

REPORTE ALTERNATIVO

Sobre el cumplimiento del Estado de Guatemala de los compromisos de La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

CEDAW

ORGANIZACIONES

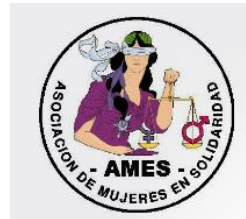
ASOCIACIÓN DE MUJERES EN SOLIDARIDAD -AMES-

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR A DOMICILIO Y DE MAQUILA -ATRAHDOM-

ALIANZA DE MUJERES COOPERATIVISTAS DE GUATEMALA –AMCG-

SINDICATO DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS SIMILARES Y A CUENTA PROPIA -SITRADOMSA-

amesguatecomunicacion@gmail.com,
amesguatemala@gmail.com



alianzamujerescooperativistas@gmail.com



mvelasquez@atrahdom.org
atrahdomcoordinacion@gmail.com



sitradomsa2010@gmail.com



INDICE DE CONTENIDOS

No.		Pagina
1	Justificación	3
2	Contexto General Guatemalteco	3
3	Caracterización del Mercado Laboral Guatemalteco	4
4	Ramas Laborales: Trabajo Doméstico	5
	Definición	5
5	Oportunidades de Empleo	5
6	Generación de Ingresos	6
7	Mecanismos Disponibles de Inspección de Trabajo	6
8	Condiciones Laborales	6
9	Salud y Seguridad	6
10	Ratificación del Convenio 189	6
11	Reglas mínimas sobre trabajo doméstico (régimen especial del Trabajo Doméstico en el Código de Trabajo)	6
12	Remuneración	7
13	Horarios y Jornadas de trabajo	7
14	Ratificación de Convenio 189	7
15	Trabajadoras en la Maquila textil	8
	Explotación laboral y trabajo precario	
16	Oportunidades de Empleo	8
17	Generación de Ingresos	9
18	Mecanismos Disponibles de Inspección de Trabajo	9
19	Condiciones Laborales	10
20	Salud y Seguridad	10
21	Trabajadoras Agrícolas, del campo y/o rurales	11
22	Oportunidades de Empleo	11
23	Generación de Ingresos	11
24	Mecanismos Disponibles de Inspección de Trabajo	12
25	Condiciones Laborales	12
26	Salud y Seguridad	13
27	Conclusiones y Recomendaciones al Comité CEDAW:	13

Todas las figuras monetarias citadas equivalen a Quetzales Guatemaltecos (GTQ, Q) y Dólares Estadounidenses (USD, \$)

1. **Justificación**

La sociedad civil de mujeres organizadas, velamos por los derechos humanos laborales a favor de las mujeres trabajadoras en ramas vulnerables, como el Trabajo Doméstico, Maquila y del campo o rurales, nos hemos reunido, para elaborar el presente informe alternativo, para evidenciar y argumentar al Comité de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, que en Guatemala se siguen violentando nuestros derechos laborales.

2. **Contexto general guatemalteco:** Guatemala, según el último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística, en 2014, la población total era de 15.8 millones de habitantes, con una elevada proporción de jóvenes. Las principales actividades económicas son los cultivos agrícolas para la exportación: café, caña de azúcar, banano, cardamomo, cultivos destinados a la producción de agro combustibles (palma africana) y productos de la industria de exportación, la maquila entre ellas, la textil, cibernética y la explotación minera. Más del 60% de población vive en el área rural, el 64% es población indígena, lo cual convierte a Guatemala en uno de los países con mayor población indígena del mundo; cuatro pueblos, maya, xinkas, garífuna y mestizo. Es un país en proceso de Desarrollo, se estima que un 51.5 % de la población son mujeres. Guatemala es uno de los países que tiene flujos inmigratorios de población que se desplaza internamente por la violencia y la pobreza, la falta de oportunidades de desarrollo, y las migraciones sobre todo al Norte Americano, en busca de mejores oportunidades económicas, de las cuales hay más de 200 mil deportaciones de los últimos dos años, estas migraciones han representado el segundo lugar de divisas para el país; siendo las remesas familiares una considerable sustentación de ingresos para los hogares guatemaltecos.

Guatemala en el 2015 vivió una de las convulsiones sociales que no había vivido desde hacía más de 70 años, todos los sectores sociales, apoyados por la comunidad internacional, y la Comisión Internacional Contra la Impunidad de las Naciones Unidas, CICIG, con el Ministerio Público, pusieron en la agenda Judicial la denuncia del régimen de gobierno del Partido Patriota, sobre serios, gruesos, malévolos y perversos procesos de corrupción, del Presidente Otto Pérez Molidá, la Vice Presidenta Roxana Baldetti y gran parte de su gabinete, dejando al pueblo sumido en la pobreza y la deuda.

2017, Guatemala está viviendo actualmente una coyuntura política difícil, el Congreso de la República se encuentra emplazado por el pueblo, pidiendo la renuncia a más de 107 diputados y diputadas corruptos por abuso de autoridad, discriminación y prepotencia. Así mismo se pide la renuncia al Presidente de la República, por su implicación en la falta de transparencia para declarar el uso o destino de fondos recibidos por el partido FCN Nación, durante la campaña electoral 2015, y por la decisión de expulsar del país al Comisionado Ivan Velasquez de la CICIG y además pretendiendo reformar la ley que le permita despedir a la fiscal general, jefa del Ministerio Público, Thelma Aldana. Hay un sistema de ingobernabilidad, no hay programas de empleo, educación, salud y desarrollo para los y las guatemaltecas; extorsión, el robo a mano armada, el sicariato, el asesinato de pilotos, las bombas puestas en buses, las maras, el narcotráfico, y el crimen organizado, tienen de rodillas a la población trabajadora, las fuerzas de seguridad hacen esfuerzos, que no han sido suficientes.

3. **Caracterización del Mercado Laboral guatemalteco:** Debemos de considerar que la situación de las mujeres en el mercado laboral se establece a partir de factores determinantes por la pobreza y la falta de oportunidades, lo que ocasiona que un 80% de las niñas y adolescentes abandonen sus estudios para prestar su fuerza laboral y apoyar en sus hogares, hasta un 72% son motivadas por la violencia de diferentes aspectos. Por lo que ya en las edades productivas las mujeres no logran completar sus estudios primarios, ya que solo un 10% de las mujeres con mejores oportunidades logran culminar sus carreras académicas, lo que no hace que Guatemala sea un generador de mujeres profesionales que compitan con mercados internacionales en el campo profesional, científico.
- Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 2-2014), la población en edad de trabajar (PET) es de 10 millones 509 mil 644 de personas —52.7 por ciento son mujeres—, mientras que la población económicamente activa (PEA) es de 6 millones 316 mil cinco —el 65 por ciento son hombres. Estimando que la -PEA- masculina rebasa el 72% que se encuentra ocupada, en comparación al 28% aproximado de las mujeres y jóvenes en edades productivas que se encuentran en la búsqueda de empleos, en comparación a las mujeres de entre 25 a 45 años, que aun logran estar ocupadas, a pesar de que las mujeres continúan con la mayor carga de la responsabilidad del trabajo doméstico no remunerado y el cuidado.

En el ámbito del acceso al empleo digno y decente tanto hombres como mujeres ven incumplidos sus derechos humanos laborales en sus contratos, como el pago del salario mínimo, aunque el salario diario es de Q 86.90 en actividades agrícolas y no agrícolas mientras que en el sector de la industria de la exportación y de la maquila es de un Q 79.48, ambos hacen un promedio diario de \$11.7 y \$ 10.7 respectivamente, lo que no alcanza para cubrir los costos de las canastas básica alimentaria –CBA- Q4,098.60 = \$552.3, y canasta básica vital CBV Q7,479.20 = \$1,024.54.

En enero del 2017, el Congreso de la República aprobó el convenio 175 de la OIT, para el trabajo a tiempo parcial, lo que hace que las empresas puedan contratar por tiempos, sin tener mayores responsabilidades de pagar la planilla completa, y el pago de prestaciones o de las horas extras, en este aspecto el Ministerio de Trabajo ha sido el mayor involucrado para dicha Ratificación, ahora se encuentra pendiente de la puesta en vigencia, elaborando desde ya el reglamento para su aplicación en febrero 2018.

4. **Ramas laborales: Trabajadoras Domésticas.**

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

El Trabajo Doméstico en Guatemala como en el mundo entero sigue siendo una forma de esclavitud, explotación y trata laboral, una labor deshumanizada. Tiene sus orígenes desde la época de la colonia, que continua hasta nuestros días, con casos de mujeres que trabajan en hogares de terceros con sus hijas, heredando la labor de generación en generación. Se encuentra Regularizado en el Código de Trabajo Decreto 330, reformado por el Acuerdo 1441, en el cual tiene un régimen especial desde hace 73 años, mismo que no ha sufrido reformas desde que se creó. Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, ENEI, en Guatemala para el 2016 había más de 242 mil personas trabajadoras domésticas. Desde ATRAHDOM se establece por medio de investigaciones propias, el 92% de esta población son mujeres, 62% son mujeres indígenas migrantes internas desplazadas por la violencia, la guerra y la falta de oportunidades de desarrollo en sus pueblos, el 43% son niñas y jóvenes

de edades entre 14 a 26 años, el 70% no ha logrado terminar los estudios primarios, y solo el 10% logra terminar el tercero básico; el 80% reciben salarios por debajo del salario mínimo vigente, un 70% trabajan jornadas de entre 12 a 22 horas diarias sin pago de horas extras; un 73% es víctima de malos tratos incluyendo abuso y acoso sexual, maltratos físicos, verbales y psicológicos; un 39% de la población recibe pago de prestaciones como aguinaldo y la bonificación anual, un 19% goza de vacaciones pagadas, el 65% no goza de días de descanso pagados, solo un 2% es beneficiaria del Seguro Social, porque sus empleadores la han inscrito como trabajadora de sus empresas y no como su trabajadora doméstica¹.

5. Oportunidades de Empleo:

El trabajo doméstico es una medida optativa alterna para la generación de ingresos para las mujeres de escasos recursos económicos, sobre todo de áreas marginales y rurales, con preeminencia mujeres jóvenes e indígenas. En Guatemala se cuenta con aproximadamente unas 6 empresas de colocación de trabajadoras domésticas, las cuales, son investigadas y sujetas a estándares laborales de colocación, como por ejemplo no cuenten con antecedentes penales y policíacos, si tienen referencias de otros empleadores, si tienen papeles de sanidad en regla, y el salario se negocia en la mayoría de los casos con los empleadores, quienes pagan a la empresa por la trabajadora que han contratado, y pueden regresarla si ella no ha llenado las expectativas del empleador. Estas empresas no están entre la lista de verificaciones del Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de trabajo en su política de empleo no contempla la generación de oportunidades de empleo para trabajo doméstico.

Mientras que las trabajadoras domésticas siguen siendo contratadas bajo las disposiciones de los empleadores, lo que sujeta a las necesidades de las trabajadoras, ya que se carece de una mejor regularización legislativa a favor de las trabajadoras.

6. Generación de Ingresos:

En Guatemala, las trabajadoras domésticas se encuentran mayoritariamente en una situación de precariedad salarial, pues 3 de cada 5 devengan menos de Q1,000² mensuales, en la capital, mientras que en el interior los salarios siguen siendo de Q. 300 a Q. 400³quetzales mensuales, sin pago de prestaciones, mientras que para el año 2017 el salario mínimo legal para actividades no agrícolas (en el que se encuentra categorizado el trabajo doméstico) es de Q. 2,893.21⁴ incluyendo la bonificación incentivo de Q250.00 mensuales. “Solamente una de cada cien trabajadoras domésticas tiene un ingreso igual o superior al salario mínimo”⁵

7. Mecanismos disponibles de Inspección de trabajo:

No existe un mecanismo disponible para inspección de trabajo doméstico, por parte de la Inspección General de Trabajo; En particular el trabajo doméstico, que se considera como parte de la inviolabilidad de la morada, los inspectores, no pueden entrar a la casa de los

¹ Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, referente de país, en trabajo doméstico.

² \$135 mensuales aproximadamente.

³ \$ 54 mensuales aproximadamente.

⁴ \$ 391 mensuales.

⁵ Fuente, Trabajo Doméstico en Guatemala ASIES, Año 29, #3 2014.

empleadores, porque según la Constitución prohíbe esta disposición, a menos que puedan contar con una orden judicial.

8. Condiciones laborales:

No se cuenta con mecanismos que investiguen o inspecciones las formas de contratación y las condiciones laborales del trabajo doméstico, este se da en condiciones infrahumanas a partir de las propias normas que establecen los empleadores. Como el Salario por debajo del mínimo, jornadas laborales extenuantes superior a las ordinarias, no seguro social, no protección a la niñez, adolescencia y a las migrantes en territorio nacional.

9. Salud y Seguridad:

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

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

Existe el Programa de Prevención para la trabajadora en casa particular PRECAPI en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual solo cubre la capital, en accidentes, maternidad y niño sano (sano porque si está enfermo no lo atienden) el cual es disfuncional, no hay cotización dado a lo precario del servicio, y el IGSS no se ha preocupado en mejorar la cobertura para las trabajadoras, como el derecho a enfermedad común y el derecho a cotizar para jubilarse.

11. Reglas mínimas sobre trabajo doméstico (régimen especial del Trabajo Doméstico en el Código de Trabajo)

El trabajo doméstico está regulado en el Código de Trabajo en el capítulo titulado “Trabajo sujeto a regímenes especiales”, las normas contenidas en el Capítulo Cuarto – Trabajo doméstico –

12. Remuneración: salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención por parte del empleador (Artículo 162) El Código de Trabajo denomina ventajas económicas a esta parte del salario, y en el artículo 90 indica que “las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

13. Horarios y jornadas de trabajo: el trabajo doméstico no está sujeto a horarios ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo (Artículo 164), pero los trabajadores gozan de los siguientes derechos: a) A un descanso absoluto mínimo y obligatorio de 10 horas diarias, de las cuales por lo menos 8 deben ser nocturnas y continuas, y 2 deben destinarse a las comidas. b) Durante los días domingos y feriados deben disfrutar de un descanso adicional de 6 horas diarias. Causa especial de despido: la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador para las

personas que habitan en la casa donde presta sus servicios y la “desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones” (Artículo 166)

14. Ratificación del Convenio 189.

- El Convenio 189 y la Recomendación 201, Trabajo Decente para el Trabajo Doméstico, fue traído a Guatemala por Cancillería en agosto del 2011.
- Se hicieron tres consultas. Una a la Secretaria Presidencial de la Mujer, emitió un dictamen favorable, otra al Procurador de los Derechos Humanos, dictamen favorable, y otra al Ministerio de Trabajo y previsión Social, para que emita una opinión la comisión Tripartita de Asuntos Internacionales, conformada por Gobierno, Sector Empleador⁶, el Sector de Trabajadores⁷.
- Se hicieron 4 consultas a la población: una en la capital, otra en la parte de Occidente, Oriente y Norte del País, todas se emitieron favorables.
- En febrero del año 2015 la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales emitieron su dictamen favorable para solicitar la Ratificación.
- Luego de la convulsión política vivida en Guatemala el Lic. Carlos Contreras Ministro de Trabajo deja la cartera, por lo que el nuevo Ministro Lic. Carlos Ulban envía el Convenio al Ministerio de Relaciones Exteriores, quien lo traslada al aun Presidente Otto Pérez Molina,
- El 13 de agosto de ese año, Pérez Molina lo envía al Congreso de la República, ingresando con la Iniciativa de ley 4981.
- 2016 se inició un nuevo gobierno, el del Frente de Convergencia Nacional –FCN- con el hoy presidente Jimmy Morales Cabrera,
- En el Congreso el Convenio 189 fue enviado a la Comisión de Trabajo, presidida por el Diputado Ovidio Monzón quien acuerda dictamen favorable, el día 8 de marzo 2016, en el día Internacional de las mujeres.
- La Diputada Sandra Moran del Partido Convergencia logra que se coloque en punto de agenda legislativa, el tema de Ratificación del C189. A finales de octubre la Iniciativa de ley paso en 2da. lectura, en la que se encuentra actualmente.
- Se necesitan 80 votos para que se apruebe en 3ra lectura.
- Está sujeto a que los diputados lo pongan en puntos primeros de la agenda legislativa.
- Algunos diputados y diputadas del partido oficial se manifiestan contra la ratificación del Convenio 189, por medio de la Iniciativa de ley 4981.

15. Trabajadoras en la Maquila textil

Explotación laboral y trabajo precario

Durante décadas las mujeres que trabajan en la industria textil en Guatemala, han venido dando a conocer que no cuentan con condiciones laborales dignas. Lamentablemente la mayoría de las mujeres que sufren violación a sus derechos laborales no denuncian por temor o por falta de credibilidad en las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

⁶ Representado por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras –CACIF- que es el sector empresarial de alta jerarquía en el país.

⁷ Representado por el Movimiento Sindical, de las dos corrientes, Autónomos y los Globales.

En la Inspección General de Trabajo -IGT- del 2013 a mayo de 2017 se registró 353 desistimientos, 116 incomparecencias, 185 no conciliados, 506 no continuaron su denuncia. De las 5 mil 788 denuncias presentadas en el mismo período 3 mil 301 fueron presentadas por mujeres.

El sector laboral en la Maquila textil sigue siendo uno de los ámbitos en los que en mayor medida se violentan los derechos laborales y el que más mano de obra femenina contrata. La ENEI 2013 informa que en el sector de “Industrias manufactureras, explotación de minas y canteras y otras actividades industriales”, laboran 754,927 personas, constituyendo el 13% de la PO. Según el estudio “Una aproximación al salario de vida en el sector maquila en Centroamérica”, un poco más de la mitad de los empleos generados por el sector maquilador (55%) está conformado por mujeres, quienes además de ser trabajadoras de tiempo completo, generalmente desempeñan roles de madres y jefas de familia⁸.

16. Oportunidades de Empleo

La mano de obra de las empresas del subsector de confección de prendas de vestir proviene de los municipios de Amatitlán, Mixco, Villa Nueva y otros municipios aledaños. Esto revela que, ante la falta de oportunidades laborales en su lugar de origen, la población trabajadora se ve en la necesidad de migrar hacia la zona central del país. Las personas o familias que migran hacia la capital lejos de alcanzar el desarrollo necesario viven en condiciones de pobreza y pobreza extrema, con lo poco que ganan no logran alcanzar una vida digna. Su lucha diaria contra la miseria empeora con la explotación laboral y la violencia social provocada que en los últimos años ha ido en aumento.

Otra forma de contratación son los talleres clandestinos: Una forma de trabajo precario para las mujeres, lo constituye los talleres “clandestinos” que son subcontratados por los maquileros. La forma de operar es aceptar a las mujeres sin exigirles ningún requisito y pagarles salario diario que oscila entre los Q50.00 a Q75.00, con la advertencia de que no hay prestaciones laborales ni garantías laborales. Sobre estos talleres pequeños, que albergan entre 20 y 70 personas, según lo manifestaron algunas de las trabajadoras, no hay ningún control de parte de las instituciones que deben garantizar su funcionamiento tanto a nivel de inscripción en el Registro Mercantil, como en lo concerniente a la tutelación de los derechos laborales de quienes allí trabajan.

17. Generación de Ingresos

En el tema de Generación de ingresos, el sector del vestuario y textil, como industria de la exportación, son una categoría privilegiada, ya que cuentan con una comisión paritaria a beneficio de los empresarios, puesto que pagan un salario inferior al mínimo vigente en las actividades agrícolas y no agrícolas, y son beneficiados con la exoneración del pago de impuestos⁹.

Las trabajadoras de la maquila de confección y textiles han reiterado en diferentes oportunidades su desacuerdo con esta diferenciación salarial, manifestando que para ellas el costo de la canasta básica no es diferenciado, sino que deben pagar igual que todas y todos los guatemaltecos.

⁸ COVERCO, EMIH, PASE, Sergio Chávez y Red de solidaridad de la Maquila. Una aproximación al salario de vida en el sector maquila en Centroamérica. Octubre 2013.

⁹ De urgencia nacional, con 109 votos, los diputados al Congreso aprobaron la iniciativa 5007, Ley Emergente para la Conservación del Empleo, la cual mantiene los beneficios y extensiones fiscales hasta por diez años a las industrias textiles y call centers. A esta ley le corresponde el decreto 19-2016. Diario digital la Hora, 25 de febrero 2016.

Esta diferenciación del salario mínimo para las y los trabajadores de la maquila de confección y textil se ha minimizado con relación a los salarios mínimos de las otras actividades económicas, situación que pone en desventaja y desigualdad a las y los trabajadores de esta actividad económica, reduciendo más las posibilidades de satisfacer sus necesidades básicas y la de sus familias, negándoseles de esta manera mejorar su nivel de vida y superar los niveles de pobreza en que se encuentran.

En relación al pago de horas extras, los empleadores han cambiado las tácticas para evadir este pago, las obligan a marcar la tarjeta de asistencia a la hora correspondiente a la salida, y las horas que corresponden a tiempo extraordinario laborado, no se las pagan completas, aunque la mayoría refiere que laboran como mínimo 10 horas diarias. El incumplimiento del pago de horas extras es cotidiano y las trabajadoras soportan estas condiciones de trabajo, debido al desempleo existente en el país, que no permite otras formas de trabajo.

18. Mecanismos disponibles de Inspección de trabajo

Se ha denunciado que muchas trabajadoras son despidas de forma injustificada sin que le sean pagadas sus prestaciones e indemnización. No obstante, si acude a la IGT a presentar las denuncias correspondientes, la Inspección General de Trabajo por estar sobresaturada de trabajo es sumamente difícil que las trabajadoras puedan acceder a la justicia.

En los últimos 5 años la -IGT- registró solo 220 denuncias por violación a derechos específicos de las mujeres. Las mujeres continúan siendo despedidas en estado de gestación o en período de lactancia, el patrono no cumple con el pago del subsidio para el pre y postnatal, no se les otorga hora de lactancia y las obligan a realizar trabajos inadecuados estando en estado de gestación.

Abuso de la figura de contrato por periodo de prueba. La flexibilidad laboral es un mecanismo que se ha implementado en la contratación de las trabajadoras en las fábricas maquiladoras de vestuario y textiles. Las trabajadoras son aceptadas como trabajadoras durante dos meses, al término de los mismos, se le indica que no pasó el período de prueba y que no será contratada. Sin embargo, se le indica, que puede regresar al pasar unos días para someterse nuevamente al proceso. Con estos mecanismos, el empleador obvia el pago de las prestaciones laborales contempladas en el Código de Trabajo bajo la utilización de la figura de periodo de prueba que exime al patrono de pagar las indemnizaciones de ley cuando despide a una persona en los primeros dos meses de contrato.

19. Condiciones laborales

Las trabajadoras de las fábricas en donde funcionan las maquilas de vestuario y textiles señalan condiciones inadecuadas de trabajo, tales como: hacinamiento, falta de iluminación y ventilación adecuadas, escases de servicios sanitarios y agua purificada, no existencia de un botiquín de primeros auxilios, entre otras. Todo ello contradice lo que establece el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1957.

–ENEI 2016-registró los principales riesgos a los que está expuesta la población trabajadora: 31.2% a temperaturas extremas, 26.4% a humo y polvo, 22.5% a humedad, 16.9% a ruido, otros porcentajes refieren a sustancias tóxicas, vibraciones e iluminación deficiente¹⁰.

¹⁰Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos –ENEI 2016-

<file:///C:/Users/Erika%20Alburez/Documents/Documentos%20y%20Herramientas%20Institucionales/Documentos%20recopilados/INE/ENEI%202016.pdf>

El estudio Los Rostros Ocultos en la Maquila realizado por ATRAHDOM en 2012 señala diversas prácticas discriminatorias en el acceso al empleo en las maquilas.

- No se contrata a mujeres mayores de 30 años, debido a que, según los empleadores no podrían llegar a cumplir con las metas de trabajo.
- Se utiliza un servicio denominado Infornet en el que se tiene un banco de datos de personas que de alguna manera han tenido un problema de crédito con un banco, o que han sido despedidas de alguna empresa por demandar sus derechos.
- Antes de contratar a la persona se hace una búsqueda para ver sus antecedentes. Este banco de información se utiliza como una lista negra.
- También se ha denunciado el uso del polígrafo en los procesos de admisión al empleo.

20. Salud y Seguridad

En los últimos 7 años se han presentaron más de mil denuncias por la negativa de los patronos a extender certificados de trabajo, para acudir a las consultas médicas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Muchas de las empresas no cumplen el pago del salario mínimo, realizan descuentos sobre salarios y no pagan las prestaciones de ley. Algunos de los empresarios obligan a las trabajadoras a firmar papeles en blanco, les retienen su documentación personal, las amenazan y las obligan a firmar carta de renuncia.

Otro de los factores que afecta a las mujeres trabajadoras es la inestabilidad laboral, ya que en los meses de noviembre y diciembre de cada año se registra un aumento de despidos y retiros de las fábricas.

Las trabajadoras refieren enfermedades de las vías respiratorias y trastornos musculoesqueléticos (asociados a los movimientos repetitivos y posturas inadecuadas en sus lugares de trabajo, así como por exposición continua a agentes externos como partículas de algodón, polvo, mota). La constante violación a sus derechos sexuales y reproductivos, repercute en enfermedades tales como infecciones urinarias severas, dismenorreas y hasta enfermedades renales, producidas por el poco acceso al uso de los servicios sanitarios, ya que en algunos lugares únicamente los abren al medio día, mientras que en otros, una hora después de ingresar, y una hora antes de la hora de almuerzo, en ese sentido las trabajadoras evitan consumir agua pura para no tener que ir tantas veces al sanitario.

Por otro lado, muchas trabajadoras aseguran que el agua que consumen dentro de las fábricas les hace daño, y en algunos centros solamente colocan agua cuando actores externos hacen visitas de inspección. Otro factor que también afecta la salud de las trabajadoras es el consumo de bebidas energizantes para mantenerse despiertas y soportar las largas jornadas de trabajo, durante las cuales son obligadas a permanecer en las fábricas hasta alcanzar las metas propuestas. La salud de las mujeres está en riesgo de agravar si no se le da la atención inmediata tanto a nivel preventivo o curativo. Muchos de los centros de trabajo no cuentan con áreas especiales y equipo para atención médica en caso de emergencia, asimismo, no autorizan a las trabajadoras para acudir al seguro social para ser atendidas de forma integral.

21. Trabajadoras Agrícolas, del campo y/o rurales

TRABAJO AGRÍCOLA Y GANADERO ARTÍCULO 138. *Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.*

ARTÍCULO 139. *Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo¹¹.*

Trabajador agrícola temporal a una persona campesina, que carece de tierra o la tiene en cantidad insuficiente para satisfacer sus necesidades familiares, generalmente residente en comunidades rurales, que se desplaza desde ellas a otras regiones del país donde predomina la agricultura comercial, con la finalidad de realizar actividades vinculadas al manejo y cosecha de algún cultivo. En otros estudios se le designa como: temporero, trabajador migratorio, migrante interno, o jornalero; y en la jerga del oficio era conocido como cuadrillero.¹²

22. Oportunidades de Empleo

La fuerza laboral de las mujeres como jornaleras o trabajadoras del campo es significativamente inferior a la de los hombres, constituyendo, según la ENEI 2013 sólo el 8% del total. Esta cifra puede resultar invisible a la del trabajo de las mujeres en el campo, debido a que, en muchas ocasiones el papel que se les asigna es de coadyuvante del marido o pareja sin que reciban un salario directo por su labor. Es muy significativo que de la Población Económicamente Activa (PEA) en el ámbito rural el 25% se considere como trabajadores no remunerados. Bajo este rubro podría esconderse el trabajo que realizan las mujeres y que no es retribuido a ellas directamente.

La contratación más utilizada es el denominado Plan 21 o Plan 56, se hacen contratos para trabajar 21 ó 56 días efectivos y al cumplimiento del término se rescinde el contrato para después hacer un nuevo contrato por un periodo similar. Con este tipo de contratación se incurre en una simulación de contrato, pues realmente la actividad que realizan las y los trabajadores continúa más allá de los periodos de contratación. Además, en algunos casos se abusa de la figura del periodo de prueba de 2 meses contemplado en el artículo 81 del Código de Trabajo, pues se contrata por menor tiempo para evadir la responsabilidad de los patronos de indemnizar a las y los trabajadores al rescindir el contrato sin una causa justificada¹³.

23. Generación de Ingresos

Las mujeres no logran el pago del salario mínimo. El 14% de jornaleras recibe el 35% del salario mínimo, y el 73% casi la mitad del salario mínimo.

A pesar de que existe un salario mínimo vigente, para las categorías de trabajo agrícola, el salario real en el campo sigue siendo inferior al asignado, por lo que la mayoría de la población de trabajadores y trabajadoras devenga un salario ilegal establecido por los contratistas o los finqueros. Esta situación queda expuesta por las estadísticas sobre

¹¹ Código de Trabajo Decreto 330 Reformado 1441, página 36. Ministerio de trabajo y previsión social.

¹² Historias de Vida Laboral, Trabajadores Agrícolas Temporales, ASIÉS, Septiembre 2016.

empleos e ingresos que se generan en el país. La ENEI 2013 establece que la actividad económica con ingresos más bajos es la agricultura, reportando un ingreso promedio mensual de Q 1,101. (\$148.78) De manera aún más específica establece que los asalariados en el área rural perciben un ingreso promedio mensual de Q 1,631, (\$220.00) muy por debajo de salario mínimo vigente en 2013, fijado en Q2, 421.75 (\$327.26). Por su parte, la ENEI 2012, establece que el salario mensual promedio para el sector agrícola fue de Q. 746.00, (\$100.08) esto es el menor ingreso promedio en el país.

Según información de la FAO a partir de un monitoreo mensual que realiza en varios municipios del país sobre los salarios que se pagan en las zonas rurales. En febrero de 2014 la FAO informó que el promedio por jornal diario comunal fue de Q 54, (\$7.29) siendo que el salario mínimo por día según el Ministerio del Trabajo para 2014 en actividades agrícolas debería de ser de Q. 74.97 (\$10.13) para el año 2017 el salario mínimo vigente es de Q. 86.90 diarios, (\$11.74).

24. Mecanismos disponibles de Inspección de trabajo:

El trabajo de las mujeres en el campo está sujeto a las disposiciones legales regidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Pero podemos decir que en la práctica son otras las disposiciones reales, ya que las mujeres en el campo bajo la necesidad económica se sujetan o reprimen a las leyes y normas que los patronos, hacendados y caporales imponen en las fincas o las fabricas como empacadoras.

Por lo que las denuncias ante la inspección general de trabajo, o las departamentales, no son recurrentes, a partir de que no tienen la suficiente confianza en los operadores de la justicia laboral, o bien son intimidados por patronos o caporales, para no poner las denuncias cuando sus derechos son violentados.

Estos derechos que van desde el incumplimiento al pago del salario mínimo vigente, hasta el derecho a la seguridad social, protección a la maternidad, seguro de accidentes, violencia, acoso y hostigamiento sexual, u hostigamiento laboral, entre otros de suma importancia.

Pareciera que la vida laboral en el campo es de otro sector diferente en el que las normas y leyes no son las vigentes.

Una trabajadora sola que ha sido víctima de violación a sus derechos no pone una denuncia sola, carece de conocimientos de sus derechos y adolece del acompañamiento jurídico.

Solamente cuando pertenecen alguna organización campesina y las demandas son gremiales suelen hacer las denuncias.

25. Condiciones laborales

La diferencia que hay en el ingreso promedio de un asalariado rural —Q1,470.50— (\$198.71) es alrededor de la mitad respecto del urbano metropolitano —Q2,930.43— (\$396.00).

Estas **diferencias son aún mayores en el caso de los asalariados rurales indígenas y las mujeres asalariadas rurales indígenas**, que son las que tienen el menor ingreso, aproximadamente un tercio del promedio del urbano metropolitano”.

El salario promedio rural de la mujer indígena es de Q1,128.42, (\$152.48) en tanto el de una no indígena en el área urbana metropolitana es de Q2,776.11 (\$375.15). “En promedio, la mujer tiene alrededor del 84%; pero si vamos al área rural y es mujer indígena, oscila en un 60% el salario que devenga respecto con el del hombre, por la misma actividad”.

No hay protección a la seguridad social, a la maternidad, no hay condiciones higiénicas, baños, en el campo es precariedades, no tienen un horario para la ingesta de alimentos,

trabajan en malas condiciones, y son acosadas, hostigadas, y abusadas en sus derechos humanos, víctimas de acoso sexual, y abusos, sujetas a condiciones del clima.

Los contratos son verbales, tareas arbitrarias, no pago de las horas extras, no hay vacaciones, ni pago de prestaciones, como aguinaldos y bono anual.

La inestabilidad laboral en las fincas es estimulada y creada por el mismo sistema del mercado laboral. Entre los motivos para el despido de trabajadores/as son un 44% dice por no pagar prestaciones. El 15%, por fin de cosecha o temporada. El 12%, por reclamar derechos. Según estos datos, sólo 15% de los despidos sería justificado porque ocurre por la finalización de una etapa agrícola, el 85%, son injustificados. En el caso de los despidos por reclamar derechos, son registrados en “ingresan a la lista ‘negra’, quienes difícilmente podrá encontrar trabajo en la misma finca o en alguna otra finca vecina, porque entre los capataces y los patrones se cruzan información”.

26. Salud y Seguridad

Según el Art. 100° de la Constitución Política del Estado, la seguridad social es una función pública, instituida a nivel nacional, unitaria y obligatoria, y su aplicación corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).¹⁸ Sin embargo, desde el Estado se ha creado otros programas paralelos como el Régimen de Clases Pasivos Civiles del Estado y el Instituto de Previsión Militar.

El 90% de las y los jornaleros agrícolas no se encuentran afiliados en el IGSS, frente a un mínimo de 5% que sí dice estar afiliado. El 76% de trabajadores agrícolas sólo cuenta con contratos verbales. Pareciera que la práctica generalizada del contrato verbal es un mecanismo, no sólo para sobreexplotar a trabajadores indígenas y ladinos en las fincas, sino también es una eficiente herramienta permitida que habilita a los finqueros para rehuir de sus obligaciones legales para con sus trabajadores/as.

27. Conclusiones y Recomendaciones al Comité CEDAW:

Conclusión trabajo doméstico: Que el Estado reconozca el aporte de las mujeres trabajadoras domésticas en el desarrollo, económico y de la producción del país, ya que en reiteradas oportunidades se le ha recomendado, establecer mecanismos, instrumentos y herramientas institucionales para que se pueda reformar los aspectos relacionados a mejorar la vida laboral de las mujeres trabajadoras de manera efectiva, que promuevan igualdad de oportunidades, igualdad salarial y contribuya a eliminar la discriminación y prejuicios que obstaculizan el desarrollo de la mujer trabajadora doméstica principalmente.

Recomendación trabajo doméstico: Al Estado de Guatemala, que Ratifique el Convenio 189 de OIT, sobre trabajo decente, para el trabajo doméstico, para eliminar las brechas de desigualdad, en derechos humanos laborales, a partir de la evidente desprotección legislativa, y falta de protección y desventajas de los beneficios económicos y sociales, la discriminación y la falta de equidad e igualdad en relación al resto de las ramas laborales.

Conclusión trabajo en la maquila textil:

Las mujeres trabajadoras en la industria textil son mujeres de escasos recursos y poca escolaridad, situación que las obliga a emplearse en este sector económico, dado que los ingresos no son suficientes para tener una solvencia económica más o menos estable, siendo las mujeres en su mayoría quienes aportan económicamente en sus hogares.

Recomendación en la maquila textil:

El salario para la industria textil es de Q2, 417.52 más una bonificación incentiva de Q250.00, situación que evidencia la discriminación de este sector laboral, por lo que se debe equiparar el salario de la industria textil al nivel de las actividades agrícolas no agrícolas que es de Q. 2,643.21 más los Q. 250.00 de bonificación incentivo.

Conclusión trabajo del campo en áreas rurales:

Siguen siendo una mano de obra descalificada, mal remunerada y sujeta a la fuerza masculina, la violencia y toda clase de abusos; a pesar de que su aporte a la producción en el campo es ancestral sigue siendo efectivo, para garantizar la manutención de sus hogares; no gozan de protecciones organizativas específicas de mujeres, y carecen de formación en derechos laborales para su empoderamiento.

Recomendación trabajo del campo en áreas rurales:

Es necesaria la reforma al Artículo 139 del Código de Trabajo, para que las mujeres dejen de ser coadyuvantes al trabajo de los hombres, y se les reconozca su trabajo e igual salario. Las mujeres en el campo deben de gozar de los mismos derechos laborales de los hombres y de las mujeres trabajadoras en la ciudad (derecho a la salud, a la protección de la maternidad, a las prestaciones, a generarles condiciones de protección laboral en los campos de trabajo).