441.

A pedido del Ministerio de Relaciones Exteriores, en agosto de 2011 la SEPREM presentó un dictamen técnico jurídico en el que argumentó las razones para ratificar el C189. Este enfatiza que existe un marco internacional pertinente que inicia con la

Convención de los Derechos Humanos que establece el principio de no discriminación y recuerda que los Derechos Económicos, Sociales y Culturales resaltan el reconocimiento al derecho al trabajo y garantías para este.

Argumenta la necesidad de promover legislación laboral equitativa para cumplir con los Acuerdos de Paz y la CEDAW, lo que llevaría a Guatemala a ser congruente con los derechos fundamentales al trabajo que propone la OIT y la Constitución de la República. Enfatiza que “es una herramienta jurídica y de derechos humanos, modificar la estructura jurídica que privilegia al empleador”.

En septiembre de 2011 este expediente recibió el visto bueno del Procurador de Derechos Humanos. Y en junio de 2015 el Ministerio de Trabajo dio su opinión técnica y enfatizó que muchas de las actividades productivas en el país se realizan en la informalidad y empirismo, lo cual agrava la situación de los trabajadores. Por esta razón urgió actualizar la legislación y recomendó ratificar el Convenio.

Este Ministerio propuso reformar las normas ordinarias específicamente los Artículos 161, 162, 163 y 164 del Código de Trabajo que permitan la plena aplicación y congruencia con los preceptos contemplados en el Convenio 189 y en la Recomendación 201. Solicitan al Congreso de la República de Guatemala crear una nueva normativa o adaptar a la legislación vigente a las disposiciones del Convenio, así como las recomendaciones relativas a: a) los mecanismos de queja, b) la aplicación de normas y sanciones; e) especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar; y d) la creación de un reglamento específico que desarrolle el contenido general del Trabajo doméstico.

En julio de 2015 se envía al Congreso de la República el expediente que contiene la iniciativa del Convenio 189, que se identifica con el número 4981 y que contiene todos los análisis jurídicos mencionados anteriormente.

En 2016, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República emitió un dictamen favorable para esta iniciativa, que invita al Estado a cumplir con los Convenios de la OIT 103: sobre protección a la maternidad; 138: sobre edad mínima de trabajo; y 100: sobre igualdad de remuneración, todos ratificados por Guatemala.

Este documento expone que la ratificación armoniza al Estado con otros instrumentos internacionales en materia laboral y no es contraria a la Constitución Política. Que permitirá generar legislación específica para regular las relaciones laborales, según los derechos laborales. Su análisis jurídico señala inconsistencias actuales en los artículos 161 y 162 del Código de Trabajo respecto a que limita la definición del trabajo doméstico a aseo, siendo este más amplio y porque el código establece obligatoriedad del patrono a suministrar habitación y manutención, mientras que el Convenio establece que podría hacerse otras formas de pago consensuadas con el trabajador y por un valor razonable.

Destino de este expediente: engavetado.

### **El Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT.**

Al observar las condiciones de las trabajadoras, pero también los vacíos en este campo del trabajo, la OIT planteó en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, el Convenio 189, en el que exhorta a los Estados parte tomar medidas para promover un trabajo decente para el trabajo doméstico. Entró en vigor en 2013, aunque Guatemala no lo ratifica todavía, y contempla:

- El reconocimiento al trabajo doméstico como una actividad crucial que aporta a las economías mundiales, pese a su invisibilización.
- Una definición político-jurídica sobre qué es el trabajo doméstico y quienes son trabajadoras domésticas: “toda persona que realiza, por cuenta de otra persona, remuneradamente, trabajos de carácter doméstico en el hogar de esta persona, incluso en el marco de un servicio doméstico colectivo.”
- La obligación de los miembros a adoptar medidas para asegurar la promoción y protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras domésticas.
- Respeto y protección de los derechos fundamentales al trabajo; y protección contra formas de abuso, acoso y violencia.
- Términos y condiciones de empleo informados de manera comprensible y mejor si es por escrito.
- Trabajar solo horas normales de trabajo, según legislación de cada país y compensación de horas extras, períodos de descanso diario, semanal y vacaciones anuales pagadas.
- Pago de salarios en efectivo, solo una parte puede ser en especie.
- Garantizar un trabajo seguro y ambiente laboral saludable.
- Prestaciones de maternidad y las que ya gozan otros trabajadores.
- Fijar una edad mínima para laborar y no se puede privar a nadie de la educación obligatoria.
- Condiciones de vida digna que respeten privacidad y libertad para decidir si reside o no en el hogar.
- Trabajadores migrantes: garantizar sus condiciones de trabajo.
- Agencias de empleo privadas deben cumplir con reglamentos de operación.
- Acceso efectivo a tribunales y otros mecanismos de solución de conflictos, como denuncia accesible.

## **Conclusiones.**

Han pasado 12 años y Guatemala sigue rezagada en su decisión para ratificar el Convenio 189, a pesar de ser signataria de otros Convenios Internacionales que promueven la lucha contra todo tipo de discriminación, violencias y vulneración de derechos contra las mujeres. Esto pese a que la propuesta de ley 4981, referida al Convenio 189, ha recibido varios dictámenes favorables desde 2015.

La lucha por estos derechos ha sido liderada por las mujeres trabajadoras domésticas y otras organizaciones de mujeres que ven la necesidad de reconocer un trabajo que ha permanecido oculto históricamente y ha sido utilizado como mecanismo de despojo de los cuerpos y las vidas de muchas mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes y adultas, que no han podido salir de su condición de pobreza y exclusión. Esto reforzado por el imaginario patriarcal, racista y de clase de líderes políticos y económicos que se han beneficiado del trabajo de estas sujetas y siguen reproduciendo prácticas de discriminación, exclusión, violencias y subordinación bajo la mirada impávida y permisiva del Estado guatemalteco.

Esta omisión que es ideológica y política sigue poniendo a las personas trabajadoras domésticas en condiciones de vida precarias, al dejar en manos de los empleadores, acciones que deben ser normadas y tuteladas por el Estado. Y al Estado en una posición de incoherencias sobre sus principios éticos frente a la defensa y garantía de derechos humanos.

Existe suficiente evidencia científica que muestra la realidad de este sector laboral:

jornadas de trabajo extensas y sueldos bajos; la falta de seguridad social y de prestaciones laborales; los maltratos y violaciones sexuales, entre otros vejámenes. Pese a ser una actividad que da una considerable contribución al PIB nacional y a la reproducción de la vida de la sociedad, sigue rigiéndose por prácticas excluyentes y serviles que datan de la época colonial, que violan los derechos de quienes los realizan.

Mientras el Estado de Guatemala no legisle en favor de las trabajadoras domésticas remuneradas ni reconozca el trabajo de los cuidados, sostiene, a riesgo de aumentar, la brecha de género, las violencias, la pobreza y la exclusión contra las mujeres.

Ratificar el Convenio 189 permitirá refrendar su posición de respeto hacia los derechos humanos, ser coherente con sus principios y tener un diálogo abierto y franco con naciones que ya están trabajando en la implementación del C189, como Argentina, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana, que han ratificado el Convenio 189, en la búsqueda de la justicia social, coherencia política y el resguardo de la dignidad humana.

Por lo qué, es de suma importancia que los tomadores de decisiones en las distintas ramas de los poderes del Estado puedan hacer uso de las facultades constitucionales de iniciativa de ley y tramitar el seguimiento de la ratificación del Convenio 189 sobre Trabajo Doméstico, con lo que se estará enmendando un error histórico que promoverá el desarrollo integral tanto de las mujeres como del país en su conjunto.

## **Recomendaciones de ruta jurídica.**

1. El Congreso de la República de Guatemala, tiene ya en sus manos una propuesta de Ratificación del Convenio 189 de la OIT, que se identifica con el número 4981, la cual contiene todos los análisis jurídicos y dictámenes favorables que determina la Ley. Una vía es desengavetar ese expediente y solicitar su aprobación.
2. Promover cambios legislativos acordes a lo que establece el Convenio 189 y la Recomendación 201. O generar políticas públicas en favor de las trabajadoras domésticas.

Estas posibilidades requieren elaborar una estrategia específica de corto, mediano y largo plazo.

3. El Estado de Guatemala, ha ratificado varios instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos, y especialmente a favor de las mujeres. A la fecha no ha cumplido con sus obligaciones principales: RESPETAR, PROTEGER, GARANTIZAR, NO DISCRIMINACION Y HASTA EL MÁXIMO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES (adquiridas con la ratificación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -PIDESC-) en favor de las trabajadoras domésticas, ratificando el Convenio 189 o fomentando una legislación coherente con dichos compromisos.
- a) Se propone plantear una **ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE AMPARO** por la OMISION del Estado a ratificar el Convenio 189, ya que no hacerlo contraviene la obligación constitucional, establecida en el inciso t) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece:

“El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios o tratados se considerarán como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”

No ratificar el Convenio 189 de la OIT, amenaza y violenta el pleno disfrute de los derechos laborales mínimos de esta población trabajadora.

La acción constitucional de Amparo también se fundamenta, además de la normativa internacional ya mencionada en el presente documento, en lo que establece la Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad, Decreto número 1-86, específicamente en los artículos:

**ARTICULO 1. OBJETO DE LA LEY.** La presente ley tiene por objeto desarrollar las garantías y defensas del orden constitucional y de los derechos inherentes a la persona protegidos por la constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

**ARTICULO 2. INTERPRETACION EXTENSIVA DE LA LEY.** Las disposiciones de esta ley se interpretarán siempre en forma extensiva, a manera de procurar la adecuada protección de los derechos humanos y el funcionamiento eficaz de las garantías y defensas del orden constitucional.

**ARTICULO 3. SUPREMACIA DE LA CONSTITUCION.** La Constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado. No obstante, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala prevalecen sobre el derecho interno.

**ARTICULO 8. OBJETO DEL AMPARO.** El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de estos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción

o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.

**ARTICULO 10. PROCEDENCIA DEL AMPARO.** La procedencia del amparo se extiende a toda situación que sea susceptible de un riesgo, una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes de la República de Guatemala reconocen, ya sea que dicha situación provenga de personas y entidades de derecho público o entidades de derecho privado.

Toda persona tiene derecho a pedir amparo, entre otros casos:

- a) Para que se le mantenga o restituya en el goce de los derechos y garantías que establece la Constitución o cualquiera otra ley...;

## Referencias.

- ASIES. (2020). Trabajo doméstico en el contexto de la pandemia del COVID-19. Guatemala.
- M. Velásquez, ATRAHDOM. (2021). Desigualdades y afectaciones generadas por el COVID-19 en la vida de las mujeres trabajadoras, en sectores vulnerables en Guatemala. (A. M. Velásquez, Ed.) Guatemala.
- Carrasco Bengoa, C. (2021). La economía del cuidado. Planteamiento actual y desafíos pendientes. Revista de Economía Crítica, I(11), 205-225.
- CEPAL. (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación.
- CEPAL. (2022). Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe.
- CIM. (2022). Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas persistentes.
- Comisión de Trabajo del Congreso de la República. (2016). Dictámen 1505.
- Comisión Interamericana de Mujeres. (2022). Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas.
- Congreso de la República. (11 de agosto de 2015). Iniciativa de ley 4981. Iniciativa que dispone aprobar convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, Adoptado en Ginebra el 16 de junio de 2011. Guatemala.
- Esquivel, V. (2011). La Economía Del Cuidado En América Latina: Poniendo A Los Cuidados En El Centro De La Agenda. Área de Práctica de Género, Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD.
- Expediente 1822-2011 (Corte de Constitucionalidad 17 de julio de 2012).
- Expediente 3340-2013 (Corte de Constitucionalidad 18 de diciembre de 2014).
- IGSS. (2023). Cifras de afiliación. Obtenido de <https://www.igssgt.org/informes-y-estadisticas/>
- Naciones Unidas y RCP LAC. (2024). Perfil regional de igualdad de Género para América Latina y el Caribe.
- OIT. (2023). Invertir en cuidados para hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Una agenda común. Hoja de Ruta y recomendaciones para políticas públicas.
- ONU Mujeres. (2020). Dimensiones de género en la crisis del COVID-19 en Guatemala.
- PNUD. (2022). Informe Nacional De Desarrollo Humano. Desafíos Y Oportunidades Para Guatemala: Hacia Una Agenda De Futuro La Celeridad Del Cambio, Una Mirada Territorial Del Desarrollo Humano 2002-2019. Guatemala: Phoenix Design Aid.
- Rivera Contreras, M. H. (2010). Guatemala: de la clase ociosa a la clase del consumo diferencial. IIPS.
- SEPREM. (2009). Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023. Guatemala.
- SEPREM. (2024). Guía Para La Recopilación Y Análisis De Iniciativas De Ley Desde El Ejecutivo, En Materia De Derechos Humanos De Las Mujeres. Guatemala.
- SEPREM. (s.f.). Marco normativo y de política pública para el avance de las mujeres. Guatemala.

