

DEL HOGAR A LA FÁBRICA

Discriminación Sexual en la Fuerza Laboral Guatemalteca

**Human Rights Watch
Nueva York-Washington-Londres-Bruselas**

Copyright © Enero de 2002 por Human Rights Watch.
Todos los derechos reservados.
Impreso en Estados Unidos

ISBN: 1-56432-271-8

Fotografía de cubierta: (c) 2002 Judith Sunderland/Human Rights Watch
Una activista de los derechos de las trabajadoras de casa particular de la
Asociación Proyecto Conrado de la Cruz conduce una actividad de
abordaje en el Parque Central de la Ciudad de Guatemala.

Diseño de cubierta: Rafael Jiménez

Direcciones de Human Rights Watch
350 Fifth Avenue, 34th Floor, New York, NY 10118-3299
Tel: (212) 290-4700, Fax: (212) 736-1300, E-mail: hrwnyc@hrw.org

1630 Connecticut Avenue, N.W., Suite 500, Washington, DC 20009
Tel: (202) 612-4321, Fax: (202) 612-4333, E-mail: hrwdc@hrw.org

33 Islington High Street, N1 9LH London, UK
Tel: (44 20) 7713 1995, Fax: (44 20) 7713 1800, E-mail: hrwuk@hrw.org

15 Rue Van Campenhout, 1000 Brussels, Belgium
Tel: (32 2) 732-2009, Fax: (32 2) 732-0471, E-mail: hrwbe@skynet.be

Dirección del sitio Web: <http://www.hrw.org>

Dirección de Listserv: Para suscribirse a la lista envíe un mensaje electrónico a
hrw-news-subscribe@igc.topica.com con "subscribe hrw-news" en el cuerpo del
mensaje (deje el título en blanco).

Human Rights Watch está dedicada a proteger los derechos humanos de toda persona, en cualquier parte del mundo.

Compartimos, con las víctimas de violaciones de derechos humanos y los defensores de estos derechos, un deseo de justicia: combatir la impunidad, prevenir la discriminación, defender las libertades políticas y prevenir atrocidades en tiempos de guerra.

Investigamos y denunciamos violaciones a los derechos humanos, exigiendo a sus autores que rindan cuentas por sus actos.

Exigimos a todas las autoridades —y, en general, a todos aquellos detentan una posición de poder— que pongan fin a los abusos y respeten las normas internacionales de derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

Y solicitamos el apoyo de la opinión pública y la cooperación de la comunidad internacional para la defensa de los derechos humanos de todos.

HUMAN RIGHTS WATCH

Human Rights Watch realiza constantemente investigaciones sobre violaciones a los derechos humanos en más de setenta países de todo el mundo. Nuestra reputación por revelaciones oportunas y confiables nos ha convertido en una fuente esencial de información para aquellas personas e instituciones interesadas en derechos humanos. Examinamos las prácticas en materia de derechos humanos de gobiernos de cualquier tendencia política o carácter étnico u orientación religiosa. Recurrimos al derecho internacional humanitario para evaluar la conducta de las partes en conflictos armados de carácter interno o internacional. Human Rights Watch defiende la libertad de ideas y expresión, el debido proceso y la igualdad ante la ley y promueve el desarrollo de una sociedad civil fuerte; documentamos y denunciamos asesinatos, desapariciones, tortura, encarcelamiento arbitrario, discriminación y otras violaciones a los derechos humanos. Nuestra finalidad es prevenir abusos y obligar a los gobiernos a asumir su responsabilidad una vez que estos se han cometido.

El trabajo de Human Rights Watch empezó en 1978 con la creación de su división Helsinki. Hoy en día cuenta con cinco divisiones que se ocupan de África, las Américas, Asia, el Oriente Medio y Europa. Human Rights Watch también cuenta con tres divisiones de estudios temáticos, sobre tráfico de armas, derechos del niño, y derechos de la mujer. Tiene oficinas en Washington D.C., Nueva York, Los Angeles, Londres, Bruselas, Moscú, Dushanbe y Hong Kong. Human Rights Watch es una organización independiente y no gubernamental financiada mediante contribuciones individuales y de fundaciones privadas provenientes de todo el mundo. No acepta fondos gubernamentales directa o indirectamente.

El personal de la organización está compuesto por Kenneth Roth, director ejecutivo; Michele Alexander, directora de desarrollo; Reed Brody, director de abogacía; Carroll Bogert, directora de comunicaciones; John T. Green, director de las operaciones; Barbara Guglielmo, directora de finanzas y administración; Lotte Leicht, directora de la oficina en Bruselas; Michael McClintock, subdirector de programas; Patrick Minges, director de publicaciones; María Pignataro Nielsen, directora de recursos humanos; Jemera Rone, consejera; Malcolm Smart, director de programas; Wilder Tayler, director jurídico; y Joanna Weschler, representante ante las Naciones Unidas. Jonathan Fanton es el presidente del directorio. Los directores regionales de Human Rights Watch son Peter Takirambudde, África; José Miguel Vivanco, Américas; Sidney Jones, Asia; Elizabeth Andersen, Europa y Asia Central; y Hanny Megaly, Oriente Medio y el Norte de África. Los directores de las divisiones temáticas son Joost R. Hiltermann, Armamento; Lois Whitman, Derechos del Niño; y LaShawn R. Jefferson, Derechos de la Mujer. Los miembros de la junta directiva son Jonathan Fanton, presidente; Robert L. Bernstein, presidente fundador, Lisa Anderson, David M. Brown, William Carmichael, Dorothy Cullman, Gina Despres, Irene Diamond, Fiona Druckenmiller, Edith Everett, Michael Gellert, Vartan Gregorian, Alice H. Henkin, James F. Hoge, Jr., Stephen L. Kass, Marina Pinto Kaufman, Bruce J. Klatsky, Joanne Leedom - Ackerman, Josh Mailman, Yolanda Moses, Joel Motley, Samuel K. Murumba, Andrew Nathan, Jane Olson, Peter Osnos, Kathleen Peratis, Catherine Powell, Bruce Rabb, Sigrid Rausing, Orville Schell, Sid Sheinberg, Gary G. Sick, Malcolm Smith, Domna Stanton, John Studzinski, Maya Wiley. Los miembros de la junta emeritus son Roland Algrant y Adrian DeWind.

AGRADECIMIENTOS

Judith Sunderland, investigadora de la División de Derechos de la Mujer, escribió este informe basado en la investigación realizada junto con LaShawn R. Jefferson, directora ejecutiva de la División de Derechos de la Mujer. LaShawn R. Jefferson y Regan Ralph, ex directora ejecutiva de la División de Derechos de la Mujer; Joanne Mariner, subdirectora de la División de las Américas; Carol Pier, investigadora sobre derechos laborales para la División de las Américas; Michael Bochenek, asesor legal de la División de Derechos del Niño; Arvind Ganesan, director del Programa de Negocios y Derechos Humanos; y Malcolm Smart, director de programas de Human Rights Watch, editaron el informe. Wilder Taylor, director de asuntos legales y políticas de Human Rights Watch, y Karen Kramer, del bufete jurídico Baker & Hosteler, aportaron una revisión desde el punto de vista legal. Smita Varia, asociada a la División de Derechos de la Mujer, asistió en la producción. Olha Harasymiv, becada para asuntos legales de la Red de Mujeres Este Oeste (Network of East West Women), y Llezlie Green y Loren Jacobson, estudiantes de derecho de la Universidad de Columbia, realizaron la investigación legal sobre la repercusión dispar de la discriminación.

Este informe no habría sido posible sin la asistencia de numerosas personas y organizaciones en Guatemala que nos suministraron información y apoyo incalculables. En particular, queremos dar las gracias al personal de la Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES), el Centro de Acción Legal de Derechos Humanos (CALDH), el Grupo Feminino Pro-Mejoramiento de la Familia (GRUFEPROMEFAM), Centro de Apoyo para Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), Casa San Benito, Proyecto Conrado de la Cruz, y del Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL), y a Olga Rivas de Asociación Qati't.

La autora quiere dar las gracias especialmente a Amanda Pop Bol y Ricardo Changala por sus aportaciones, así como a Emanuele Tassinari por acompañar a la autora durante el proceso.

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a las numerosas trabajadoras de Guatemala que compartieron sus experiencias con nosotros.

La División de Derechos de la Mujeres reconoce con agradecimiento el apoyo generoso de Moriah Fund, Ford Foundation, John D. and Catherine T. MacArthur Foundation, Kathleen Peratis Foundation y Sandler Family Supporting Fund .

TABLE OF CONTENTS

I. Resumen	1
II. Recomendaciones.....	7
Al gobierno de Guatemala:	7
Al Poder Ejecutivo:.....	7
Al Congreso:	8
Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:.....	8
A los propietarios y gerentes de maquilas:	10
A las empresas multinacionales que contratan a maquilas:	11
A la Organización de la Industria Guatemalteca de Vestuario y Textiles, VESTEX:	12
A la Organización Internacional del Trabajo:	12
Al gobierno de Estados Unidos:.....	13
III. Las Normas Internacionales y Las leyes Guatemaltecas.....	14
El derecho a la no discriminación	14
El impacto desigual de la discriminación.....	18
Normas internacionales.....	18
Legislación guatemalteca	20
Discriminación en el empleo.....	29
Situación reproductiva	29
Hostigamiento sexual.....	35
Derecho a la salud	40
Responsabilidades familiares	43
Derecho a la intimidad	45
El derecho de las jóvenes a estar protegidas frente al trabajo peligroso	45
IV. Antecedentes.....	49
Género y raza en Guatemala	49
Mujeres en la fuerza laboral.....	51
Trabajadoras de Casa Particular.....	53
Trabajadoras de maquila	57
Maquilas y Estados Unidos.....	60
Incentivos comerciales y legislación comercial de Estados Unidos	61
Los Acuerdos de Paz.....	64
V. Violaciones a los Derechos Laborales Relacionadas con el Género en los Sectores del Trabajo de Casa Particular y la Maquila	67
Trabajadoras de casa particular: Discriminación legal y explotación diaria	67
Preocupaciones relativas a los salarios y los horarios.....	70

Discriminación basada en el embarazo o las responsabilidades familiares	79
Acceso a la atención sanitaria	81
Acoso sexual	84
Indocumentadas y desprotegidas.....	89
Trabajadoras de maquila: Discriminación basada en la situación reproductiva	90
Participación empresarial de Estados Unidos	93
Preguntas sobre el embarazo y pruebas de embarazo	95
Penalización de trabajadoras embarazadas posterior al contrato	109
Acceso a la atención a la salud.....	110
Incumplimiento de las leyes de protección de la maternidad.....	114
Permiso de maternidad y derecho a la lactancia.....	115
VI. Respuesta del Gobierno de Guatemala	118
Falta de la debida diligencia.....	119
Ministerio de Trabajo.....	119
Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	124
Sanciones sin efecto.....	127
Mecanismos ineficaces	129
VII. Conclusión.....	133
Apéndices	135
APÉNDICE A: Respuesta del Ministerio de Trabajo a las Preguntas de Human Rights Watch.....	135
APÉNDICE B: Ejemplo de Solicitud de Empleo.....	137
APÉNDICE C: Maquilas y Compañías Estadounidenses Afiliadas y Sus Prácticas Reportadas	138
APÉNDICE D: Lista de Maquilas en Guatemala y Sus Respuestas.....	141
APÉNDICE E: Lista de Compañías Estadounidenses y Sus Respuestas	143

I. RESUMEN

Desde que emigró a Ciudad de Guatemala procedente del departamento de Totonicapán en 1995, cuando tenía 15 años, Elisabeth González, de origen k'iche', ha trabajado como empleada doméstica en varias casas particulares diferentes y afrontado largas horas de trabajo, bajos salarios, restricciones de sus movimientos, abusos verbales y ninguna seguridad en el empleo ni seguro de salud. En una casa particular en la que González estuvo empleada en 1996, se levantaba a las 3 o los 4 de la madrugada para empezar a limpiar y preparar el desayuno. Su jornada terminaba a las 10 o las 11 de la noche. González ganaba 400 quetzales (53 dólares) al mes por estas jornadas de 19 horas. El horario de 6 de la mañana a 8 de la noche en su actual empleo—una jornada de 14 horas—es prácticamente un lujo en comparación. Sin embargo, explicó: “Casi no descanso siquiera un minuto. No hay horario para las comidas. Me interrumpen mientras estoy comiendo.” González gana 700 quetzales al mes (93 dólares), un salario relativamente alto en comparación con el de muchas otras trabajadoras de casa particular..

-- Elisabeth González, trabajadora de casa particular

El señor quiso abusar de mí, me perseguía...me agarró las tetas dos veces por detrás mientras lavaba en la pila... Grité y salió el muchacho, y el señor se fue. No le conté a la señora porque tenía miedo. Mejor me fui.”

-- María Ajtún, trabajadora de casa particular

Sara Fernández tuvo que ir a un laboratorio privado y pagarse un examen de embarazo para ofrecer prueba de que no estaba embarazada antes de que la contrataran en la fábrica de Textiles Tikal, S.A. en octubre de 1999.

-- Sara Fernández, empleada de maquiladora

Miriam de Rosario, de 27 años de edad, fue despedida de su empleo en la maquiladora Modas One Korea a finales de mayo de 2000. El director de personal le dijo que no podía seguir trabajando porque estaba embarazada y esto significaba que no podría trabajar horas extra, no podrían tenerla de pie durante largos períodos y no trabajaría tan duro como los demás.

-- Miriam de Rosario, empleada de maquiladora

Las experiencias de estas mujeres son crudos ejemplos de los obstáculos con que se encuentran las mujeres y niñas trabajadoras guatemaltecas para participar de manera plena e igualitaria en la fuerza laboral. Las mujeres pobres, con poca o ninguna educación, sufren abusos por motivos de género cuando trabajan como empleadas domésticas u operadoras de línea en maquiladoras.

Las trabajadoras de casa particular, ubicadas en casas privadas y que realizan tareas “no cualificadas” consideradas “trabajo femenino,” se enfrentan a la negación de derechos laborales clave en el código de trabajo guatemalteco y están fuertemente expuestas al acoso sexual. Las operadoras de línea de maquiladoras, encargadas de coser en la línea de ensamblaje, son discriminadas sobre la base de su situación reproductiva (embarazo o situación de la maternidad y acceso a la atención a la salud reproductiva). Las trabajadoras de ambos sectores se enfrentan a la discriminación de género por parte de funcionarios del gobierno y ciudadanos particulares, mientras que las mujeres indígenas que trabajan en estos sectores sufren los efectos devastadores de la discriminación por motivos tanto de género como de raza.

Los trabajadores domésticos, la gran mayoría de los cuales son mujeres y niñas, no gozan de igual protección conforme a la ley. El Código de Trabajo excluye efectivamente a los empleados domésticos del disfrute de los derechos laborales fundamentales. A diferencia de la mayoría de los trabajadores, los empleados domésticos no cuentan con el derecho reconocido nacionalmente a la jornada de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y ocho horas, solo tienen derechos limitados a los días festivos y el descanso semanal, y no disfrutan en su mayoría del derecho a la atención sanitaria para los trabajadores dentro del sistema nacional de seguridad social. Es más, los trabajadores domésticos no tienen derecho a cobrar el salario mínimo. Aunque no tiene una connotación de género aparente, la negación de estos derechos a todos los trabajadores domésticos tiene una repercusión desproporcionada sobre las mujeres. Esta negación no se basa en motivos legítimos relacionados con las tareas propias del trabajo de casa particular, sino más bien en razones relacionadas con el género. La mayoría de los guatemaltecos consideran que el trabajo doméstico es una extensión natural del papel de la mujer en la familia y la sociedad, y las trabajadoras de casa particular realizan esencialmente a cambio de un salario las tareas que la sociedad espera de la mujer del hogar gratuitamente. Tanto el autor del Código de Trabajo de Guatemala como el primer ministro del trabajo del país reconocieron que los estereotipos y las percepciones sobre el papel del servicio doméstico en la familia influyeron en la baja prioridad que se atribuyó a los derechos de estos trabajadores cuando se redactó la legislación laboral guatemalteca.

Las disposiciones del Código de Trabajo sobre el trabajo doméstico tienen un impacto discriminatorio dispar sobre la mujer. Las mujeres mayas, que constituyen una parte importante de las trabajadoras de casa particular de Guatemala, experimentan una discriminación acrecentada en la práctica debido al sentimiento racista generalizado entre los guatemaltecos no indígenas, o ladinos.

El resultado de esta discriminación es la negación oficial de los derechos de las trabajadoras de casa particular y el aumento del riesgo de padecer graves abusos. Estas trabajadoras trabajan duro por encima de las 14 horas al día; raramente disfrutan de un día entero de descanso los domingos, el día libre habitual; experimentan tremendas dificultades para acceder a la atención sanitaria, lo que incluye la atención a la salud reproductiva; no gozan en la práctica de las protecciones sobre la maternidad contempladas en las leyes guatemaltecas; y sufren niveles significativos de acoso sexual y, en los peores casos, ataques sexuales en el lugar de trabajo. Un tercio de las 29 trabajadoras de casa particular entrevistadas por Human Rights Watch hablaron de sus experiencias de acoso sexual en el trabajo.

En el sector de las maquiladoras existe una discriminación sexual generalizada sobre la base de la situación reproductiva. En las maquilas—como se denominan comúnmente estas fábricas en Guatemala—se suele obligar a las mujeres a revelar si están embarazadas como condición para el empleo, ya sea a través preguntas en las solicitudes de trabajo, en entrevistas o mediante exámenes físicos. En las maquilas se suelen negar los plenos beneficios de maternidad contemplados en las leyes guatemaltecas a las mujeres que se quedan embarazadas durante el empleo. Finalmente, las maquilas obstruyen habitualmente el acceso de las trabajadoras al sistema de atención sanitaria para empleados al que tienen derecho, ya sea no inscribiéndolas o, si la trabajadora está inscrita, negándole el certificado y el tiempo libre necesario para visitar un centro de salud. Como ocurre con las trabajadoras de casa particular, esta obstaculización del acceso a la atención sanitaria tiene un impacto directo sobre la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras.

La industria de la maquila, especialmente la industria de la confección de ropa, se ha expandido rápidamente desde los ochenta. Hay al menos 250 maquilas de confección en Guatemala, que emplean a unos 80,000 trabajadores, de los cuales aproximadamente el 80 por ciento son mujeres. Las empresas de confección estadounidenses subcontratan a maquilas ubicadas en Guatemala—muchas de ellas en manos extranjeras y otras guatemaltecas—para ensamblar y empaquetar tejidos previamente cortados y enviarlos a Estados Unidos para su venta al por menor. La mayoría de las maquilas de confección son propiedad directa de empresas surcoreanas. Aunque la entrada de capital global y el crecimiento del sector de la maquila han implicado mayores oportunidades económicas para las mujeres, estos empleos tan necesarios han llegado en detrimento de los derechos de las trabajadoras a la igualdad, la intimidad y la dignidad.

Los abusos en los sectores tanto de la maquila como del trabajo doméstico pagado revelan una situación en la que la participación y la igualdad de derechos

de la mujer en la fuerza de trabajo guatemalteca están limitadas por las expectativas y las elecciones en torno al ejercicio de sus derechos reproductivos y su autonomía sexual. Las operadoras de línea de las maquilas y las trabajadoras de casa particular sufren violaciones a los derechos laborales que afectan principalmente al control de sus cuerpos, sobre todo en forma de pruebas de embarazo, o la presunción del acceso a sus cuerpos, en forma de acoso sexual.

Las mujeres empiezan a trabajar con frecuencia en ambos sectores cuando son menores de dieciocho años. Casi el 12 por ciento de las trabajadoras de maquila son menores de dieciséis años, según un estudio realizado por la Red Centroamericana de Mujeres de Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila. No existen datos fidedignos sobre las trabajadoras de casa particular, pero la mayoría de las mujeres a las que entrevistamos empezaron en el empleo doméstico cuando tenían catorce años; hablamos con cinco jóvenes que tenían entre quince y diecisiete años en el momento de la entrevista. (Mientras no se indique lo contrario, empleamos los términos “jóvenes” y “niña” para referirnos a mujeres menores de dieciocho años.)

Sobre el papel, Guatemala ha abrazado sus obligaciones internacionales de derechos humanos para proteger a las mujeres frente a la discriminación en la fuerza laboral. Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFDM), Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación legal, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado, y ofrecer remedios efectivos a aquellas que hayan sufrido abusos. Conforme a la CEFDM y la Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Guatemala tiene la obligación de tomar medidas para eliminar la violencia por motivos de género, lo que incluye el acoso sexual. Y de acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Guatemala tiene el deber de proteger el derecho a la intimidad. Muchos de estos compromisos quedan reiterados en los acuerdos de paz firmados en diciembre de 1996, que pusieron fin a 36 años de guerra civil en Guatemala.

Según la Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, Guatemala tiene la obligación de otorgar protecciones especiales a las muchachas empleadas en trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad exponiéndolas al abuso físico, psicológico o sexual, largas horas de trabajo, confinamiento no razonable a las premisas por parte del empleador y otras condiciones laborales particularmente difíciles.

En la práctica, sin embargo, las mujeres y niñas guatemaltecas no pueden contar con que su gobierno les garantice el pleno ejercicio de sus derechos.

Mientras que la Constitución de Guatemala declara que los hombres y las mujeres tendrán igualdad de derechos y oportunidades, y se reconoce la ilegalidad de la discriminación sobre la base de la situación reproductiva, el gobierno ha adoptado pocas medidas significativas para combatir estas prácticas generalizadas. Las disposiciones discriminatorias que afectan negativamente a las trabajadoras de casa particular llevan décadas sin modificarse en los estatutos. No existe una legislación sobre el acoso sexual. El Ministerio de Trabajo es ineffectivo, los tribunales laborales son ineficientes y las sanciones por violaciones de las leyes laborales han sido tan mínimas que no han logrado aportar desincentivo alguno. Existe poca coordinación entre los organismos oficiales encargados de hacer respetar los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación nacional en el sector de la maquila. El resultado es que Guatemala está incumpliendo sus obligaciones internacionales de eliminar todas las formas de discriminación sexual y garantizar el derecho a la intimidad.

Este informe está basado en la investigación realizada por la División de Derechos de la Mujer de Human Rights Watch entre el 26 de mayo y el 26 de junio de 2000, en la Ciudad de Guatemala y sus alrededores, y en Chimaltenango, una ciudad a unos 50 kilómetros de la capital donde se han establecido maquilas. En el transcurso de nuestra investigación, Human Rights Watch recogió los testimonios de treinta y siete trabajadoras de maquila (que entre todas habían trabajado en 30 maquilas diferentes) y veintinueve trabajadoras de casa particular. Todos los nombres de las trabajadoras que aparecen en este informe se han cambiado para proteger su intimidad y evitar represalias. También entrevistamos a activistas de derechos humanos y a miembros de organizaciones de derechos indígenas, sindicatos, expertos en derecho laboral, el grupo independiente de la observación de la maquila COVERCO, el Centro de Solidaridad de AFL-CIO y el Proyecto de Solidaridad Laboral EUA/Guatemala; y a funcionarios del gobierno (entre ellos el Ministro de Trabajo y Previsión Social; la Directora de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo; la Jefa de la Oficina Nacional de la Mujer; la Defensora de los Derechos de la Mujer en la Procuraduría de los Derechos Humanos; la Defensora de la Mujer Indígena; funcionarios de la Inspección del Ministerio de Trabajo, de la Inspección del Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS) y del Ministerio de Economía, y un magistrado laboral). También nos reunimos con representantes de la Misión de las Naciones Unidas en Guatemala y del Proyecto para Mujeres Trabajadoras en las Maquilas en Guatemala de la Organización Internacional del Trabajo, el agregado para asuntos laborales y el funcionario de derechos

humanos de la Embajada de Estados Unidos y representantes de la Agencia Internacional para el Desarrollo de Estados Unidos.

Human Rights Watch documentó terribles violaciones generalizadas al código laboral guatemalteco y a las obligaciones de Guatemala en virtud del derecho internacional. Con el fin de remediar estas violaciones, hacemos las siguientes recomendaciones al gobierno guatemalteco, los propietarios y la gerencia de las maquilas, la organización empresarial de la industria de la confección guatemalteca, las compañías multinacionales que subcontratan a maquilas en Guatemala, la Organización Internacional del Trabajo y el gobierno de Estados Unidos.

II. RECOMENDACIONES

Al gobierno de Guatemala:

Al Poder Ejecutivo:

- Respetar y hacer cumplir en la práctica y en la ley las obligaciones internacionales de derechos humanos para garantizar el derecho a la no discriminación y el derecho a la intimidad.
- Condenar públicamente la discriminación por motivo de embarazo como discriminación basada en el sexo.
- Dar prioridad al cumplimiento de los acuerdos de paz, específicamente al compromiso contraído en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de revisar la legislación laboral para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, promulgar leyes para proteger los derechos de las mujeres que trabajan como empleadas de casas particulares y crear mecanismos para garantizar que éstas se implementan en la práctica.
- Tomar medidas para garantizar la coordinación efectiva entre los organismos oficiales encargados de supervisar las políticas oficiales sobre género y responder a las violaciones a los derechos de la mujer, con las aportaciones y la supervisión de la Secretaría Presidencial de la Mujer, y asegurar que se dé gran prioridad a la protección de los derechos de la mujer.
- Garantizar que tanto el Ministerio de Trabajo y Prevención Social como el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS) realicen investigaciones pro-activas de las presuntas violaciones. Por ejemplo, cuando existan causas razonables para creer que una denuncia individual representa un problema generalizado en una maquila, las oficinas de inspección de estos organismos deben poner en marcha investigaciones completas e inmediatas.
- Revisar los procedimientos de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y del IGSS para fortalecer su autoridad para aplicar la ley, mejorar la eficiencia y garantizar la protección de la seguridad en el empleo y la confidencialidad de los trabajadores. Ambas inspecciones deben poner habitualmente en marcha

investigaciones que respondan y desvelen violaciones relacionadas específicamente con asuntos de género.

Al Congreso:

- Reformar el Código de Trabajo para que los reglamentos relativos a las trabajadoras de casa particular sean compatibles con las normas internacionales y garanticen que gozan de los mismos derechos que otros trabajadores guatemaltecos con respecto a la jornada laboral de ocho horas, el salario mínimo y las horas extra, los períodos de descanso, las fiestas nacionales, las vacaciones, los contratos por escrito y la seguridad social.
- Promulgar leyes que prohíban explícitamente que cualquier empresa pública o privada exija a las mujeres que demuestren su situación con respecto al embarazo y el uso de anticonceptivos (o cualquier otra información relacionada con las elecciones o la salud reproductiva) con el fin de considerarlas para conseguir o mantener un puesto de trabajo.
- Promulgar leyes que prohíban el acoso sexual y tengan en cuenta diferentes tipos de acoso, así como varios niveles de responsabilidad del empleador (y responsabilidad financiera). La legislación sobre el acoso sexual también debe tener en cuenta toda la gama de ambientes laborales, lo que incluye el trabajo de casa particular y agrícola.
- Promulgar leyes para establecer castigos, incluidas multas, para sancionar a empresas, de propiedad extranjera o nacional, que practiquen la discriminación sexual basada en el embarazo.
- Promulgar el Código del Niño y el Joven propuesto, tras enmendarlo para que sea compatible con las normas internacionales y garantizar que las trabajadoras de casa particular menores de edad disfrutan de las mismas protecciones que el resto de los trabajadores infantiles.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- Investigar enérgicamente todas las denuncias de prácticas discriminatorias por motivos de sexo en el empleo y sancionar a los responsables de las mismas.
- Realizar visitas no anunciadas, oportunas y periódicas a maquilas para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones laborales.

- Garantizar que todos los inspectores y otros funcionarios del Ministerio de Trabajo reciban formación oportuna y periódica sobre asuntos relacionados con cuestiones de género dentro de los derechos laborales y técnicas de investigación.
- Fortalecer el papel y la capacidad supervisora de la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y poner en marcha una campaña pública para informar a las trabajadoras sobre esta sección y los servicios que ofrece.
- Consolidar mecanismos para la coordinación y el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía y el IGSS para revisar las maquilas.
- Establecer directrices claras y consistentes para el ejercicio de la autoridad para hacer cumplir la ley del Ministerio de Economía con respecto a las violaciones relacionadas con el género en las maquilas.
- Establecer, junto con el Ministerio de Economía, un proceso transparente para la revisión del respeto a los derechos laborales en las maquilas, las condiciones para la revocación o restitución de beneficios conforme al Decreto 29-89 y directrices sobre cómo las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos pueden ayudar a iniciar y participar en estos procesos.
- Poner en marcha una campaña nacional de educación pública sobre discriminación sexual en la fuerza de trabajo y los remedios disponibles para las partes afectadas. La campaña debe ocuparse del acoso sexual, con especial hincapié en la situación de las trabajadoras de casa particular. Una campaña de educación diferente debe concentrarse en los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular de manera más general. Ambas campañas deben realizarse en varias lenguas mayas y en un formato accesible para todos los guatemaltecos.
- Obligar a los empleadores de trabajadoras de casa particular a registrar esta relación laboral en el Ministerio de Trabajo y equipar al Ministerio con los recursos necesarios para permitir la recopilación adecuada de datos, el seguimiento del sector y la observación de las condiciones laborales.

- Establecer un grupo de trabajo especial sobre trabajadoras de casa particular compuesto por representantes del Ministerio de Trabajo (incluida la Inspección y la Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora), el IGSS, la Defensoría de los Derechos de la Mujer de la Procuraduría de Derechos Humanos, la Defensoría de la Mujer Indígena y las organizaciones no gubernamentales que trabajan directamente con empleadas domésticas. El grupo de trabajo debe considerar la utilidad del establecimiento de una sección especial permanente dentro de la Inspección de Trabajo para observar los derechos de las trabajadoras de casa particular.

A los propietarios y gerentes de maquilas:

- Garantizar que no se pregunte a las solicitantes de empleo sobre su situación reproductiva: eliminar todas las preguntas sobre el posible embarazo de los formularios de solicitud y asegurar que el personal de recursos humanos y médico no haga ninguna pregunta sobre el posible embarazo, el control de natalidad, los ciclos menstruales, el número de hijos o el estado civil. Incluir información en todos los formularios notificando a las solicitantes de empleo que las pruebas de embarazo o cualquier conducta para determinar el posible embarazo con fines discriminatorios están prohibidos. En esta nota se debe garantizar la confidencialidad de las solicitantes e invitarlas a denunciar cualquier violación a esta política, identificando los medios para ello.
- Establecer un procedimiento confidencial interno para recibir y atender denuncias relacionadas con violaciones a las leyes guatemaltecas previas o posteriores a la contratación.
- Afiliar a todos los trabajadores al IGSS y establecer un proceso razonable y eficiente con el fin de que los trabajadores adquieran el certificado laboral necesario para acceder a los servicios de atención a la salud del IGSS. Se debe entregar a todos los trabajadores la tarjeta del IGSS y otorgarles el tiempo libre razonable para visitar el IGSS.
- Instituir sesiones de formación periódicas para la gerencia y el personal, incluidos los supervisores y el personal de recursos humanos, sobre legislación guatemalteca y, en especial, el derecho de las mujeres a la igualdad en la fuerza de trabajo.

- Divulgar por escrito a todas las trabajadoras nuevas y con antigüedad en la empresa información sobre sus derechos laborales—incluidos el derecho a la igualdad y el derecho a protecciones y beneficios relacionados con la maternidad—y sobre cómo acceder a los organismos oficiales encargados de hacer respetar estos derechos. Garantizar que estos materiales escritos estén disponibles en varias lenguas indígenas cuando sea pertinente.
- Colocar pósteres en lugares prominentes informando a las mujeres sobre las protecciones y los beneficios que les corresponden por maternidad, lo que incluye los derechos a la atención sanitaria previa y posterior al parto, e indicando los mecanismos internos apropiados para garantizar el disfrute de dichos derechos.

A las empresas multinacionales que contratan a maquilas:

- Comunicar pronto a todos los proveedores, vendedores y fábricas contratadas que las pruebas de embarazo y cualquier conducta para determinar el posible embarazo con fines discriminatorios son inaceptables.
- Asegurar que las fábricas contratadas acaten las leyes guatemaltecas con respecto a las protecciones y los beneficios asociados con la maternidad de las empleadas.
- Supervisar las plantas contratadas de manera constante tomando, como mínimo, medidas tales como requerir certificaciones periódicas, oportunas e independientes de que no existe discriminación en las plantas; contratar a un grupo independiente e imparcial totalmente desconectado de la fábrica para observar el cumplimiento mediante visitas no anunciadas; y visitar periódicamente y sin previo anuncio las plantas subcontratadas para revisar el proceso de contratación y solicitar información de manera confidencial a las trabajadoras sobre asuntos relacionados con la discriminación. En el proceso de supervisión se debe exigir a las fábricas contratadas una prueba oportuna y periódica de que cuentan con canales para recibir y remediar las quejas, entre ellas las relacionadas con la discriminación basada en el embarazo y el acoso sexual.
- Garantizar que las fábricas contratadas adopten mecanismos adecuados para informar a las trabajadoras nuevas y con antigüedad en la empresa

de sus derechos con respecto a la no discriminación, la atención previa y posterior al parto y los beneficios por maternidad.

- Cuando sea aplicable, asegurar que las fábricas contratadas tengan a la vista de los trabajadores el código de conducta de la compañía en español y en las lenguas indígenas adecuadas, e informen a los nuevos trabajadores sobre el código durante la orientación y la capacitación.

A la Organización de la Industria Guatemalteca de Vestuario y Textiles, VESTEX:

Prohibir explícitamente el acoso sexual dentro del Código de Conducta voluntario de la asociación y promover métodos alternativos para registrar a los trabajadores a la entrada y la salida de las maquilas. Si hay que realizar cacheos, siempre deben ser por personas del mismo sexo y en privado, y con el máximo respeto para minimizar las oportunidades de humillación o intimidación.

Aclarar dentro del Código de Conducta que las pruebas de embarazo constituyen una discriminación sexual prohibida. Prohibir explícitamente las pruebas de embarazo a las solicitantes de empleo o cualquier otro método que invada la intimidad de la mujer en relación con su posible embarazo y el derecho a la no discriminación, lo que incluye las preguntas sobre su estado civil y el número de hijos.

Garantizar que todas las empresas privadas o personas propietarias de maquilas acaten las normas internacionales y las leyes guatemaltecas con respecto a la acomodación de las necesidades razonables de las trabajadoras embarazadas, permitiéndoles el acceso a atención médica prenatal y respetando las protecciones para la maternidad.

Garantizar que todas las empresas privadas o personas propietarias de maquilas acaten las leyes guatemaltecas e inscriben a sus empleados en el IGSS, además de entregar a los trabajadores los certificados necesarios para disfrutar de la atención y el tratamiento médico del IGSS.

A la Organización Internacional del Trabajo:

Solicitar que Guatemala informe específicamente sobre todas las formas de discriminación relacionada con el embarazo en conexión con el empleo en sus informes de seguimiento sometidos conforme a la Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo de 1998. Estos informes deben ocuparse de asuntos tales como las pruebas de embarazo como condición para el empleo, las pruebas de embarazo de las trabajadoras ya empleadas, la

penalización posterior al contrato a las trabajadoras embarazadas y el incumplimiento de las protecciones a la maternidad, entre otros.

Crear un programa especial para examinar la situación de mujeres adultas que trabajan en el servicio doméstico, similar al proyecto sobre trabajadores domésticos infantiles dentro del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

Garantizar que el Proyecto de Mujeres Trabajadoras en las Maquilas de Guatemala documente violaciones de los derechos laborales relacionadas con el género, entre ellas la discriminación basada en la situación reproductiva, y adopte medidas adecuadas para crear conciencia sobre estos temas y promover una mayor aplicación de las leyes nacionales e internacionales por parte del gobierno guatemalteco.

Al gobierno de Estados Unidos:

- Fortalecer la condición de respeto a los derechos laborales de la legislación comercial estadounidense mediante la inclusión del derecho a la no discriminación por motivos de sexo y de otro tipo dentro de los “derechos laborales internacionalmente reconocidos.”
- Incluir los derechos de los trabajadores domésticos como uno de los temas dentro de la sección sobre derechos laborales del informe anual sobre derechos humanos del Departamento de Estado.
- Plantear el asunto de la discriminación sexual contra la mujer en la fuerza de trabajo en las reuniones bilaterales con el gobierno de Guatemala, y presionar para que dicha discriminación se ilegalice y sancione.

III. LAS NORMAS INTERNACIONALES Y LAS LEYES GUATEMALTECAS

En virtud de la Constitución de Guatemala, el derecho internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a los derechos humanos. Los acuerdos internacionales del trabajo establecen los derechos mínimos de los que disfrutarán los trabajadores en Guatemala.¹ El gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción pueden disfrutar y ejercer sus derechos humanos. Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de jure, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquéllos que padecen los abusos. Para cumplir estos compromisos, Guatemala tiene el deber, entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales son compatibles con el derecho internacional de derechos humanos. Nuestra investigación descubrió que se violan habitualmente, en la ley y en la práctica, los derechos de las mujeres que trabajan en los sectores del servicio doméstico y la maquila.

El derecho a la no discriminación

Todos los instrumentos internacionales de derechos humanos destacan una disposición contra la discriminación que declara que el disfrute de todos los derechos enumerados en el documento corresponde a todas las personas sin distinción de ningún tipo. La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDES) —denominados en conjunto los derechos fundamentales internacionales— comparten la prohibición general de distinciones por motivos de “raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen

¹ El Artículo 46 de la Constitución de Guatemala declara: “Se establece el principio general de que en material de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.” El Artículo 102(u) dice: “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 y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”² En el PIDCP también se establece el derecho a la igualdad: el Artículo 26 afirma que “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación...” Según el experto en el PIDCP Manfred Nowak, este artículo impone a los Estados Partes la obligación de garantizar una *igualdad substantiva* por medio de la *legislación*.³

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFDM) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CEDR), desarrollan, respectivamente, las prohibiciones específicas de las distinciones por motivos de sexo o de raza, color u origen étnico. Ambos tratados prohíben “toda distinción, exclusión, restricción” basada en motivos de sexo o raza, respectivamente, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar “el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.”⁴ El Comité de la CEDR, establecido para supervisar la implementación de la convención, ha aclarado que sus disposiciones se aplican a los pueblos indígenas tales como los Mayas de Guatemala⁵ Al haber ratificado ambos tratados a principios de los ochenta, Guatemala no solo tiene que abstenerse de practicar la discriminación basada en el sexo o la raza, sino que también tiene que prevenir y castigar esta conducta cometida por personas particulares dentro de su jurisdicción. En concreto, Guatemala tiene que “adoptar todas las medidas adecuadas... para modificar o derogar leyes,

² Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), G.A. Res.217A(III), U.N. GAOR, 3a Ses., pt. 1, en 71, U.N. Doc. A/810 (1948), Artículo 2; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966, 999 U.N.T.S. 171, Artículo 2(1), ratificado por Guatemala el 16 de diciembre de 1992; y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966, 993 U.N.T.S. 3, Artículo 2(2), ratificado por Guatemala el 19 de mayo de 1988.

³ Manfred Nowak, *U.N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR Commentary* (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU: Comentario del PIDCP) (Estrasburgo: N.P. Engel, 1993), p. 469. Enfasis en el original. Traducción de Human Rights Watch.

⁴ CEDR, Artículo 1; CEFDM, Artículo 1. Guatemala ratificó la CEFDM el 12 de agosto de 1982 y la CEDR el 18 de enero de 1983. Guatemala no ha declarado que reconoce la competencia del Comité de la CEDR para recibir y examinar comunicaciones de personas o grupos.

⁵ Recomendación General XXIII del Comité de la CEDR sobre los derechos de los pueblos indígenas (51^a Sesión, 1997), Fecha, U.N. Doc. A/52/18, Anexo V.

reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer,”⁶ y revocar leyes y reglamentos que “que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista.”⁷

Aunque la CEDR no se ocupa directamente de la discriminación por motivos de género y la CEFDM solo trata la discriminación racial en su preámbulo,⁸ existe un consenso creciente en que estas dos convenciones se complementan. Así, en 1999, el Comité de la CEDR modificó las directrices para la presentación de informes de Estados Partes y pidió que en futuros informes se “describan, en la medida de lo posible en términos cuantitativos y cualitativos, los factores y las dificultades que se encuentran a la hora de asegurar que las mujeres disfruten en pie de igualdad y libres de discriminación racial los derechos protegidos por la Convención.”⁹ En 2000, El Comité de la CEDR emitió una Recomendación General, o una interpretación autorizada, sobre las dimensiones de género de la discriminación racial en la que reconocía que “determinadas formas de discriminación racial pueden dirigirse contra las mujeres en calidad de tales... [y] algunas formas de discriminación racial repercuten únicamente sobre las mujeres.”¹⁰ El comité se comprometió a examinar la relación entre género y discriminación racial prestando especial atención a: “a) la forma y manifestación de la discriminación racial; b) las circunstancias en que se produce la discriminación racial; c) las consecuencias de la discriminación racial; y d) la disponibilidad y accesibilidad de remedios y mecanismos de denuncia en casos de discriminación racial.”¹¹

El movimiento internacional de derechos humanos de la mujer lleva tiempo adelantando la necesidad de examinar la intersección entre género y raza. Los documentos finales tanto de la Cuarta Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer en Beijing, China, en 1995, como de la sesión especial de la Asamblea General de la ONU sobre “Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI,” conocida como Beijing +5 y celebrada en Nueva York, Estados Unidos, en 2000, reconocieron los obstáculos basados en

⁶ CEFDM, Artículo 2(f).

⁷ CEDR, Artículo 2, Para I, (c).

⁸ En el preámbulo, la CEFDM declara que “la eliminación de todas las formas de racismo [y] discriminación racial... es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer.” CEFDM, Preámbulo, Cl.10

⁹ CEDR/C/55/Misc.3/Rev.3 (26 de agosto de 1999).

¹⁰ Comité del CEDR, Recomendación General XXV sobre las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género (56^a Sesión, 2000), 20 de marzo de 2000, U.N. Doc A/55/18, Anexo V, parágrafos 2-3.

¹¹ Ibid., para.5.

la raza, la lengua, la etnia y la cultura, entre otros, que impiden la obtención de poder y la plena igualdad de la mujer.¹² La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem do Pará," el único tratado regional de derechos humanos dedicado a la violencia contra la mujer, señala que "la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada."¹³ En un documento de antecedentes publicado con vistas a la Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Sudáfrica en 2001, El Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM) escribió que "las mujeres suelen experimentar una discriminación agravada y coincidente, en la que su experiencia de la discriminación por motivos de género coincide con el racismo y la intolerancia relacionada."¹⁴

La conciencia de que el género y la raza o el origen étnico son motivos de discriminación que suelen agravarse y reforzarse mutuamente es especialmente relevante en el caso de las trabajadoras de casa particular de Guatemala. El origen étnico fue un factor que se tuvo en cuenta al redactar las disposiciones del Código de Trabajo: el hecho de que el trabajo doméstico remunerado ha estado tradicionalmente a cargo de mujeres indígenas en Guatemala influyó directamente en los derechos que el Código de Trabajo otorgara a las trabajadoras de casa particular.

¹² Naciones, *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 4-15 de septiembre de 1995*, (Nueva York: Publicaciones de las Naciones Unidas, 1996), E.96.IV.13, Declaración de Beijing, resolución I, anexo I, para. 32; Naciones Unidas, "Further actions and initiatives to implement the Beijing Declaration and Platform of Action," para. 5, en. *Informe del Comité Plenario Ad Hoc de la 23a Sesión Extraordinaria de la Asamblea General, Documentos Oficiales de la AG, 23a Sesión Extraordinaria* (Nueva York: Naciones Unidas, 2000), Suplemento No.3 (A/S-23/10/Rev.1).

¹³ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer (Convención Belém do Pará), Artículo 9.

¹⁴ Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM), "Integrating Gender into the Third World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance (South Africa 31 August – September 7, 2001)" [Integrar los asuntos de género en la Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Sudáfrica 31 de agosto-7 de septiembre de 2001)], <http://www.unifem.undp.org/hrights.htm> (26 de septiembre de 2000), para.1. Traducción de Human Rights Watch.

El impacto desigual de la discriminación

Normas internacionales

El derecho internacional de derechos humanos reconoce que la discriminación no es siempre intencional. Leyes, reglamentos, políticas y prácticas aparentemente neutrales pueden tener un impacto discriminatorio. Como se explicó anteriormente, la CEFDM prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de sexo. El Comité de la CEFDM ha afirmado claramente que la definición de la discriminación en el Artículo 1 de la Convención cubre la discriminación tanto directa como indirecta por parte de actores públicos y privados.¹⁵ Sin embargo, hasta la fecha no ha articulado su entendimiento del impacto discriminatorio. El Comité de la CEDR, no obstante, ha argumentado que las distinciones que tienen “consecuencias injustificables distintas” para un grupo que se distingue por su raza, color, linaje, u origen nacional o étnico, y que tienen como consecuencia el impedir el disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, son discriminatorios dentro del sentido contemplado por la CEDR.¹⁶ Por analogía, se podría argumentar que una ley o política con consecuencias injustificables distintas para un grupo que se distingue por su sexo, que tenga además el efecto de limitar su disfrute de los derechos humanos, podría interpretarse como una discriminación dentro del sentido de la CEFDM. Esta lectura sería compatible con la interpretación del Comité de la CEFDM de la violencia por motivos de género como una forma de discriminación. En su Recomendación General XIX, el Comité de la CEFDM sostuvo que la violencia basada en el género es la “violencia dirigida contra la mujer porque es mujer *o que la afecta en forma desproporcionada.*”¹⁷

El Comité de la CEDR no ha desarrollado el significado preciso de las “consecuencias injustificables distintas.” Sin embargo, el Tribunal de Justicia Europeo (TJE), cuyos fallos no son vinculantes para Guatemala, ha expresado una opinión instructiva. En su aplicación de la directiva del Consejo Europeo por la que “el principio de igualdad de trato implica que no haya ningún tipo de

¹⁵ Ver por ejemplo, Observaciones Finales del Comité de la CEFDM: Belice, 7 de enero de 1999, A/54/38, paras. 31-69.

¹⁶ Comité de la CEDR, Recomendación General XIV relativa a la definición de la discriminación (Art.1, par.1). (42º Período de Sesiones, 1993), U.N. Doc. A/48/18. En la Recomendación General XX, el Comité de la CEDR señaló que los Estados han de tener especial cuidado para garantizar que ninguna restricción de los derechos enumerados en el Artículo 5 de la Convención “ni por su finalidad ni por su efecto... sea incompatible con el Artículo 1 de la Convención.” Comité de la CEDR, Recomendación General XX (48º Período de Sesiones, 1996), U.N. Doc. A/51/18.

¹⁷ Comité de la CEFDM, Recomendación General No. 19, para 6. Énfasis añadido.

discriminación por motivos de sexo ya sea de manera directa o indirecta,”¹⁸ el TJE concluyó que la discriminación indirecta “se produce cuando una medida nacional, a pesar de haberse formulado en términos neutros, funciona en desventaja de muchas más mujeres que hombres” y esa medida no es “atribuible a factores que están objetivamente justificados.”¹⁹ Para estar objetivamente justificados, estos factores no pueden estar relacionados con ningún tipo de discriminación basada en el sexo.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), prohíbe la conducta, las prácticas o las leyes que tengan “por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”²⁰ La Comisión de Expertos (CDE) de la OIT, un panel creado para aportar interpretaciones autorizadas de los convenios y las recomendaciones de la OIT, ha declarado que la discriminación indirecta dentro del sentido del Convenio No. 111 incluye la que está basada en “nociones arcaicas y estereotipos respecto a los roles que deben desempeñar hombres y mujeres... que varían según los países, las culturas y las costumbres, [y] dan lugar a discriminaciones fundadas en el sexo.”²¹ Guatemala ratificó el Convenio No. 111 el 11 de octubre de 1960.

El Convenio No. 111 solo permite “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado.”²² La CDE ha instado además a que se interpreten estrictamente

¹⁸ Directiva del Consejo Europeo 76/207/EEC, 9 de febrero de 1976, Artículo 2(1). El Consejo promulgó la directiva sobre el trato igualitario en 1976 para orientar a los Estados Miembros sobre la implementación del principio de la igualdad de trato para hombres y mujeres con respecto al acceso al empleo, la formación profesional, los ascensos y las condiciones de empleo.

¹⁹ *R v. Secretary of State for Employment, ex parte Seymour-Smith and another*, All ER (EC) 97, Caso C-167/97 (1999), para. 107; *J.P. Jenkins v. Kings gate, Ltd.*, ECR 911, Caso 96/80 (1981); ver también *Secretary of State for Employment*, All ER (EC) 97, Caso C-167/97, paras. 117, 120; *Ender by v. Frenchman Health Authority and Another*, 1 CMLR 8, Caso 127/92 (1993), para. 37. Traducción de Human Rights Watch.

²⁰ Convenio No. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 25 de junio de 1958, 362 U.N.T.S 31, Artículo 1(1). Este Convenio es anterior a la CEDR y la CEFDM.

²¹ Conferencia Internacional del Trabajo, *Igualdad en el empleo y la ocupación: Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 75^a Sesión, 1988, Informe III (Parte 4B) (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1996), para.38.

²² Convenio No. 111 de la OIT, Artículo 1(2).

las excepciones para evitar “... una limitación indebida de la protección que tiende a asegurar el Convenio.”²³ Entre las protecciones que contempla el Convenio se encuentran la no discriminación en el disfrute de los derechos sobre la jornada laboral, los períodos de descanso, los días festivos pagados y las medidas de seguridad social relacionadas con el empleo.²⁴

Utilizando los criterios generales antes citados, se podría considerar que las leyes o políticas laborales aparentemente neutrales que tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer y que no están justificadas por los requisitos inherentes del empleo tendrían consecuencias injustificables distintas. Las exclusiones dentro del Código de Trabajo de Guatemala con respecto a los empleados domésticos tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer, que constituye el 98 por ciento de los trabajadores domésticos asalariados. No hay razones legítimas que justifiquen la diferencia de las normas que regulan el trabajo doméstico. En cambio, el trato distinto a los trabajadores domésticos parece estar basado en nociones estereotipadas del papel y las funciones de la mujer en la sociedad guatemalteca.

Legislación guatemalteca

Las relaciones laborales en Guatemala están reguladas en la Constitución, el Código de Trabajo, los acuerdos ministeriales y los reglamentos independientes.²⁵ El Código de Trabajo cuenta con una sección independiente en la que se regula el trabajo doméstico.²⁶ Los trabajadores domésticos son “los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, 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.”²⁷ Estos trabajadores están efectivamente excluidos del disfrute de protecciones laborales clave de las que gozan la mayoría de los trabajadores guatemaltecos. Los trabajadores domésticos no tienen:

- Derecho a una jornada de ocho horas. Se les puede obligar legalmente a trabajar catorce horas al día;

²³ Conferencia Internacional del Trabajo, *Igualdad en el empleo y la ocupación*, para. 125.

²⁴ Recomendación No. 111 de la OIT sobre discriminación (empleo y ocupación), Artículo 2 (b) (vi).

²⁵ Código de Trabajo, Decreto Número 1441, publicado en el Diario Oficial (No.14, Tomo CLXII) el 16 de junio de 1961 y en vigor desde el 16 de agosto de 1961.

²⁶ Código de Trabajo, Artículos 161-166.

²⁷ Código de Trabajo, Artículo 161.

- el mismo derecho que el resto de los trabajadores a un día de descanso completo los domingos y los días feriados;
- derecho al salario mínimo; ni
- derecho a un contrato de empleo por escrito, ni sus empleados tienen la obligación de registrarlos en el Ministerio de Trabajo;

Además, el Código de Trabajo establece reglas desiguales para regir sus derechos y su tratamiento en caso de enfermedad.²⁸ (Ver la sección sobre abusos para una explicación más detallada de estas exclusiones.)

El capítulo que regula el trabajo doméstico no se ha modificado desde la adopción inicial del Código de Trabajo en 1947. El código fue redactado y adoptado en su totalidad en dos semanas con un gran sentido de la urgencia. Según el autor del código, el costarricense Óscar Barahona Streber, los miembros del Congreso de Guatemala “confiaron en mí y lo aprobaron [el código] con muy poco debate” y aprobaron el capítulo específico sobre el trabajo doméstico “sin más trámite.”²⁹ Hasta donde sabe Human Rights Watch, no existe un historial legislativo sobre el código.³⁰

Guatemala no es el único país que ofrece menos protecciones a los trabajadores domésticos dentro del código laboral y, aunque puede que las justificaciones para ello varíen en cada país, un estudio de la OIT sobre la reglamentación del trabajo doméstico en sesenta y ocho países reveló la frecuencia de tres justificaciones principales para el trato diferente a los empleados domésticos dentro de la legislación laboral.³¹ Primero, el trabajo doméstico se realiza en casas particulares. Segundo, el trabajo doméstico conlleva una relación íntima entre el empleador y el empleado que no es comparable con otras ocupaciones. Y finalmente, las obligaciones del hogar no tienen límites temporales.

²⁸ Código de Trabajo de Guatemala, Artículos 161-166.

²⁹ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Óscar Barahona Streber, San José, Costa Rica, 7 de noviembre de 2000.

³⁰ Ibíd.; entrevista telefónica de Human Rights Watch con Ricardo Changala, funcionario de verificación de MINUGUA, Ciudad de Guatemala, 3 de noviembre de 2000.

³¹ OIT, *The Employment and Conditions of Domestic Workers in Private Households* (El empleo y las condiciones de los trabajadores domésticos en casas particulares), (Ginebra: OIT, marzo de 1970).

Aunque pueden ser adecuadas algunas reglas diferentes para este tipo de trabajo remunerado, éstas no deben menoscabar los derechos de los trabajadores domésticos. En Guatemala, los trabajadores domésticos no disfrutan de derechos laborales fundamentales reconocidos nacionalmente. La razón parece ser que el trabajo doméstico se considera la extensión natural del papel de la mujer en la familia y la sociedad. Las trabajadoras de casa particular asalariadas realizan esencialmente a cambio de un salario las tareas que, según la sociedad, la señora de la casa debería cumplir gratuitamente.

El trabajo doméstico remunerado tiene lugar dentro de casas particulares, fuera del alcance del escrutinio y el control públicos. En muchos aspectos, los habitantes de residencias privadas disfrutan de fuertes derechos a la intimidad. Amanda Pop Bol, una psicóloga social que ha investigado el trabajo doméstico en Guatemala, alega que el Código de Trabajo se escribió de tal modo porque “estar dando derechos a las trabajadoras domésticas era atentar contra la misma familia.”³² El hecho de que las trabajadoras realizan sus tareas dentro de este medio protegido ha militado en contra de formas normales de regulación. Un problema práctico fruto de la tensión entre los derechos a la intimidad de los empleadores y los derechos de los trabajadores es la limitación de la capacidad de los funcionarios de trabajo para acceder a casas particulares y controlar las condiciones laborales de las empleadas domésticas.³³ Es importante señalar que la naturaleza del hogar cambia en lo fundamental al contratar a una trabajadora doméstica. El hogar se convierte ahora en el lugar de trabajo de alguien. Puede que exista la necesidad de adoptar procedimientos de inspección que reconozcan la intimidad familiar pero permitan también la comprobación de que se están respetando los derechos de las trabajadoras.

Al tener lugar en casas particulares, se considera que el trabajo doméstico conlleva una relación especial íntima entre el empleador y la empleada. Las trabajadoras internas, en particular, desempeñan un papel único dentro de la casa: son trabajadoras externas asalariadas que no obstante están al tanto de los detalles más íntimos de la casa particular. En las familias con niños, especialmente niños pequeños, o con ancianos, las trabajadoras de casa particular se dedican a un cuidado de estos miembros que puede producir emociones fuertes por parte de todos. Dado que el trabajo está tan ligado al mantenimiento del hogar, y dado que se percibe como una función natural de las componentes femeninas de la familia, la retórica que rodea al trabajo doméstico es que la trabajadora se vuelve “parte de la familia.” Esto es especialmente cierto para las trabajadoras más jóvenes. Se desarrollan a veces relaciones de

³² Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Amanda Pop Bol, psicóloga social, Ciudad de Guatemala, 17 de noviembre de 2000.

³³ Ibid., p.49. Una serie de países encuestados mencionaron este problema.

tipo familiar y en estos casos las propias trabajadoras buscan en ocasiones consuelo en las mismas. Cuando describieron las situaciones de buen trato, varias de las trabajadoras entrevistadas por Human Rights Watch dijeron cosas como “me trataron como a una hija.”³⁴

El carácter personal de la relación entre empleador y trabajadora doméstica se cita para justificar, por ejemplo, el derecho que tienen los empleadores en muchos países a despedir a sus empleadas sin causa justificada.³⁵ Esta discrecionalidad refleja la asunción de que la relación está basada en la confianza y el afecto, cuya ruptura implica que la relación puede y debe concluir inmediatamente. En Guatemala, las trabajadoras de casa particular están claramente protegidas por las cláusulas sobre causas justificadas para el despido recogidas en el Código de Trabajo,³⁶ sin embargo, el capítulo específico sobre el trabajo doméstico cuenta con una disposición general que permite a los empleadores despedir a trabajadores domésticos por “la falta de respeto.”³⁷ Los autores del estudio de la OIT consideraron que esta disposición del Código de Trabajo de Guatemala tenía “connotaciones feudales.”³⁸ Este enfoque de la relación laboral también ayuda a explicar las disposiciones paternalistas del Código de Trabajo con respecto con la atención a la salud de las trabajadoras. Las trabajadoras de casa particular *no* son miembro de la familia. Existe una relación contractual entre empleador y empleado. La relación emocional o la animosidad no deben de ningún modo menoscabar los derechos y obligaciones de ninguna de las partes contratantes.

³⁴ Entrevistas de Human Rights Watch con María Pelico Calel, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000; Elisabeth González, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000; Marta Julia López, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

³⁵ OIT, *Employment and Conditions*, pp. 43-45. El estudio no especifica que países lo permiten.

³⁶ Código de Trabajo, Artículo 77. Este artículo permite al empleador despedir al empleado sin responsabilidad legal de su parte, cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste; cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados anteriormente contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores; y cuando el trabajador, fuera del lugar que se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste de manera que se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

³⁷ Ibíd., Artículo 166.

³⁸ OIT, *Employment and Conditions*, p.45. Traducción de Human Rights Watch.

Finalmente, se considera que el trabajo doméstico está fuera del paradigma de la jornada laboral limitada porque tiene lugar dentro de la unidad familiar. Los miembros del hogar son responsables de ciertas obligaciones según las costumbres, las necesidades y los deseos de la familia. En la mayoría de las sociedades, entre ellas la guatemalteca, las miembros femeninas de la casa están encargadas de tareas relacionadas con la limpieza, el cuidado de los niños y la preparación de alimentos, entre otras responsabilidades. Estas obligaciones no se adaptan normalmente a un período de tiempo específico, ni pueden interrumpirse durante un tiempo sin que se haya previsto anteriormente. Esta lógica se ha transferido al trabajo doméstico remunerado. Los países que respondieron al estudio de la OIT sobre la legislación del trabajo doméstico citaron con frecuencia la dificultad de establecer un horario obligatorio para las personas que viven y trabajan dentro de una unidad familiar.³⁹ Una vez que se contrata a una empleada asalariada para encargarse de las tareas del hogar y el cuidado de los niños, se tienen que acomodar tanto el horario de la familia como las necesidades de la trabajadora dentro de una jornada laboral razonable. El tener una empleada interna no puede implicar que ésta permanentemente a disposición de la familia. Cuando se pide a las trabajadoras de casa particular que trabajen más de ocho horas diarias, se las debe compensar debidamente por el valor de las horas extras de acuerdo con las leyes nacionales.

El hecho de que las trabajadoras de casa particular no disfruten de protecciones clave a sus derechos laborales en Guatemala se debe fundamentalmente a que el trabajo doméstico se considera un trabajo de mujeres y no un trabajo “de verdad.” Alfonso Bauer Paiz, el primer ministro de trabajo del país de 1948 a 1950, sostienen que “el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores domésticos eran hembras *influyó decisivamente* en la concepción del trabajo doméstico y su normación en el Código de Trabajo.”⁴⁰ En una comunicación con Human Rights Watch, Barahona, el autor del Código de Trabajo, explicó:

Fue necesario incluir en el Código de Trabajo al servicio doméstico porque no hacerlo hubiera sido injustificado, pero darle el mismo tratamiento que a los trabajadores industriales o comerciales habría constituido un error mayor, que habría creado animosidad general de millares de amas de casa contra el Código de Trabajo. Recuérdese

³⁹ Ibíd., p.28.

⁴⁰ Mensaje electrónico de Alfonso Bauer Paiz, congresista, 24 de noviembre de 2000. Énfasis añadido.

que el servidor doméstico llega a formar parte de la familia que lo emplea, lo que no ocurre con otro tipo de trabajadores.⁴¹

El hecho de que el trabajo doméstico remunerado en Guatemala se asocia específicamente con la mujer indígena parece haber desempeñado también un papel importante. Barahona sugirió que la discriminación racial limitó los derechos que pudo haber reflejado para los trabajadores domésticos. Describió la Guatemala de 1947 como:

Un país con una mezcla indígena muy grande, y al trabajo doméstico y a las indígenas se las veía muy de menos... los indios se vendían por 10 centavos la camioneta, los trataban como animales. Eso era el ambiente de ese entonces... con un ancestro cultural, con una situación política muy compleja, y con una polarización económica como había en Guatemala, uno tiene que ser realista.⁴²

Bauer Paiz, su contemporáneo, dijo que la división étnica era tan grande en esa época que “la mayor parte de los indígenas que vivían en la capital eran mujeres que venían de los pueblos para trabajar en casa, bajo patrones culturales de servidumbre.”⁴³ Pop cree que las trabajadoras de casa particular se vieron excluidas del disfrute de derechos fundamentales dentro del Código de Trabajo en gran parte “porque ese trabajo está vinculado eminentemente con lo étnico.”⁴⁴

Propuesta para el cambio

El gobierno de Guatemala se ha comprometido a hacer que su legislación nacional sea compatible con todas las normas laborales internacionales. La administración actual ha dado prioridad a la libertad sindical. En este sentido, el Ministro de Trabajo, Juan Francisco Alfaro Mijangos, presentó un paquete de reformas ante el Congreso en junio de 2000 destinado a adaptar el Código de Trabajo a las normas internacionales sobre libertad sindical (Convenio No. 87 de

⁴¹ Fax de Óscar Barahona Streber, 29 de noviembre de 2000.

⁴² Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Óscar Barahona Streber, San José, Costa Rica, 7 de noviembre de 2000.

⁴³ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Alfonso Bauer Paiz, congresista, Ciudad de Guatemala, 20 de noviembre de 2000.

⁴⁴ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Amanda Pop Bol, psicóloga social, Ciudad de Guatemala, 17 de noviembre de 2000.

la OIT).⁴⁵ Estas reformas son críticamente importantes para todos los trabajadores de Guatemala. Sin embargo, el gobierno tiene el deber de cumplir con toda la gama de compromisos adquiridos mediante la ratificación de los convenios de la OIT, tales como el Convenio relativo a la discriminación, así como los acuerdos de paz de 1996.⁴⁶

Los acuerdos de paz, auspiciados por las Naciones Unidas y fundamentados en el derecho internacional, incluyen compromisos específicos para revisar la legislación laboral nacional, en concreto las disposiciones relativas al empleo de la mujer. El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Reforma Agraria compromete al gobierno a “revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres,”⁴⁷ y “legislara para la defensa de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad.”⁴⁸ La referencia a la seguridad social se ve fortalecida por otro compromiso dentro del mismo acuerdo de facilitar la cobertura universal a todos los trabajadores.⁴⁹ Según la Misión de las Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA), la reforma del Código de Trabajo para conceder a las trabajadoras de casa particular el derecho al salario mínimo implicaría el cumplimiento de “un importante compromiso de los acuerdos de paz” y corregiría “una práctica flagrantemente discriminatoria.”⁵⁰ Guatemala ha reconocido el derecho de todas las personas a “un nivel de vida adecuado”⁵¹ así como a “una remuneración que asegure como mínimo... condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.”⁵² La misión de la ONU ha señalado la falta de avances en la revisión de la legislación laboral relativa a la

⁴⁵ Cuando se escribió este informe, el Congreso aún no había adoptado las reformas.

⁴⁶ Ver la sección sobre antecedentes para una discusión sobre los acuerdos de paz.

⁴⁷ Acuerdo Económico y Social, Artículo 13(e) y (e) (ii).

⁴⁸ Ibíd., Artículo 13(e) (iv).

⁴⁹ Ibíd., Artículo 24(g).

⁵⁰ MINUGUA, Informe de Verificación. Situación de los compromisos laborales de los acuerdos de paz (MINUGUA: Ciudad de Guatemala, junio de 2000), para. 24.

⁵¹ PIDESC, Artículo 11.

⁵² Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en material de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), No. 69, 17 de noviembre de 1988, Artículo 7(a). Guatemala ratificó el Protocolo de San Salvador el 5 de octubre de 2000.

mujer y ha instado a que se promulguen reformas lo antes posible, en particular las relacionadas con las trabajadoras de casa particular.⁵³

En los últimos dos años, se han introducido unas cuantas propuestas en el Congreso para rectificar la protección desigual a las trabajadoras de casa particular dentro del Código de Trabajo. El Centro de Apoyo para Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), una asociación de trabajadoras de casa particular, lleva tiempo presionando para que se apruebe una ley por separado que regule el trabajo doméstico remunerado. El 13 de abril de 1999, se introdujo en el Congreso un anteproyecto de ley redactado por el CENTRACAP que rápidamente se quedó atascado en una comisión debido a la “falta de voluntad política,” según Imelda Hernández, la directora del CENTRACAP.⁵⁴ “Son todos empleadores en el Congreso, y son los más castaños.” Su mentalidad es: “cuando se trata de tocar lo nuestro, no hacemos nada,” se quejó Hernández.⁵⁵

La ley independiente establecería el derecho de las trabajadoras de casa particular a derechos normales contenidos en el Código de Trabajo: la jornada laboral de ocho horas, la semana de 48 horas, el pago de horas extras,⁵⁶ y la seguridad social.⁵⁷ El anteproyecto establece claramente el derecho de las trabajadoras de casa particular a todas las protecciones a la maternidad contempladas en el Código de Trabajo,⁵⁸ el derecho a los días feriados,⁵⁹ y el derecho a la libertad sindical.⁶⁰ Se prohíbe expresamente a los empleadores

⁵³ MINUGUA, Quinto Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Verificación de los Acuerdos de Paz en Guatemala (MINUGUA: Ciudad de Guatemala, agosto de 2000), para. 47.

⁵⁴ Una vez presentado, el anteproyecto se remite inmediatamente a la comisión competente del Congreso para su revisión. Hasta que la comisión no lo aprueba el anteproyecto no pasa a la fase del debate plenario.

⁵⁵ Entrevista de Human Rights Watch con Imelda Hernández, directora, CENTRACAP, Ciudad de Guatemala, 30 de mayo de 2000.

⁵⁶ CENTRACAP, Anteproyecto de Ley: Ley Reguladora del Trabajo de Casa particular. Exposición de Motivos. Copia mimeografiada, Artículo 13.

⁵⁷ Ibíd., Artículos 17 y 18. En el anteproyecto se aclara que la única justificación relacionada con la salud para el despido es que la trabajadora doméstica tenga una enfermedad contagiosa y se niegue a recibir tratamiento.

⁵⁸ Ibíd., Artículo 19.

⁵⁹ Ibíd., Artículo 16. La lista de días feriados nacionales es similar a la contenida en el Artículo 127 del Código de Trabajo, con algunas modificaciones. En el anteproyecto se dispone de medio día libre el Miércoles de Ceniza y permiso completo en el Día de la Madre, y se omite el 31 de diciembre.

⁶⁰ Ibíd., Artículo 23(g).

que utilicen un lenguaje discriminatorio o racista, y que cometan “cualquier acto que implique violencia física, psicológica, moral o sexual contra la persona Trabajadora de Casa Particular o su familia.”⁶¹

Cabe destacar que en el anteproyecto se exige a los empleadores que permitan el acceso a los funcionarios de la Inspección del Ministerio de Trabajo⁶² y contempla la creación de una división especial dentro del Ministerio para supervisar la implementación de la ley, investigar las violaciones e intervenir en las disputas: Departamento Especial de Atención a la Persona Trabajadora de Casa Particular.⁶³ Finalmente, el anteproyecto llama a una campaña oficial para sensibilizar a la población general sobre la violencia contra trabajadoras de casa particular.⁶⁴

Dentro de una iniciativa alternativa para resolver los problemas que plagan el sector del trabajo doméstico, la congresista Nineth Montenegro, ex presidenta de la Comisión de la Mujer del Congreso, introdujo un anteproyecto de ley en mayo de 2000 para reformar el Código de Trabajo en varios sentidos. Su anteproyecto, que se depositó en el seno de la Comisión sobre Asuntos Laborales pero nunca se admitió a revisión, modificaría el Código de Trabajo para dejar claro que el trabajo doméstico “goza de todos los derechos y beneficios laborales reconocidos por este Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social.”⁶⁵ El anteproyecto establece la obligación de los empleadores de registrar a sus trabajadores en el IGSS.⁶⁶

En Julio de 2000, el Ministro de Trabajo Alfaro convocó una reunión con representantes de la Comisión de la Mujer del Congreso, el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH), el CENTRACAP y otras ONG interesadas para negociar una propuesta conjunta de reformas del Código de Trabajo. El objetivo del proceso era llegar a una propuesta legislativa consensuada que el Ministerio de Trabajo, en representación del Poder Ejecutivo, pudiera someter al Congreso. CENTRACAP ha participado activamente en un esfuerzo para garantizar que sea cual sea la propuesta, ésta refleje los objetivos identificados en su propio anteproyecto de ley. El proceso de negociaciones ha continuado a trances y barrancas. En marzo de 2001, las ONG participantes habían alcanzado una propuesta consensuada y estaba

⁶¹ Ibíd., Artículo 24(c).

⁶² Ibíd., Artículo 23(i).

⁶³ Ibíd., Artículo 28.

⁶⁴ Ibíd., Artículo 30.

⁶⁵ Reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. Introducido por la diputada Nineth Montenegro el 11 de mayo de 2000, Artículo 11.

⁶⁶ Ibíd., Artículo 13

buscando el apoyo del Ministerio.⁶⁷ Ninguna de las partes involucradas con las que habló Human Rights Watch se mostró optimista sobre las posibilidades de que el Congreso aprobara el anteproyecto. La diputada Montenegro explicó que debido a la constitución del Congreso y la actual crisis política, “el Congreso está semiparalizado, así que ninguna comisión está funcionando en este momento, especialmente las que están dirigidas por la oposición... Todo está estancado, no hay posibilidad de cambios sociales.”⁶⁸ Cuando le pedimos que explicara la reticencia a tratar especialmente la terrible situación de las trabajadoras de casa particular, Montenegro dijo: “Imagino que es por una falta de conciencia, desconocimiento de la situación de esas trabajadoras, y el temor de la capa media que necesitamos ese apoyo en nuestras casas. No quieren desembargarse de sus privilegios.”⁶⁹

Discriminación en el empleo

Situación reproductiva

La discriminación basada en la situación reproductiva, independientemente de la forma que tenga, es un tipo de discriminación por motivos de sexo. Las pruebas de embarazo como condición para el empleo son un ejemplo claro. El incumplimiento de las protecciones para la maternidad también constituye una forma de discriminación sexual. Las pruebas de embarazo como condición están inextricablemente ligadas y son específicas de la condición femenina. Por lo tanto, cuando los empleadores o posibles empleadores maltratan a las mujeres por estar embarazadas o porque pueden quedarse embarazadas, están discriminándolas por motivos de sexo. La discriminación fundamentada en el embarazo va más allá del proceso de contratación y afecta a las vidas de las mujeres en el trabajo: descenso de categoría, traslados desventajosos y, en los peores casos, despidos de trabajadoras embarazadas y negación o limitación del permiso de maternidad y los arreglos para la lactancia. La discriminación basada en la situación reproductiva constituye una forma de discriminación sexual al concentrarse en una condición que solo las mujeres pueden experimentar. Dicho trato penaliza exclusivamente a la mujer.

⁶⁷ Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Imelda Hernández, CENTRACAP, Ciudad de Guatemala, 7 de marzo de 2001; Floridalma Contreras, CALDH, Ciudad de Guatemala, 15 de marzo de 2001.

⁶⁸ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Nineth Montenegro, diputada del Congreso, y ex presidenta de la Comisión de la Mujer, Ciudad de Guatemala, 14 de noviembre de 2000.

⁶⁹ Ibid.

El derecho internacional ha codificado protecciones mínimas para la maternidad con el fin de garantizar que las capacidades reproductivas de la mujer no afectan a su plena igualdad en el lugar de trabajo.⁷⁰ La legislación guatemalteca refleja esta perspectiva, sin embargo, existe en la práctica una discriminación generalizada basada en la situación reproductiva en los sectores tanto de la maquila como del trabajo doméstico. Guatemala tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos y su legislación nacional a emprender iniciativas activas para eliminar este obstáculo a la participación igualitaria de la mujer en la fuerza laboral.

Pruebas de embarazo

La CEFDM se ocupa directamente de la discriminación en el empleo y exige a los gobiernos que adopten “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” garantizando los derechos al trabajo, a la igualdad de oportunidades laborales, “inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.”⁷¹ La CEFDM trata específicamente el asunto de los derechos reproductivos en la fuerza laboral: los Estados Partes tienen que garantizar un derecho efectivo al trabajo previniendo la discriminación contra la mujer por motivos de maternidad. El Artículo 11(2) de la CEFDM prohíbe específicamente el despido por motivos de embarazo.⁷²

Asimismo, el Convenio No. 111 de la OIT prohíbe la discriminación por motivos de sexo con respecto al acceso al empleo y las condiciones de empleo. La Comisión de Expertos de la OIT ha interpretado que el convenio prohíbe la discriminación basada en el embarazo como una forma de discriminación sexual.⁷³ El nuevo Convenio sobre la protección de la maternidad No. 183,

⁷⁰ Las normas de la OIT relacionadas con la mujer y el empleo pueden dividirse generalmente en las que se inspiran en el paradigma de la igualdad y las que pretenden proteger a la mujer frente a ciertos tipos de trabajo o condiciones de trabajo. La protección de la maternidad puede entenderse como una medida tanto contra la discriminación como de protección. Ver Valerie L. Oostervald, “Women and Employment” (Mujeres y empleo) en Kelly D. Askin y Doreen M. Koenig, eds., *Women and International Human Rights Law, Vol. 1*, (Nueva York: Transnational Publishers, Inc., 1999), pp. 367-402; ver también Lance Compa, “International Labor Standards and Instruments of Recourse for Working Women” (Normas laborales internacionales e instrumentos de recurso para la mujer trabajadora) *Yale Journal of International Law* 17, pp.151-172.

⁷¹ CEFDM, Artículo 11, Para. 1 (a), (b), y (d).

⁷² CEFDM, Artículo 11, Para. 2.

⁷³ Oficina Internacional del Trabajo, *Conditions of Work Digest*, Volumen 13, 1994 (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1994), p.24.

adoptado en mayo de 2000 para revisar el convenio sobre la maternidad de 1952, pide explícitamente a los Estados Miembros que erradiquen las pruebas de embarazo como una forma de discriminación en el empleo por motivos de sexo.⁷⁴ Guatemala ratificó el Convenio No. 103, pero ha votado en contra del recién adoptado Convenio No. 183.⁷⁵ El Nuevo convenio no impone por lo tanto una obligación directa a Guatemala, aunque demuestra que grandes sectores de la comunidad internacional consideran intolerables las pruebas de embarazo relacionadas con el empleo.⁷⁶

El Código de Trabajo de Guatemala no prohíbe *per se* la exclusión de solicitantes de trabajo sobre la base de su situación reproductiva. Sin embargo, el Artículo 151 del Código prohíbe a los empleadores especificar el sexo, la

⁷⁴ Convenio No. 183 relativo a la Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952 (Convenio sobre la protección de la maternidad 2000), 88^a Sesión, Ginebra, 2000, ILC88-PR20A-293-Sp.Doc. El Convenio entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados Miembros de la OIT lo hayan ratificado. El Artículo 9(1) dispone: “Todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2 [acceso al empleo].”

El Artículo 9(2) continua diciendo: “Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicite un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen...”

⁷⁵ El Convenio No. 183 se adoptó con amplio respaldo: 304 Estados Miembros votaron a favor; 22 en contra y 116 se abstuvieron.

⁷⁶ La jurisprudencia del TJE no deja lugar a dudas de que las pruebas de embarazo constituyen una forma de discriminación sexual. En un caso de 1991, el TJE falló en contra de una empresa holandesa que intentó evitar contratar a una mujer porque estaba embarazada. El tribunal dictaminó que solo se puede negar el empleo a las mujeres por motivos de embarazo y que dicha negación constituye por lo tanto una discriminación directa por motivos de sexo. *Caso C-177/88, Dekker v. stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus 1990 E.C.R.3941*. El tribunal estableció que tiene que considerarse que una negación de empleo fundamentada en las consecuencias financieras de la ausencia debida al embarazo está basada, esencialmente, en el hecho de que la mujer esté embarazada. Dicha discriminación no puede justificarse sobre la base de lo relacionado con la pérdida financiera que un empleador que contrata a una mujer embarazada puede sufrir durante el período del permiso de maternidad. El tribunal falló que la empresa había violado la Directiva 76/207/EEC del Consejo Europeo sobre el trato equitativo. La OIT respaldó el fallo del TJE por estar en consonancia con las normas internacionales que prohíben la discriminación sexual y compatible con la posición de la Comisión de Expertos sobre la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones con respecto al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (No. 111) que señala el carácter discriminatorio de las distinciones basadas en el embarazo, el confinamiento o las condiciones médicas conexas. OIT, *Conditions of Work Digest*, p. 24.

raza, el origen étnico o el estado civil en los anuncios de empleo, en la mayoría de los casos, y hacer cualquier diferencia entre mujeres solteras y casadas y mujeres con responsabilidades familiares. El Ministerio de Trabajo interpreta que este artículo prohíbe las preguntas y las pruebas relativas al embarazo como una condición para el empleo:

[S]iendo que del embarazo y de la maternidad se derivan derechos y obligaciones inherentes a la mujer trabajadora, que el Estado protege y vela en forma especial por su estricto cumplimiento, todo acto o documento por los que se requiera a la solicitante de un puesto de trabajo si está embarazada o que se le pretenda someter a un examen relacionado con tal estado, son nulos ipso jure y no obligan a dichos solicitantes [a cumplirlos] (ver Apéndice A).⁷⁷

Protecciones a la maternidad

Existen normas de la OIT que protegen a las mujeres embarazadas y las nuevas madres en el empleo; estas normas intentan reconocer y acomodar las capacidades reproductivas de la mujer y no justificar de ningún modo el trato desventajoso a las mujeres trabajadoras con motivo del embarazo o la maternidad.⁷⁸ El Convenio No. 183, el convenio revisado sobre la protección de la maternidad adoptado en 2000, aplicable a las trabajadoras de casa particular,⁷⁹ requiere que se adopten medidas para garantizar la salud de la

⁷⁷ Carta de José Girón Cano y Jacqueline Ortiz Morales, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo, con fecha del 10 de agosto de 2000, Dictamen 250/2000.

⁷⁸ El Artículo 5 del Convenio No. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo dispone, en parte: “Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:... d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social...” Guatemala aún no ha ratificado este convenio. El Artículo 8 del Convenio No. 156 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares dispone que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.” Guatemala ratificó el Convenio No. 156 el 6 de enero de 1994.

⁷⁹ El convenio anterior, el No. 103, incluía también claramente a las trabajadoras de casa particular en la categoría de ocupaciones no industriales a las que era aplicable el convenio (Convenio No. 103, Artículo 1(3) (h)). Sin embargo, dicho convenio permitía que un Estado Parte excluyera esta categoría laboral mediante una declaración anexa (Convenio 103, Artículo 7(1) (c)). Guatemala ratificó el Convenio No. 103 el 13 de junio de 1989 sin una declaración anexa. El Convenio No. 183 no contempla esta exclusión pero permite a los Estados Partes “excluir total o parcialmente a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantea problemas especiales de particular importancia” (Convenio No. 183, Artículo 2).

trabajadora embarazado y del niño.⁸⁰ Guatemala está obligada a cumplir el Convenio No. 103, dado que no ha ratificado el No. 183. Entre las medidas exigidas por el Convenio No. 183 se encuentran las alternativas para eliminar el riesgo y adaptar las condiciones de trabajo para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia. Si esto no es posible, trasladarlas a otro puesto, sin pérdida salarial, u ofrecerles la posibilidad de un permiso pagado.⁸¹ Ciertos tipos de trabajo, entre ellos los que conllevan levantar objetos pesados, desgaste físico por estar sentada o de pie durante períodos prolongados o las temperaturas extremas, o la exposición a agentes biológicos, químicos o físicos daría lugar a las medidas antes citadas.⁸²

El convenio estipula que las nuevas madres deben disfrutar de un permiso de maternidad de un mínimo de 14 semanas, durante el cual la trabajadora no puede ser despedida.⁸³ Una vez que la madre regresa al trabajo, debe contar con uno o dos descansos diarios para amamantar a su hijo. Alternativamente, debe reducir su jornada laboral. La legislación nacional puede determinar la duración de los descansos diarios, o el número de horas en que se reduce la jornada laboral, pero estas horas deben remunerarse en su totalidad.⁸⁴

La Comisión de Expertos de la OIT ha respaldado constantemente el derecho de las trabajadoras de casa particular a la protección de su maternidad. En las observaciones sobre los informes de Bolivia, Ecuador e Italia, entre otros,

⁸⁰ Convenio No. 183, Artículo 3. El antiguo convenio, el No. 103, no contaba con un artículo sobre las medidas sanitarias; la Recomendación No. 95 adjunta sí que especificaba, sin embargo, los tipos de trabajo prohibidos para las mujeres embarazadas o en período de lactancia (Artículo 5).

⁸¹ Recomendación relativa a la recomendación sobre la protección de la maternidad (revisada), 1952 (Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000), Artículo 6(2).

⁸² Ibíd., Artículo 6 (3). La Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 declara que las mujeres embarazadas o en período de lactancia no deben ser obligadas a realizar un trabajo nocturno (Artículo 6(2)); la Recomendación anterior No. 95 prohibía el trabajo nocturno y las horas extras para las mujeres embarazadas o en período de lactancia (Artículo 5(1)).

⁸³ Convenio No. 183, Artículos 4 y 8. El convenio anterior, el No. 103, disponía un mínimo de doce semanas.

⁸⁴ Ibíd., 2000, Artículo 10. El convenio anterior, el No. 103, disponía descansos diarios pero no contemplaba una reducción de la jornada laboral (Artículo 5). La recomendación adjunta, la No. 95, disponía sin embargo que el descanso o los descansos debían sumar un total de una hora y media (Artículo 3(1)). La Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 declara simplemente que “el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares” (Artículo 7).

presentados a finales de los ochenta y principios de los noventa, la CDE instó a los Estados que habían ratificado el convenio anterior sobre la protección de la maternidad a garantizar que las trabajadoras de casa particular no pudieran ser despedidas por quedarse embarazadas y disfrutaran de un permiso de maternidad.⁸⁵

La legislación guatemalteca intenta proteger a la mujer frente a la discriminación basada en la maternidad. El Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe el despido de mujeres embarazadas o en período de lactancia, excepto por una causa justificada o con autorización especial de un juez laboral.⁸⁶ Para disfrutar del derecho a la “inamovilidad,” las mujeres embarazadas tienen que avisar primero a sus empleadores verbalmente y entregar después antes de dos meses un certificado médico que confirme su estado.⁸⁷ Por ley, una mujer despedida mientras disfruta de su derecho a la inamovilidad solo tiene treinta días para presentar cargos contra su empleador.⁸⁸ Human Rights Watch cree que no se debe despedir nunca a una mujer embarazada por el hecho de estar embarazada, lo cual es siempre una razón inaceptable, independientemente de que haya informado o no a su empleador de su estado.⁸⁹

El Código de Trabajo prohíbe el trabajo físicamente duro durante los primeros tres meses del embarazo.⁹⁰ Las mujeres trabajadoras tienen derecho al 100 por ciento de sus salarios durante el permiso de maternidad obligatorio de ochenta y cuatro días. Cuando la trabajadora esté afiliada al IGSS, este organismo pagará el salario durante el permiso de maternidad; de otro modo, el

⁸⁵ Adelle Blackett, “Making domestic work visible: the case for specific regulation” (Poner de manifiesto el trabajo doméstico: las razones para una regulación específica) <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/domestic/1.htm> (18 de mayo de 2000).

⁸⁶ Código de Trabajo, Artículo 151(c).

⁸⁷ Código de Trabajo, Artículo 151(d).

⁸⁸ Código de Trabajo, Artículo 260. Un paquete de reformas al Código de Trabajo introducido en el Congreso en junio de 2000 por el Poder Ejecutivo prolongaría dicha prescriptibilidad a dos años. Artículo 19 del anteproyecto de ley.

⁸⁹ El Código del Trabajo de Chile se modificó recientemente para estipular que las mujeres despedidas durante el embarazo tienen derecho a ser readmitidas, independientemente de que el empleador supiera del embarazo. Además, la trabajadora tiene derecho a una remuneración por el tiempo que estuvo sin trabajo. Código del Trabajo de Chile, Artículo 201. El código dispone claramente que esto no es aplicable a las trabajadoras de casa particular.

⁹⁰ Código de Trabajo, Artículo 151(e).

empleador es el único responsable. Se garantiza el mismo empleo o uno con un salario y nivel igual a la trabajadora a su regreso al trabajo.⁹¹

Las nuevas madres tienen derecho a dos descansos de media hora durante la jornada para la lactancia en un lugar adecuado, o a trabajar una hora menos de lo habitual para compensar. Esta hora se pagará. Este derecho tiene efecto desde el día en que la trabajadora regresa al trabajo después del permiso de maternidad y dura diez meses, excepto en los casos en que un médico haya prescrito la prolongación del período.⁹² Es más, el Código de Trabajo exige a todos los empleadores con más de treinta trabajadoras que disponga de un centro de guardería infantil para niños menores de tres años.⁹³

En respuesta a una petición de Human Rights Watch, el Ministerio de Trabajo aclaró que todas las protecciones de la maternidad son aplicables a las trabajadoras de casa particular: “Aunque las disposiciones legales relativas al trabajo sujeto a regímenes especiales, dentro del que están comprendidas las trabajadoras domésticas, no lo establecen expresamente, tales trabajadoras gozan de los derechos y obligaciones que se derivan de la maternidad, por estar contenidos en normas de observancia general.”⁹⁴

La discriminación basada en la situación reproductiva que Human Rights Watch documentó en el caso de las operadoras de línea de maquilas y las trabajadoras de casa particular constituye por lo tanto una violación clara del derecho tanto nacional como internacional.

Hostigamiento sexual

El gobierno de Guatemala está obligado conforme al derecho internacional a combatir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo por ser tanto una forma de discriminación sexual como de violencia basada en el género. Aunque la

⁹¹ Código de Trabajo, Artículo 152, (b). Las mujeres embarazadas tienen derecho a un permiso de hasta treinta días antes de la fecha prevista para el parto, y cincuenta y cuatro días después del parto. Las trabajadoras pueden elegir tomarse el permiso completo después del parto. El derecho al permiso de maternidad pagado está recogido también en la Constitución de Guatemala (Artículo 102 (k)).

⁹² Código de Trabajo, Artículo 153.

⁹³ Código de Trabajo, Artículo 155. Tanto los expertos como las activistas de derechos de la mujer señalaron la necesidad de modificar este artículo para exigir que todas las empresas con treinta empleados, ya sean hombres o mujeres, disponga de centros de guardería infantil.

⁹⁴ Carta de José Girón Cano y Jacqueline Ortiz Morales, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Ministerio de Trabajo, con fecha del 10 de agosto de 2000, Dictamen 250/2000. Los Artículos 151-155 del Código de Trabajo que cubren los derechos y las protecciones con respecto a la maternidad no excluyen ninguna categoría de trabajadores.

CEFDM no trata explícitamente el hostigamiento sexual, el Comité de la CEFDM considera que este tipo de conducta es una forma de violencia por motivos de género prohibida por la Convención. En su Recomendación general No. 19, el Comité señaló que la violencia contra la mujer “es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.”⁹⁵ Según el Comité, el hostigamiento sexual definido del siguiente modo afecta directamente a la calidad del empleo:⁹⁶

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.⁹⁷

El Comité insta a todos los Estados Partes a que adopten medidas legales y de otro tipo tales como “sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia” y medidas preventivas.⁹⁸

La Convención de Belém do Pará, un instrumento regional ratificado por Guatemala en 1995, incluye explícitamente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia contra la mujer, aunque no define precisamente el término.⁹⁹ La Convención de Belém do Pará exige a los Estados Partes “incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar medidas administrativas apropiadas que sean del caso” y “asegurar que la mujer objeto de

⁹⁵ Comité de la CEFDM, “Violencia contra la mujer,” Recomendación general No. 19 (11º Período de Sesiones, 1992), U.N. Doc. CEFDM/C 1992/L.1/Add.15, para. 1.

⁹⁶ Comité de la CEFDM, Recomendación general No. 19, para.17.

⁹⁷ Ibíd., para. 18.

⁹⁸ Ibíd., para. 24(t).

⁹⁹ Convención de Belém do Pará, OAS/ser.L/II.2.27, CIM/doc.33/94, 9 de junio de 1994, Artículo 2(b).

violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos.”¹⁰⁰

La OIT ha tratado el hostigamiento sexual como una forma de discriminación sexual prohibida en el Convenio No. 111. Según los expertos de la OIT, el hostigamiento sexual se produce cuando una empleada puede percibirlo claramente como condición del empleo o previo al mismo; influye en las decisiones adoptadas en dicha materia; perjudica el rendimiento profesional, humilla, insulta o intimida a la persona que lo padece.¹⁰¹

La OIT es también el único organismo internacional que reconocen explícitamente en un tratado vinculante la convergencia del género y la raza en el caso de la discriminación contra la mujer indígena, refiriéndose especialmente al hostigamiento sexual. El Convenio No. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado en 1989 y ratificado por Guatemala el 5 de junio de 1996, obliga a los gobiernos a adoptar medidas para prevenir el trato diferente a trabajadores indígenas y no indígenas, y garantizar especialmente que los trabajadores indígenas “gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.”¹⁰²

Guatemala no ha cumplido todavía la promesa establecida en los acuerdos de paz de adoptar leyes que prohíban y sancionen el hostigamiento sexual. En el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas de 1995, uno de los acuerdos firmados durante el proceso de paz que entró en vigor el 29 de diciembre de 1996, el gobierno se comprometía a “promover una legislación que tipifique el acoso sexual como delito y considere como un agravante en la definición de los delitos sexuales el que haya sido cometido contra una mujer indígena.”¹⁰³

¹⁰⁰ Ibíd., Artículo 7 (c) y (g).

¹⁰¹ Conferencia Internacional del Trabajo/Comisión de Expertos, *Igualdad en el empleo y la ocupación: Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 75º Período de Sesiones, Informe III-4B, para. 45 (1988). La OIT enumera los siguientes actos como posibles formas de hostigamiento sexual: insultos, observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, edad, situación familiar, etc.; una actitud condescendiente o paternalista que menoscaba la dignidad; invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas; miradas concupiscentes u otros gestos asociados a la sexualidad; contactos físicos inútiles, como tocamientos, caricias, pellizcos o acoso.

¹⁰² Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, 27 de junio de 1989, OIT, 76º Período de Sesiones III, Artículo 20(3) (d).

¹⁰³ Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, Artículo II, B, 1(a).

Ha habido varios intentos de promulgar legislación específica para prohibir el hostigamiento sexual. El Proyecto de Mujer y Reforma Legal, una iniciativa ya concluida financiada por la ONU para revisar las leyes discriminatorias y proponer una reforma legislativa; la Comisión de la Mujer del Congreso; y dos diputadas, Olga Camey de Noack y Flora Escobar de Ramos, desarrollaron anteproyectos de ley sobre el acoso sexual. Las propuestas eran diferentes en su definición del acoso sexual (si, por ejemplo, existen dos tipos: cuando tiene lugar dentro de condiciones jerárquicas o entre colegas), el ámbito de aplicación (si se restringe al lugar de trabajo o se extiende a los centros educativos y lugares públicos tales como el transporte público), los procedimientos administrativos y las sanciones y la jurisdicción y las penas.¹⁰⁴ Ninguna de estas propuestas se debatió nunca en el Congreso.

Hay que reconocer que el derecho internacional es vago con respecto a los elementos precisos del delito de acoso sexual, y no se pronuncia en absoluto sobre si el delito debe considerarse un asunto penal, civil o laboral. Esto ha conducido a toda una serie de definiciones, así como a una variedad de métodos para tratar el acoso sexual. Los redactores guatemaltecos de los desafortunados anteproyectos se inspiraron en la vecina Costa Rica, que en 1995 había adoptado la pionera Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.¹⁰⁵ La ley define el hostigamiento sexual como “toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) condiciones materiales de empleo y de docencia; b) desempeño y cumplimiento laboral o educativo; y c) estado general de bienestar personal.”¹⁰⁶ La ley deja claro que también se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.¹⁰⁷ La ley obliga a los empleadores a establecer mecanismos internos de denuncia que garanticen la confidencialidad y contemplen sanciones administrativas para los responsables del acoso sexual.¹⁰⁸ Una vez agotados los recursos en el lugar de trabajo, las víctimas pueden buscar resarcimiento ante los

¹⁰⁴ Cabe señalar que la Convención de Belem do Pará se ocupa de la violencia de género, que incluye el acoso sexual, en el lugar de trabajo, los centros educativos y de salud, “o cualquier otro lugar,” y declara claramente que este tipo de violencia puede ser perpetrada por cualquier persona, no sólo por los superiores dentro de una jerarquía (Artículo 2(b)).

¹⁰⁵ Ley Número 7476 del 3 de febrero de 1995 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Publicada en La Gaceta el 3 de marzo de 1995, No. 45, pp.1-2.

¹⁰⁶ Ibíd., Artículo 3.

¹⁰⁷ Ibíd.

¹⁰⁸ Ibíd., Artículo 5.

tribunales laborales,¹⁰⁹ así como en las cortes penales cuando la conducta alcance el nivel de un delito criminal.¹¹⁰

Estados Unidos y Europa han desarrollado sus propios enfoques. En Estados Unidos, el acoso sexual se considera una forma de discriminación sexual prohibida dentro del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Comission, EEOC), que se creó para aplicar la Ley de Derechos Civiles, estableció directrices en 1980 que definían el acoso sexual como “insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de carácter sexual.”¹¹¹ Según la EEOC y los fallos posteriores de los tribunales federales, hay dos tipos de acoso sexual. El primero, el acoso *quid pro quo*: una demanda sexual a cambio de mantener u obtener un empleo o beneficios. El segundo, acoso en forma de insinuaciones sexuales indeseadas que crean un ambiente de trabajo hostil que afecta al rendimiento laboral.¹¹² La legislación de Estados Unidos dispone remedios civiles para las víctimas de acoso sexual. Cabe señalar, no obstante, que el Título VII solo es aplicable a empresas con quince o más empleados, limitando de este modo su alcance, y no contempla remedios penales. Si el acto llega al nivel de ataque, el Estado los puede procesar penalmente.

El Consejo de Ministros Europeo, el principal organismo de toma de decisiones de la Unión Europea, adoptó una Resolución relativa a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo en 1990, en la que se dispone que la conducta de naturaleza sexual “que afecta a la mujer y al hombre en el trabajo” es inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irracional y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;

¹⁰⁹ Ibíd., Artículo 18.

¹¹⁰ Ibíd., Artículo 25.

¹¹¹ 29 C.F.R. § 1604.11(a) (1990); ver también *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57, 66 (1986). Traducción de Human Rights Watch.

¹¹² Para una discusión sobre este tema ver Jane Aberhard-Hodges, “Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trend” (Acoso sexual en el empleo: recientes tendencias judiciales y de arbitraje) *International Labour Review*, Vol. 135 (1996), No. 5; ver también Robin Phillips, “Violence in the Workplace: Sexual Harassment” (Violencia en el lugar de trabajo: acoso sexual) en Kelly D. Askin y Doreen M. Koenig, eds., *Women and International Human Rights Law*, Vol. 1. (Nueva York: Transnational Publishers, Inc., 1999).

- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.¹¹³

Partiendo de esta definición, la Comisión Europea, la rama institucional de la Unión Europea, desarrolló un Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual. El código no es vinculante para los quince Estados Miembros de la Unión Europea, sino que sirve más bien de guía para establecer la legislación nacional.

Hasta que el gobierno de Guatemala adopte leyes para implementar sus compromisos conforme al derecho internacional y los acuerdos de paz, las trabajadoras guatemaltecas que corren el riesgo de sufrir acoso sexual no contarán con recursos legales para su resarcimiento. Esto supone un grave elemento disuasorio para las mujeres que podrían de otro modo atreverse a reclamar justicia. La legislación destinada a prevenir y sancionar el acoso sexual debe incluir, como mínimo, las obligaciones de los empleadores de establecer mecanismos de denuncia y sanciones administrativas en el lugar de trabajo, y la capacidad de las víctimas de perseguir remedios tanto civiles como penales cuando estén justificados. Es especialmente importante que dicha legislación tenga en cuenta la situación de la mujer en ambientes de trabajo no tradicionales, tales como el trabajo doméstico y agrícola.¹¹⁴

Derecho a la salud

Al ratificar el PIDESC, Guatemala reconoció el derecho de todas las personas al “disfrute del más alto nivel posible de salud físico y mental” y se comprometió a adoptar las medidas necesarias para crear “condiciones que aseguren a todos la asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.”¹¹⁵ El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre

¹¹³ *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* (Bruselas), Vol.33, No. C.157, 27 de junio de 1990, en 3-4.

¹¹⁴ Entrevista de Human Rights Watch con Fidelia Vásquez, Angélica Pérez y Marisol Chávez, Comisión Nacional Permanente para los Derechos Humanos de la Mujer Indígena de COPMAGUA, Ciudad de Guatemala, 29 de mayo de 2000.

¹¹⁵ PIDESC, Artículo 12.

Derechos Humanos en material de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), ratificado por Guatemala, así como la CEDR y la CEFDM, entre otros instrumentos internacionales, también reconocen el derecho a la salud. El Comité sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité del PIDESC) considera que el derecho a la salud conlleva tanto libertades, tales como “el derecho a controlar su salud y su cuerpo, con inclusión de la libertad sexual y genésica,” como derechos, tales como “el derecho a un sistema de protección de la salud que brinde a las personas oportunidades iguales para disfrutar del más alto nivel posible de salud.”¹¹⁶

La salud reproductiva es un componente del derecho a la salud. En la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, celebrada en el Cairo, Egipto, en 1994, se definió la salud reproductiva como “un estado general de bienestar físico, mental y social en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y con sus funciones y procesos a los servicios de atención a la salud que propicien los embarazos y los partos sin riesgo.”¹¹⁷ En su Comentario General No. 14 sobre el derecho a la salud, el Comité del PIDESC declaró que la obligación de los Estados Parte de la Convención de contribuir a la reducción de las tasas de mortalidad infantil, y al desarrollo saludable del niño, puede interpretarse de manera amplia como un requisito de medidas para “mejorar... los servicios de salud sexuales y genésicos, incluido el acceso a la planificación de la familia [y] la atención anterior y posterior al parto.”¹¹⁸

El disfrute del derecho a la salud, que incluye el derecho a la salud reproductiva, depende en gran parte del goce del derecho a la no discriminación. La CEFDM pide explícitamente a los Estados Parte que adopten “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.”¹¹⁹ El PIDESC cuenta con un artículo general contra la discriminación; en el Comentario General No. 14, el Comité del PIDESC señaló que la Convención también prohíbe la discriminación en el acceso “a los medios y derechos para conseguir” atención

¹¹⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité del PIDESC), “El derecho al más alto nivel posible de salud,” Comentario General No. 14, (22º Período de Sesiones, 2000), U.N. Doc. E/C.12/2000/4 (2000), para.8.

¹¹⁷ Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo del Cairo, U.N. Doc A/Conf.171/13, septiembre de 1994, para.7.2.

¹¹⁸ Comité del PIDESC, Comentario General No.14, para. 14.

¹¹⁹ CEFDM, Artículo 12.1.

sanitaria.¹²⁰ Como explicamos anteriormente, el concepto de la prohibición de la discriminación conlleva el impacto de la discriminación: las consecuencias desventajosas para las mujeres de los actos presuntamente neutrales con respecto al género, en este caso. Por este motivo, el Comité de la CEFDM ha pedido a los Estados Partes de la CEFDM que informen sobre la repercusión que las políticas, los procedimientos, las leyes y los protocolos relativos a la salud tienen sobre la mujer en comparación con el hombre.¹²¹

En Guatemala, las trabajadoras de casa particular y las operadoras de línea de maquilas se encuentran con graves obstáculos para el disfrute del derecho a la salud, especialmente del derecho a la salud reproductiva. En ambos casos, las regulaciones o prácticas aparentemente neutrales con respecto al género tienen consecuencias para las trabajadoras específicamente relacionadas con el género. Se niega a las trabajadoras de casa particular el derecho al sistema de atención a la salud para empleados debido a una política que dicta que solo los empleadores con un mínimo de tres empleados tienen que afiliarlos en el sistema. Aunque algunos trabajadores de otros sectores se ven también excluidos del IGSS, el trabajo doméstico está excluido efectivamente en tanto *como sector* porque muy pocas trabajadoras de casa particular forman parte de un equipo de tres o más empleados. El Código de Trabajo vigente reconoce que los empleadores tienen el deber de cubrir la atención a la salud de los trabajadores domésticos, pero lo hace de manera inaplicable por lo que las trabajadoras de casa particular dependen totalmente de sus empleadores. El código dispone que los empleadores asumirán todos los costos médicos de problemas de salud leves y las enfermedades contagiosas contraídas en la casa particular, y que pagarán los gastos de transporte al hospital más cercano y los cuidados de emergencia, cuando sea necesario. Los trabajadores de maquilas tienen derecho al sistema de seguridad social para empleados, pero se encuentran con obstáculos habituales para su acceso al mismo. Las fábricas no suelen afiliar a los trabajadores en el sistema y, cuando los trabajadores están afiliados, suelen negarles los certificados y los permisos necesarios para facilitar su acceso a la atención a la salud. Como consecuencia de estas políticas y prácticas, ambos tipos de mujeres trabajadoras se encuentran con obstáculos considerables para acceder a atención crítica para la salud reproductiva, tal como los cuidados médicos previos y posteriores al parto.

El gobierno de Guatemala tiene un deber afirmativo de rectificar la situación con el fin de respetar el derecho a la salud, asegurando el acceso a los servicios médicos y protegiendo el derecho a la salud mediante la adopción de

¹²⁰ Comité del PIDESC, Comentario General No. 14, para.18.

¹²¹ Comité de la CEFDM, “Mujer y salud,” Recomendación General No.24, (20º Período de Sesiones, 1999), U.N. Doc. A/54/38/Rev.1, para.19.

medidas necesarias para prevenir y sancionar las acciones de terceras partes que violen el derecho a la salud de estas trabajadoras.

Responsabilidades familiares

Del mismo modo que las mujeres trabajadoras no deben ser sancionadas por quedarse embarazadas, tampoco deben ser penalizadas por tener responsabilidades familiares. El Convenio No. 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en 1981 y ratificado por Guatemala en 1994, establece el objetivo de que cada Estado Parte adopte una política nacional orientada a garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares no sean objeto de discriminación y que puedan desarrollar su trabajo “sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.”¹²² El Convenio, que se aplica a todas las categorías de trabajadores, declara inequívocamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.”¹²³ La recomendación relacionada explica que los Estados Parte deben adoptar medidas para garantizar que los términos y las condiciones de empleo permitan que los trabajadores puedan conciliar sus responsabilidades familiares con su empleo.¹²⁴ La recomendación también deja claro que los trabajadores deben poder tomarse permisos en caso de enfermedad de un hijo dependiente.¹²⁵

Estas disposiciones tienen especial importancia para las mujeres trabajadoras de todo el mundo y especialmente en Guatemala porque las mujeres son las principales responsables del cuidado y la crianza de los niños. El Comité de Expertos de la OIT considera que el Convenio No. 156 y la Recomendación No. 165 constituyen “elementos inseparables de toda acción destinada a promover la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres,” y como tal debe considerarse conjuntamente con el Convenio sobre igualdad de remuneración (No. 100) y el Convenio sobre la discriminación (No. 111).¹²⁶ La

¹²² Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Artículo 3.

¹²³ Ibíd., Artículo 8.

¹²⁴ Recomendación No.165 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, Sección IV, para.17.

¹²⁵ Ibíd., Sección IV, para.23 (1): “Un trabajador-hombre o mujer-con responsabilidades familiares respecto de un hijo a cargo debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo.”

¹²⁶ Conferencia Internacional del Trabajo, Trabajadores con responsabilidades familiares, Estudio General del Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y

CEFDM pide a los Estados que fomenten “el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo...,” especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.”¹²⁷ El Protocolo de San Salvador también hace un llamamiento a los Estados a “ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”¹²⁸

La legislación y las políticas públicas que acomodan las responsabilidades familiares de los trabajadores se enmarcan dentro de la protección internacional de la familia y el niño. Tanto el PIDCP como el PIDESC reconocen que la familia es un “elemento natural y fundamental de la sociedad” con derecho a la protección del Estado.¹²⁹ El PIDESC declara además que se debe otorgar la mayor asistencia posible a la familia “particularmente mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo.”¹³⁰ La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), ratificada por Guatemala el 6 de junio de 1990, afirma que “una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño” en todas las acciones relacionadas con la infancia emprendidas, entre otros, por organismos legislativos y ejecutivos, y obliga a las Partes a respetar “las responsabilidades, los derechos y los deberes de los padres... de impartirle, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que el niño ejerza los derechos reconocidos en la presente convención.”¹³¹ Conforme a este tratado, los Estados Partes deben aportar “la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño.”¹³²

Las trabajadoras de casa particular internas tienen muchas dificultades para atender sus responsabilidades familiares. No existen directrices en la ley ni en la política laboral sobre cómo acomodar a las trabajadoras domésticas internas con niños. En la práctica, las trabajadoras de casa particular que tienen hijos los

Recomendaciones, 80^a Sesión, 1993, Informe III (Parte 4B) (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1993), para. 254.

¹²⁷ CEFDM, Artículo 11(2) (c).

¹²⁸ Protocolo de San Salvador, Artículo 6(2).

¹²⁹ PIDCP, Artículo 23(1); PIDESC, Artículo 10(1).

¹³⁰ PIDESC, Ibíd.

¹³¹ CDN, Artículos 3(1) y 5.

¹³² CDN, Artículo 18(2).

dejan con sus padres u otros familiares, con frecuencia en zonas muy alejadas de la capital donde trabajan, porque no pueden tenerlos viviendo con ella en la casa particular donde trabajan. En estos casos, tienen también dificultades para obtener tiempo libre para visitar a sus hijos, incluso cuando están enfermos.

Derecho a la intimidad

La revelación obligatoria de información relacionada con el posible embarazo de las candidatas a un empleo, como condición para obtenerlo, es una invasión de la intimidad de la mujer. La DUDH,¹³³ la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹³⁴ y el PIDCP¹³⁵ garantizan el derecho a la intimidad, que ha sido interpretado por el Comité de Derechos Humanos (CDH) de la ONU como “garantizado respeto de todas esas injerencias y ataques, provengan de las autoridades estatales o de personas físicas o jurídicas. Las obligaciones impuestas por este artículo exigen que el Estado adopte medidas legislativas y de otra índole para hacer efectivas la prohibición de esas injerencias y ataques y la protección de este derecho.”¹³⁶ La CDH ha interpretado que el derecho a la intimidad implica que los Estados tienen la obligación de ofrecer “un marco legislativo en el que se prohíban estos actos a las personas físicas y jurídicas.”¹³⁷ El gobierno de Guatemala tiene el deber de proteger a sus ciudadanos frente a las injerencias en su vida privada por parte de actores particulares tales como el personal de las maquilas.

El derecho de las jóvenes a estar protegidas frente al trabajo peligroso

Las niñas tienen derecho a estar protegidas frente al trabajo dañino o peligroso de acuerdo al derecho internacional. En general, el PIDCP garantiza

¹³³ El Artículo 12 de la DUDH declara: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio, su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación.”

¹³⁴ El Artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José, Costa Rica,” declara: “(1) Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. (2) Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias y abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. (3) Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.”

¹³⁵ El Artículo 17 del PIDCP dispone: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio, su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación.”

¹³⁶ Naciones Unidas, Comentario General 16 al Artículo 17, Documento de la ONU HRI/GEN/1/Rev.1, 29 de julio de 1994, p.21.

¹³⁷ Ibíd., p. 23.

que “[t]odo niño tiene derecho... a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado.”¹³⁸ La Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil disponen protecciones especiales para los niños que trabajan, las cuales Guatemala tiene la obligación de otorgar a las jóvenes empleadas como trabajadoras de casa particular u operadoras de línea en maquilas.¹³⁹ El gobierno guatemalteco ratificó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil en noviembre de 2001, después de que Human Rights Watch realizará la investigación para este informe. No hemos empleado por lo tanto este convenio como criterio para evaluar la respuesta del gobierno a asuntos relacionados con el trabajo infantil.

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos del Niño, el niño tiene derecho “a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.” En particular, todos los Estados Partes a la Convención están obligados a disponer “la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo.”¹⁴⁰

El Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil exige la prohibición y la eliminación del “trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños,” junto con otros tipos de trabajo que califica de “peores formas” de trabajo infantil. En consultas con organizaciones de trabajadores y empresarios, los Estados Partes determinan que constituye trabajo peligroso prohibido por este Convenio “tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.”¹⁴¹

¹³⁸ PIDCP, Artículo 24(1).

¹³⁹ La Convención sobre los Derechos del Niño define al niño como “todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.” El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil define como niño a “toda persona menor de 18 años,” sin limitaciones. Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos del Niño, *adoptada* el 20 de noviembre de 1989, G.A. Res. 44/25, anexo, 44 U.N. GAOR Supp. (No. 49), p. 167, U.N. Doc. A/44/49 (1989) (en vigor desde el 2 de septiembre de 1990); Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Convenio de la OIT No. 182), Artículo 1, *adoptado* el 17 de junio de 1999, 38 I.L.M. 1207 (en vigor desde el 19 de noviembre de 2000). Guatemala accedió a la Convención sobre los Derechos del Niño el 6 de junio de 1990, y ratificó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil el 11 de octubre de 2001.

¹⁴⁰ Convención sobre los Derechos del Niño, Artículo 32.

¹⁴¹ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, Artículos 3(d) y 4.

La Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil pide a los Estados que presten especial atención a las niñas y “al problema del trabajo oculto, en el que las niñas están particularmente expuestas a riesgos.” Los Estados deben considerar, entre otros tipos de trabajo, “los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual” y “los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador” para incluirlos dentro de los tipos de empleos que constituyen peores formas de trabajo infantil. Los niños menores de dieciséis años no deben trabajar en condiciones que puedan exponerles a dichos riesgos, y los mayores de dieciséis años sólo podrán trabajar “siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de esos niños, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.”¹⁴²

Además, la Convención sobre los Derechos del Niño requiere que los Estados fijen una edad o edades mínimas para trabajar.¹⁴³ El Convenio sobre la edad mínima de la OIT declara que la edad mínima para trabajar “no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.” Este convenio admite una excepción a la edad mínima de quince años sólo para “el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados,” que podrá “especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.”¹⁴⁴

Las leyes guatemaltecas fijan en los catorce años la edad mínima para el empleo, aunque la Inspección del Ministerio de Trabajo puede permitir que niños menores de catorce años trabajen de aprendices, como parte de un programa educativo, o si existe la necesidad económica.¹⁴⁵ En general, los niños no pueden trabajar más de siete horas al día y cuarenta y dos horas a la semana.¹⁴⁶ No obstante, estas limitaciones de la duración de la jornada y la semana laboral no se aplican a las niñas empleadas en casas particulares; las

¹⁴² Recomendación de la OIT No. 190: Recomendación sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, Artículos 2(c)(iii), 3(a) y (e), 4.

¹⁴³ Convención sobre los Derechos del Niño, Artículo 32(2)(a).

¹⁴⁴ Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (OIT No. 138), Artículo 2, *adoptada* 26 de junio de 1973 (en vigor desde el 19 de junio de 1976). Guatemala ratificó el Convenio sobre la edad mínima el 23 de abril de 1990.

¹⁴⁵ Código de Trabajo, Artículo 148(e).

¹⁴⁶ Ibíd., Artículo 149(a).

jóvenes que tienen dichos trabajos trabajan con las mismas condiciones que sus compañeras adultas.¹⁴⁷ In 1996, el Congreso de Guatemala empezó a considerar una propuesta de Código del Niño y el Joven que incluía protecciones adicionales para los menores trabajadores, pero el proyecto de ley no se ocupa de las desigualdades entre las trabajadoras de casa particular y el resto de ocupaciones.¹⁴⁸ Los legisladores han retrasado en cuatro ocasiones la votación sobre el proyecto de ley, la última vez en febrero de 2000.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Ibíd., Artículo 164.

¹⁴⁸ Propuesta de Código del Niño y el Joven, Artículos 69-77, 102-108, 25 de julio de 1996.

¹⁴⁹ Ver “Future of Children’s Rights Law Uncertain in Guatemala” (Incíerto futuro de la Ley de Derechos del Niño de Guatemala) CNN.com, 23 de febrero de 2000.

IV. ANTECEDENTES

Existía una situación claramente discriminatoria que establecía funciones sociales, económicas, políticas y culturales fuertemente estereotipadas que subordinaban a las mujeres guatemaltecas en prácticamente todos los órdenes y planos contemplados en todos los artículos de la Convención.

-- Comité de la CEFDM¹⁵⁰

Género y raza en Guatemala

Al menos la mitad de los 11 millones de habitantes de Guatemala son de origen maya.¹⁵¹ Existen 21 comunidades etnolingüísticas mayas y dos pequeños grupos minoritarios: los xincas y los garífunas (afrocaribeños de la costa atlántica).¹⁵² Los mayas han sido discriminados, reprimidos y desposeídos violentamente desde la colonización. Aunque la Constitución de Guatemala de 1985 reconoce la diversidad étnica y compromete al Estado a respetar y promover esta diversidad, el racismo es una realidad insidiosa para la mayoría de los indígenas guatemaltecos.¹⁵³

Los indicadores sociales demuestran las disparidades con respecto al bienestar entre los indígenas y los ladinos (no indígenas) de Guatemala. Aunque Guatemala cuenta con la economía más importante de América Central, los guatemaltecos se encuentran entre los más pobres de América Latina. Según el Banco Mundial, Guatemala tiene el tercer nivel más alto de desigualdad en los ingresos dentro de los países de bajos a medios ingresos (Brasil y Pakistán son el

¹⁵⁰ Informe del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 130 Período de Sesiones. Observaciones finales del CEFDM tras considerar los iniciales y segundos informes periódicos combinados. Naciones Unidas Doc. A/49/38, 12 de abril de 1994, para.78.

¹⁵¹ El número de personas indígenas en Guatemala es objeto de considerable debate. Depende mucho de cómo se define la identidad indígena en las encuestas o los estudios: empleo del traje y/o la lengua tradicional, el origen geográfico, la identificación de si mismos, etc. El Estado guatemalteco ha cambiado sus propios criterios. En el censo de 1981 se concluía que solo el 41.8 por ciento de la población era de origen indígena. En 1998-1999, la cifra ascendió a 48.6 por ciento. Muchos observadores argumentan que la cifra real se acerca probablemente al 50 o 60 por ciento. Incluso el entonces presidente Jorge Elías Serrano declaró en 1991 que el 60 por ciento de la población de Guatemala descendía de la civilización maya.

¹⁵² Las comunidades mayas son, en orden alfabético: achí, akateko, awatateko, ch'ortí, chuj, itza, ixil, keqchikel, k'iche', mam, mopán, pocomchi', poqomam, popol, q'anjob'al, q'eqchi', sakapulteko, sipakapense, tektiteko, tz'utujil, y uspanteko.

¹⁵³ Constitución de la República de Guatemala del 31 de mayo de 1985, Artículo 66. La Constitución entró en vigor el 14 de enero de 1986. Los garífunas, que forman la población afrocaribeña de Guatemala, son también objeto de considerable racismo.

primero y el segundo en esta categoría): la quinta parte más pobre de la población solo percibe el 1.9 por ciento de los ingresos totales.¹⁵⁴ El 57 por ciento de los guatemaltecos viven en la pobreza, y 27 por ciento en condiciones de pobreza extrema.¹⁵⁵ Los indígenas guatemaltecos son los más pobres de los pobres. Algo más del 74 por ciento de los indígenas de Guatemala son pobres, en comparación con el 41 por ciento de los ladinos. Un total alarmante del 39 por ciento de las personas indígenas vive en la pobreza extrema, mientras que esa cifra es del 15 por ciento para los ladinos.¹⁵⁶

Las mujeres mayas están especialmente desfavorecidas. Solo el 48 por ciento de las mujeres mayas pueden leer y escribir en español, mientras que esta cifra es del 76 por ciento para las mujeres ladinas.¹⁵⁷ En contraste, el 67 por ciento de los hombres indígenas y el 81 por ciento de los ladinos pueden leer y escribir.¹⁵⁸ Guatemala tiene la segunda tasa más baja de alfabetización femenina de América Latina, por delante de Haití, y la peor proporción entre hombres y mujeres de la región con respecto a la alfabetización.¹⁵⁹ Los indicadores de la salud son igualmente terribles. Mientras que la tasa de fecundidad general es de cinco hijos por mujer—la tasa más alta de América Latina—las mujeres mayas tienen un promedio de 6.2 hijos.¹⁶⁰ La mortalidad materna en Guatemala es de

¹⁵⁴ Banco Mundial, “Country Brief: Guatemala” (Información de país: Guatemala), mayo de 1999, <http://www.wb.org/html/extdr/regions.htm> (13 de abril de 2000).

¹⁵⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Guatemala: La fuerza incluyente del desarrollo humano. Informe de Desarrollo Humano 2000* (Ciudad de Guatemala: PNUD, 2000), p. 43. Otros informes sitúan esta cifra mucho más alto. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) calcula que el 69 por ciento de la población guatemalteca vive por debajo de la línea de pobreza. CEPAL, Notas de CEPAL. Número especial: Panorama Social de América Latina 1999-2000, Septiembre de 2000, No.12, p.4.

¹⁵⁶ Ibid., p. 43. En un estudio de 1994 se concluía que casi el 87 por ciento de la población indígena de Guatemala vivía en la pobreza, en comparación con el 54 por ciento de los ladinos. G. Psacharopoulos y H.A. Patrinos, Los pueblos indígenas y la pobreza en América Latina: un análisis empírico, Estudios sociodemográficos en pueblos indígenas, Serie E, No. 40 (LC/DEM/G.146), Santiago de Chile, División de Población, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), 1994.

¹⁵⁷ PNUD, *La fuerza incluyente*, p. 125.

¹⁵⁸ Ibíd.

¹⁵⁹ PNUD, *Informe sobre desarrollo humano 2000* (Nueva York: Oxford University Press, 2000), pp.257-258.

¹⁶⁰ Instituto Nacional de Estadística (INE). *Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 1998-1999* (Ciudad de Guatemala: INE, Julio de 1999). Las mujeres ladinas, o no indígenas, tienen un promedio de 4,3 hijos.

190 por cada 100,000 nacimientos con vida, una de las más altas de la región.¹⁶¹ La tasa general de mortalidad para menores de cinco años es de 65 por cada 1,000 nacimientos con vida, pero existe una disparidad étnica importante. Entre los niños indígenas, esta tasa es de 79 por cada 1,000 nacimientos con vida, mientras que para los ladinos esta cifra es de 56 por cada 1,000 nacimientos con vida.¹⁶²

Mujeres en la fuerza laboral

La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y/o mujeres con responsabilidades familiares.¹⁶³ Sin embargo, hasta 1998, el Código Civil de Guatemala otorgaba al esposo la autoridad de negarle a su esposa el derecho a desarrollar actividades fuera del hogar; hasta 1999, el código declaraba que las mujeres podían trabajar fuera del hogar “cuando ello no perjudique el interés y el cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar.”¹⁶⁴ Estas disposiciones se revocaron después de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determinara que estas normas, así como otras disposiciones, violaban los artículos 1.1, 2, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

¹⁶¹ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), “Estadísticas por país,” <http://www.unicef.org/statistics> (28 de agosto de 2000).

¹⁶² PNUD, *Informe sobre el desarrollo humano 2000*, p. 111.

¹⁶³ Código de Trabajo de Guatemala, Artículos 151 (a) y (b). Este artículo permite excepciones basadas en la “naturaleza” del empleo. En estos casos, los empleadores tienen que recibir una autorización previa de la Inspección de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. La Constitución de Guatemala también prohíbe la discriminación basada en el estado civil (Artículo 102(k)). A pesar de estas prohibiciones, las investigadoras de Human Rights Watch encontraron constantemente anuncios de empleo que requerían un sexo específico en los tres principales diarios guatemaltecos.

¹⁶⁴ Código Civil de Guatemala, Artículos 114 y 113, respectivamente. La Corte de Constitucionalidad de Guatemala reprendió estos y otros artículos en un fallo de 1993, argumentaba que no eran discriminatorios contra la mujer: “En el matrimonio hay un papel para cada uno de los cónyuges, el que determina el Estado dentro de los valores tradicionales guatemaltecos y la diversidad de concepciones, costumbres, creencias nacionales en relación con el matrimonio. El Estado ha regulado la institución con normas precisas para que den certeza y seguridad jurídica a cada uno de los cónyuges.” Corte de Constitucionalidad, Caso No. 84-92 (24 de junio de 1993), Gaceta de la Corte de Constitucionalidad.

La participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) ha aumentado significativamente en la última década. En 1989-1990, las mujeres solo constituían el 25.5 por ciento de la PEA,¹⁶⁵ mientras que su participación en 1998-1999 se calculaba en el 35.2 por ciento.¹⁶⁶ Hace una década, las mujeres mayas representaban solo el 19 de la PEA, mientras que las mujeres ladinas constituyan el 27 por ciento.¹⁶⁷ No se dispone de cifras recientes para comparar. Las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios, donde constituyen el 74 por ciento de la fuerza laboral. Las mujeres solo representan el 17 por ciento de la mano de obra industrial y solo el 8 por ciento de la fuerza laboral agrícola, según las últimas estadísticas disponibles.¹⁶⁸

El aumento de la participación de la mujer se ha producido principalmente en los sectores menos garantizados y menos protegidos de la economía. De hecho, los únicos sectores en los que predominan las mujeres son el sector informal, donde las mujeres constituyen el 55 por ciento de la fuerza laboral, y el trabajo doméstico remunerado, donde las mujeres representan el 98 por ciento de la fuerza laboral.¹⁶⁹ Al igual que está sucediendo con la participación de la mujer en la fuerza laboral en toda América Latina, la participación de las mujeres guatemaltecas en el sector formal ha aumentando en la manufactura y la industria debido a la expansión del sector de las exportaciones no tradicionales, especialmente la confección con material fabricado en otro país.¹⁷⁰

¹⁶⁵ Facultad Latinoamericano de Ciencias Sociales (FLACSO), “Mujeres Latinoamericanas en Cifras”, <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/guatemala/trab.htm> (27 de enero de 2000).

¹⁶⁶ INE. *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares 1998-1999*, p.38. Esta cifra incluye a mujeres mayores de 7 años. Otra fuente afirma que ha habido un crecimiento anual del ocho por ciento en la participación de la mujer en la fuerza laboral entre 1990 y 1998. PNUD, *La fuerza incluyente*, Gráfico 3.10, p.55.

¹⁶⁷ FLACSO, “Mujeres Latinoamericanas en Cifras”.

¹⁶⁸ Women in Development Network (WIDNET), “Statistics – Latin America and the Caribbean: Labour” (Estadísticas—América Latina y el Caribe: Trabajo), <http://www.focusintl.com/statr4a4.htm> (27 de enero de 2000).

¹⁶⁹ PNUD, *La fuerza incluyente*, p.55. La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares del Instituto Nacional de Estadística, en la que se basan estas cifras, considera que todos los empleados de negocios con menos de cinco trabajadores forman parte del sector informal. Esta definición es un reflejo de la definición adoptada por la OIT: el sector formal está compuesto por los empleados en negocios de más de cinco trabajadores, así como por los profesionales independientes y técnicos.

¹⁷⁰ La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) descubrió que la participación de la mujer en la fuerza laboral en toda la región ha aumentado significativamente en la última década, pero que este crecimiento se ha producido principalmente en trabajos inseguros, en lugar de en empleos de alta calidad.

Las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo remunerado. Una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico remunerado en casas particulares; una opción más reciente ha sido el empleo en las maquilas. En el primer caso, mujeres jóvenes y muchachas han viajado largas distancias desde aldeas rurales para trabajar en casas de la capital y en otras zonas urbanas. Históricamente, las mujeres mayas han engrosado las filas de la mano de obra doméstica y, a pesar de las afirmaciones del gobierno de que solo constituyen ahora la mitad de las trabajadoras de casa particular, continúan siendo asociadas con el servicio doméstico. En el último caso, el advenimiento del sector de la maquila en los ochenta implicó un auge de los empleos en las fábricas para mujeres, especialmente en la capital y sus alrededores. Las mujeres integran la mayoría de los trabajadores de las maquilas debido a una combinación de preferencia de los empleadores por una mano de obra femenina y el atractivo que tiene para las mujeres jóvenes un empleo alternativo al trabajo de casa particular o agrícola.

Las maquilas y el trabajo de casa particular compiten esencialmente por el mismo tipo de trabajadoras. Este hecho ha sido pregonado por los promotores de la industria para demostrar los beneficios de la revolución de las maquilas. En 1991, un funcionario de la Agencia Internacional de Desarrollo de Estados Unidos (USAID) dijo a un investigador académico que “existía una progresión habitual de trabajadoras manuales del campo o domésticas a empleadas de maquilas, por la que las muchachas pueden empezar como empleadas de casas particulares pero verse atraídas por las plantas de maquila debido a la mejora del salario y las condiciones, y la mayor libertad.”¹⁷¹ Casi diez años después, un líder empresarial guatemalteco explicó a Human Rights Watch que el sector de la maquila ofrece a las mujeres la oportunidad “de pasar de hacer tortillas en su casa al trabajo doméstico a la maquila a tener otras oportunidades, para tener un futuro [mejor].”¹⁷²

Trabajadoras de Casa Particular

El trabajo de casa particular es una profesión antigua en Guatemala. En este país, como en el resto de América Latina, el servicio doméstico ha sido una

CEPAL/Unidad Mujer y Desarrollo, *El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI* (Santiago, Chile: ECLAC, mayo de 2000), p. 25.

¹⁷¹ Petersen, *Maquiladora Revolution*, p.45. Traducción de Human Rights Watch.

¹⁷² Entrevista de Human Rights Watch con Marco Antonio Rosales, director de la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales (AGEXPORT), Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000.

categoría laboral importante desde el período colonial. La actual demanda de trabajadores domésticos es bastante alta y generalizada, aunque está sujeta a fluctuaciones en función del estado general de la economía. Al menos el dos por ciento de la población económicamente activa de Guatemala participa en el trabajo doméstico remunerado.¹⁷³ En 1967, se registraron 61,548 trabajadores domésticos; la OIT estima que en la actualidad podría llegar a los 300,000 en todo el país.¹⁷⁴ El servicio doméstico no solo corresponde a la clase alta, también la clase media e incluso familias de clase trabajadora emplean algún tipo de ayuda doméstica remunerada.

El trabajo de casa particular remunerado en Guatemala comparte características comunes a esta profesión en todo el mundo.¹⁷⁵ Primero, este trabajo lo realizan casi invariablemente las mujeres. Segundo, el trabajo está fuertemente asociado con un grupo étnico particular. Tercero, las trabajadoras de casa particular suelen ser emigrantes, y por lo tanto están aisladas en su nuevo entorno. Cuarto, el trabajo se sitúa dentro de la esfera privada, no está regulado en la mayoría de los casos y está protegido del escrutinio público. Finalmente, las trabajadoras de casa particular, como categoría de trabajadores, disfrutan de menos protecciones legales que el resto de los trabajadores. En conjunto, estas características fomentan un aumento de la vulnerabilidad frente a los abusos.

El trabajo doméstico se considera una extensión natural del papel de la mujer en la sociedad: el mantenimiento del hogar y la familia. De hecho, casi el 98 por ciento de todos los trabajadores domésticos de Guatemala son mujeres (el 2 por ciento restante de empleados domésticos varones realizan tareas identificadas con lo masculino, tales como manejar automóviles). Las

¹⁷³ PNUD, *La fuerza incluyente*, p.54. El PNUD calculó esta cifra a partir de los datos oficiales de la *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares 1998-1999*. La cifra total de la población económicamente activa para ese período en Guatemala era de 4.207.946. El dos por ciento de esta cifra es 84.159.

¹⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *The Employment and Conditions of Domestic Workers in Private Households* (El empleo y las condiciones de los trabajadores domésticos en casas particulares), (Ginebra: OIT, marzo de 1970), D.11 1970, mimeografía; Sean Loughna y Gema Vicente, *Population issues and the situation of women in post-conflict Guatemala* (Asuntos de población y la situación de la mujer en Guatemala después del conflicto) (Ginebra: OIT, 1997), p. 34. El cálculo mucho más alto del número de trabajadores domésticos puede estar basado en el hecho de que el gobierno no cuentan con un sistema de registro de estos trabajadores y, por lo tanto, la cifra real de personas en el servicio doméstico puede ser muy superior a lo estimado en la encuesta oficial o por el PNUD.

¹⁷⁵ Para una discusión más en profundidad, vea Tanya Lovell Banks, “Toward a Global Critical Feminist Vision: Domestic Work and the Nanny Tax Debate” (Hacia una visión feminista, crítica mundial: el trabajo doméstico y el debate sobre el impuesto para niñeras), *3.J. Gender Race & Just.* 1, (otoño de 1999), p. 4.

trabajadoras de casa particular remuneradas realizan básicamente las tareas que, según la sociedad, debería hacer la mujer de la casa gratuitamente. Debido a que tiene lugar en el hogar, lo realizan mujeres y no suele estar remunerado, el trabajo doméstico se considera no cualificado y de baja categoría. Esta situación devaluada se traduce en salarios más bajos y menos garantías para las mujeres que realizan estas tareas a cambio de una remuneración.

En Guatemala, el trabajo doméstico se identifica también con un grupo étnico particular. Las mujeres mayas siempre han constituido una parte importante de la mano de obra doméstica. Según las estadísticas oficiales de 1999, los datos más recientes disponibles cuando se escribió este informe, la mitad de los trabajadores domésticos de Guatemala son indígenas.¹⁷⁶ Las organizaciones que trabajan con trabajadoras de casa particular insisten en que la cifra real es mucho más alta, y quizás llegue al 70 por ciento.¹⁷⁷ En la imaginación colectiva, las mujeres mayas están tan identificadas con el servicio doméstico que una intelectual guatemalteca explicó: “se asocia con frecuencia que toda mujer maya es o ha sido ‘sirvienta’ o tratada o vista como tal.”¹⁷⁸

La mayoría de las trabajadoras de casa particular emigran de aldeas rurales para trabajar en casas particulares urbanas. Su situación de emigrantes agrega otra dimensión a su dependencia del empleador y su vulnerabilidad frente a los abusos. Las trabajadoras de casa particular, desligadas de sus comunidades y con frecuencia jóvenes y sin una red de apoyo, saben muy poco sobre como moverse en la vida urbana o negociar sus condiciones de empleo. El padre Julián Oyeles, director del Proyecto Conrado de la Cruz, una organización que ofrece servicios directos y educación a trabajadoras de casa particular, explicaba:

Cuando una muchacha de catorce años llega a pedir un trabajo, con toda su ingenuidad, su propia visión del mundo y su lengua, se encuentra con grandes obstáculos de comunicación, una situación de la que se aprovechan para establecer la base y los principios del servilismo... El patrón de esta muchacha definirá el salario que gana, el trabajo que hace, el horario de trabajo, los días que puede salir,

¹⁷⁶ PNUD, *La fuerza incluyente*, p.55. El cálculo del PNUD está basado en estadísticas oficiales.

¹⁷⁷ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Imelda Hernández, directora de CENTRACAP, Ciudad de Guatemala, 3 de noviembre de 2000.

¹⁷⁸ Amanda Pop Bol, “Racismo y Machismo: Deshilando la opresión,” en Morna Macleod y M. Luisa Cabrera Pérez-Armíñan, eds., *Identidad: Rostros sin Máscara. Reflexiones sobre Cosmovisión, Género y Etnicidad* (Ciudad de Guatemala: Editorial Maya Nojib’sa, 2000), p.129.

dónde puede ir e incluso que lengua debe hablar en la casa y como debe vestirse.¹⁷⁹

Las trabajadoras de casa particular no tienen un sindicato propio en Guatemala, ni ningún sindicato existente realiza trabajo alguno de organización entre trabajadores domésticos.¹⁸⁰ En cambio, estas trabajadoras coinciden en un puñado de asociaciones no gubernamentales y religiosas. El Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) fue fundado en 1991 para mejorar las condiciones lamentables de las trabajadoras de casa particular. En los últimos años, el CENTRACAP ha concentrado sus energías en presionar al Congreso para que apruebe una ley especial a favor de los derechos de las trabajadoras domésticas. Casa San Benito y el Proyecto Conrado de la Cruz son dos organizaciones dirigidas por la iglesia católica que ofrece una variedad de servicios directos a las trabajadoras de casa particular. Mientras que Casa San Benito se concentra exclusivamente en las trabajadoras de casa particular de todas las edades, el proyecto Conrado de la Cruz está especializado en las necesidades de las trabajadoras jóvenes, e incluye en sus programas a trabajadoras de maquilas y vendedoras ambulantes. Las tres organizaciones imparten cursos gratuitos que van de la alfabetización a las clases de costura. Estas organizaciones han formado una coalición libre para promover la reforma legislativa a favor de los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular.¹⁸¹

Todos los años, a pesar de los abusos bien conocidos, cientos, si no miles, de muchachas guatemaltecas buscan empleo como trabajadoras de casa particular por primera vez. Sin embargo, algunas que habrían buscado empleo

¹⁷⁹ “Domestic Workers Build Self-respect in Sunday Workshops” (Trabajadoras domésticas establecen el respeto a sí mismas en talleres dominicales), CERIGUA Weekly Briefs #28, 20 de julio de 1998. Traducción de Human Rights Watch.

¹⁸⁰ En una encuesta de 57 centros nacionales y 160 sindicatos realizada por la OIT se descubrió que pocos dan prioridad a la organización de trabajadores atípicos. Los problemas principales citados por estos sindicatos fueron: obstáculos legales, amenazas de represalias por parte de empleadores hostiles, falta de conocimiento por parte de los trabajadores atípicos de las ventajas de la sindicación, resistencia de miembros ‘fundamentales’ del sindicato y el coste de las campañas para captar miembros. ILO/Gender Promotion, “The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality and Protecting Vulnerable Women Workers. First Report of the ILO-ICFTU Survey” (El papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad de género y la protección de las trabajadoras vulnerables. Primer informe de la Encuesta de la OIT-CIOSL), <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/workers/index.htm> (26 de septiembre de 2000).

¹⁸¹ Otras dos organizaciones, Casa San José y Casa María, también pertenecían a la coalición cuando se estableció originalmente en 1998.

de otro modo en casas particulares, están ahora entrando a trabajar en fábricas. Los motivos para elegir las maquilas en lugar del servicio doméstico o viceversa son tan variados como las propias mujeres. Lamentablemente, independientemente de lo que elijan, estas mujeres se enfrentan a la discriminación sexual.

Trabajadoras de maquila

El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala presentó una alternativa al trabajo de casa particular para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, las mujeres (y los hombres) indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas. El apogeo de la maquila ha sido aplaudido por lo tanto por ser una fuente importante de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas, sino también mayor libertad y oportunidades para la mejora de sus vidas. En realidad, las condiciones del empleo, aunque son claramente bastante diferentes de las del trabajo de casa particular, siguen siendo desventajosas en las maquilas. Human Rights Watch descubrió una discriminación sexual generalizada en el sector de la maquila, en forma de preguntas o pruebas para determinar la situación reproductiva, la penalización posterior a la contratación a las trabajadoras embarazadas y la no aplicación de las protecciones para la maternidad. Algunos abusos generalizados tienen consecuencias específicas de género. Aunque las maquilas tienen la obligación legal de registrar a las trabajadoras en el sistema nacional de seguridad social, muchas de ellas no lo hacen y siguen descontado, no obstante, a las trabajadoras la contribución. Aunque se puede multar e incluso cerrar fábricas por esta práctica claramente ilegal, la vigilancia ineficaz del propio sistema de seguridad social implica que la mayoría de las fábricas nunca sufran consecuencia alguna. Incluso cuando están afiliadas al sistema, muchas trabajadoras no pueden obtener permisos de sus empleadores para recibir atención médica. Esto conlleva la posibilidad de que las trabajadoras embarazadas no reciban la atención prenatal que necesitan.

Mientras que la primera ley para promover las empresas orientadas a la exportación se aprobó a mediados de la década de los sesenta, la industria del ensamblaje para la exportación, conocida como el sector de las maquiladoras, no se estableció firmemente en Guatemala hasta mediados de la década de los ochenta.¹⁸² Las maquilas, como se denominan en Guatemala, son responsables

¹⁸² Antes del establecimiento del régimen jurídico vigente en 1989, cuatro leyes regían el funcionamiento de las maquilas en Guatemala: Decreto 443 (1966), Decreto 30-79 (1979), Decreto 80-82 (1982) y Decreto 24-84 (1984).

de la fase de producción menos calificada y que requiere más mano de obra dentro de la cadena de ensamblaje global. En la industria de la confección, la especialidad predominante en Guatemala, en las maquilas se ensamblan telas diseñadas y cortadas previamente, las cuales se doblan y empaquetan para su envío generalmente al mercado estadounidense.

En 1989, el Congreso aprobó el Decreto 29-89 que establecía el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de diez años y de exenciones de derechos y cargas arancelarios sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados. En contraste con reglamentos anteriores, este decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas.¹⁸³ Una ley diferente aprobada ese mismo año, Decreto 65-89, contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutan de los mismos incentivos y exoneraciones.¹⁸⁴ La gran mayoría de las maquilas de Guatemala son fábricas independientes ubicadas fuera de las zonas francas del país.

El crecimiento de la industria de la maquila en Guatemala ha sido impresionante. Las exportaciones de productos de confección crecieron vertiginosamente de 5.5 millones de dólares en 1986 a 407 millones de dólares en 1999.¹⁸⁵ En junio de 2000, más de 700 maquilas estaban registradas conforme al Decreto 29-89 ante el Ministerio de Economía.¹⁸⁶ El número de maquilas que operan en Guatemala puede cambiar casi a diario. La legislación guatemalteca permite que los propietarios de maquilas cierren sus puertas y vuelvan a abrir sus fábricas con un nuevo nombre.¹⁸⁷ El grupo empresarial de la

¹⁸³ Para una discusión detallada, ver Petersen, *Maquiladora Revolution*. Este sistema dificulta sumamente la vigilancia.

¹⁸⁴ Según el Ministerio de Economía, en 2000 habían once zonas francas registradas conforme al Decreto 65-89, con un total de cincuenta y cinco maquilas. Entrevista de Human Rights Watch con Nora González M., directora del Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía, Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000. La gran mayoría de las maquilas operan por lo tanto fuera de las zonas francas. Las investigadoras de Human Rights Watch se entrevistaron con trabajadoras de maquilas registradas conforme al Decreto 29-89.

¹⁸⁵ Informe mimeografiado de AGEXPORT/VESTEX entregado a Human Rights Watch el 21 de junio de 2000.

¹⁸⁶ Directorio de Empresas Calificadas bajo el Decreto 29-89, informe mimeografiado del Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía, 21 de junio de 2000.

¹⁸⁷ Entrevista de Human Rights Watch con Nora González M., directora del Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía, Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000. Una de las fábricas mencionadas en este informe, Ventas Unidas,

confección para la exportación, VESTEX, alardea de contar entre sus miembros con 255 maquilas de confección. La mayoría de ellas, 145, son propiedad de surcoreanos; setenta y siete pertenecen a guatemaltecos; dieciocho son de propiedad estadounidense y once pertenecen a inversores de otros países.¹⁸⁸

Cuando se escribió este informe, solo un sindicato, la FESTRAS, está organizado en las maquilas. Las iniciativas anteriores para formar sindicatos en el sector de la maquila se han encontrado con la resistencia devastadora de la industria en general y, en el mejor de los casos, la negligencia oficial. Los esfuerzos de sindicalización se han visto contrarrestados con despidos masivos, intimidación, represalias indiscriminadas contra los trabajadores y cierres de fábricas. Aunque se han formado sindicatos en algunas maquilas, los miembros del sindicato no han quedado sin castigo por parte de la gerencia de estas fábricas. La única experiencia de un acuerdo de negociación colectiva, en una fábrica propiedad de la empresa de confección estadounidense Phillips-Van Heusen (PVH), se saldó con el cierre de la planta debido a las restricciones económicas, según PVH.¹⁸⁹

Tres organizaciones de derechos de la mujer con sede en Ciudad de Guatemala tienen programas con operadoras de línea en maquilas. La Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES), el Grupo Femenino Pro-Mejoramiento de la Familia (GRUFEPROMEFAM) y el Centro para la Acción

S.A., produce la marca Pierre Cardin exclusivamente para el mercado local; no exporta prendas Pierre Cardin ni a Estados Unidos ni a otras partes del mundo.

¹⁸⁸ Informe mimeografiado de AGEXPORT/VESTEX entregado a Human Rights Watch el 21 de junio de 2000. La entrada de capital surcoreano a principios y mediados de la década de los ochenta fue decisiva para el desarrollo del sector. Según Petersen, una combinación de la inestabilidad del trabajo doméstico, el aumento de la competición extranjera y las cuotas estadounidense sobre las prendas confeccionadas en Corea del Sur provocaron a mediados de los ochenta que el capital surcoreano buscara oportunidad de inversión en el extranjero (Petersen, *Maquiladora Revolution*, pp. 143-145). Aunque se han documentado violaciones a los derechos laborales en toda la industria, muchos guatemaltecos creen que los surcoreanos cometen los peores abusos. Un investigador de los primeros años del apogeo de las maquilas señaló que la presencia de fábricas surcoreanas ya había “desencadenado una oleada de sentimientos racistas entre los trabajadores y los líderes empresariales guatemaltecos.” (Petersen, *Maquiladora Revolution*, p.8 [Traducción de Human Rights Watch]). En 2000, cuando Human Rights Watch realizó su investigación, este sentimiento seguía estando extendido no solo entre los trabajadores, sino también entre los funcionarios del gobierno, los activistas de derechos laborales y las activistas de derechos de la mujer. El estereotipo del surcoreano es una persona ignorante e irrespetuosa de la cultura guatemalteca, cruel y verbalmente abusiva, y se considera que las condiciones en las maquilas surcoreanas son más inhumanas que en las fábricas operadas por ciudadanos de otros países.

¹⁸⁹ Ver Human Rights Watch, *Sociedades anónimas y derechos humanos: Libertad sindical en una maquiladora en Guatemala*, (Nueva York: Human Rights Watch, 1997).

Legal en Derechos Humanos (CALDH) imparten talleres educativos sobre derechos laborales. La AMES y el GRUFEPROMEFAM tienen programas dedicados a los derechos reproductivos y la planificación familiar, y la AMES dirige una clínica médica que ofrece atención obstétrica y ginecológica. El CALDH gestiona una clínica legal con un abogado a tiempo completo encargado de ofrecer asesoría legal a trabajadoras de maquila y llevar casos dentro del sistema del Ministerio de Trabajo. Un programa especial de la OIT, el Proyecto para las Mujeres Trabajadoras en el Sector de la Maquila, también imparte talleres de formación con empleadas de maquila sobre asuntos tales como los derechos laborales y la salud reproductiva. En consonancia con la estructura tripartita de la OIT, el proyecto se diseñó para ocuparse no solo de las trabajadoras, sino también de los funcionarios del gobierno y los empleadores. En Chimaltenango, el Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL) observa los abusos en las maquilas y ofrece servicios a jóvenes empleadas en las fábricas.

Maquilas y Estados Unidos

Estados Unidos ha desempeñado un papel clave en el desarrollo y la expansión del sector de la maquila en Guatemala. El gobierno estadounidense, por medio de la Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID) ha promovido las exportaciones no tradicionales por todo México, América Central y el Caribe como motor de crecimiento y desarrollo industrial desde la década de los setenta.¹⁹⁰ La USAID empezó a implementar su asistencia al desarrollo orientada a las exportaciones en Guatemala a mediados de los ochenta, cuando se reanudó la ayuda de Estados Unidos a Guatemala tras la elección de un presidente civil. Desde entonces, la USAID ha aportado asistencia financiera y técnica crítica a la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales (AGEXPORT). En 1990, la USAID financió más del ochenta por ciento del presupuesto de la organización.¹⁹¹ Durante toda la década de los noventa, la USAID siguió entregando fondos generales no asignados a la AGEXPORT. En 1999, la agencia firmó un acuerdo de cooperación con el grupo empresarial por un valor total de 2,252,010 dólares para financiar una variedad de actividades de la AGEXPORT, con un enfoque principal en las exportaciones agrícolas no tradicionales. La financiación actual no sostiene ningún programa similar con el sector manufacturero de la confección.¹⁹²

¹⁹⁰ Petersen, *Maquiladora Revolution*, pp. 20-36.

¹⁹¹ Ibíd., p.26

¹⁹² Comunicación electrónica de Thomas Kellermann, funcionario de la USAID para Guatemala, recibido como documento adjunto el 12 de marzo de 2001.

Actualmente, Estados Unidos es el socio comercial más importante de Guatemala. El total de las importaciones de productos guatemaltecos a Estados Unidos en 1999 fue de 2,200 millones de dólares. Las importaciones de productos de confección supusieron 1,200 millones de dicho total. En 2000, el total de las exportaciones a Estados Unidos llegó a los 2,600 millones de dólares, mientras que el valor de las importaciones de productos de confección fue de 1,500 millones.¹⁹³

Numerosas empresas estadounidenses subcontratan la confección a maquilas de Guatemala, entre ellas grandes corporaciones conocidas tales como The Gap, Liz Claiborne, Inc., Hanes, Target Corporation y The Limited. Es sumamente difícil saber que marcas se están produciendo en un momento dado. Tan solo unas cuantas maquilas guatemaltecas son propiedad de ciudadanos estadounidenses. La última empresa estadounidense que gestionó directamente una planta de ensamblaje en Guatemala, la empresa de camisas PVH, cerró su fábrica en diciembre de 1999.

Incentivos comerciales y legislación comercial de Estados Unidos

Está previsto que el sector de la maquila crezca significativamente en los próximos años, debido en gran parte a un nuevo acuerdo comercial con Estados Unidos. En octubre de 2000, el Presidente Clinton designó oficialmente a Guatemala como uno de los países beneficiarios dentro de la Ley de Asociación Comercial con la Cuenca del Caribe (Caribbean Basin Trade Partnership, CBTPA). La CBTPA, aprobada por el Congreso de conformidad con la Ley de Comercio y Desarrollo (Trade and Development Act) de 2000, extiende la categoría de productos exentos de impuestos y cuotas a las importaciones de ciertos productos confeccionados en Guatemala (entre otros países) que estaban previamente excluidos por otra ley comercial, la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (Caribbean Basin Initiative, CBI).¹⁹⁴ Para que el producto sea elegible, la prenda tiene que confeccionarse a partir de tejidos fabricados y cortados en Estados Unidos, o telas fabricadas en los Estados Unidos con hilo hecho en el

¹⁹³ Oficina del Censo de Estados Unidos/División de Comercio Exterior, “FT900 – U.S. International Trade in Goods and Services” (Comercio internacional de Estados Unidos en bienes y servicios) <http://www.census.gov/foreign-trade/www> (5 de marzo de 2001).

¹⁹⁴ Representación Comercial de Estados Unidos (USTR). Comunicado de prensa: “USTR Announces AGOA/CBI Country Designations” (La USTR anuncia designaciones por países para AGOA/CBI) 2 de octubre de 2000. Otros veintitrés países de América Latina y el Caribe están designados bajo la CBTPA.

país.¹⁹⁵ Luis Óscar Estrada, el presidente de VESTEX, estima que el acuerdo comercial fomentará la creación de 15,000 nuevos empleos.¹⁹⁶

La CBTPA, al igual que todos los programas comerciales estadounidenses, está condicionada por el respeto a los que Estados Unidos ha identificado como los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Estados Unidos considera que los siguientes derechos se enmarcan en dicha categoría: la libertad de asociación; el derecho a organizarse y negociar colectivamente; la prohibición del empleo del trabajo forzado u obligatorio; la edad mínima para el empleo de los niños y condiciones de trabajo aceptables con respecto al salario mínimo, la jornada laboral y la seguridad y la salud en el empleo. Estos derechos se incluyeron por primera vez en la Ley de Renovación de 1984 del Sistema General de Preferencias (Renewal Act of the General System of Preferences (GSP)), y han formado parte de la CBI desde 1990.¹⁹⁷ La eliminación de las peores formas de trabajo infantil, el sujeto de un reciente convenio de la OIT, también forma parte de las condiciones de la CBTPA.

La lista de Estados Unidos de los derechos del trabajador es similar a la recogida por la OIT como derechos humanos fundamentales, excepto en un aspecto crucial: Estados Unidos no incluye la igualdad de oportunidades y trato.¹⁹⁸ Este derecho está contemplado con la mayor claridad en el Convenio No. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación). La OIT declaró recientemente que la eliminación en el empleo y la ocupación es uno de los cuatro derechos laborales fundamentales.¹⁹⁹ Según un activista de derechos laborales que participó en el debate sobre el texto relativo a los derechos del

¹⁹⁵ Ley de Comercio y Desarrollo de 2000 (H.R. 434), Título II, Subtítulo B, Sección 211.

¹⁹⁶ Luis Enrique González Pérez, "Incluyen a Guatemala en beneficios de la ICC," *Siglo Veintiuno*, 3 de octubre de 2000.

¹⁹⁷ Ley de Renovación del Sistema General de Preferencias, Pub. L. No. 98-573, Sección 502(a) (4), Estatuto 3018 (1984). El GSP es una ley comercial para todo el mundo; Ley de Recuperación Económica de la Cuenca del Caribe (Caribbean Basin Economic Recovery Act), modificada por la Ley de Aranceles y Comercio (Customs and Trade Act), 19 U.S.C, Secciones 2701-2706 (West. Sup.1991).

¹⁹⁸ Para una discusión en profundidad, ver Karen F. Travis, "Women in Global Production and Worker Rights Provisions in U.S. Trade Laws" (Mujeres en la producción global y disposiciones sobre derechos del trabajador en las leyes comerciales de Estados Unidos) *Yale Journal of International Law* 17 (Invierno, 1992): 173-194.

¹⁹⁹ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998. Los otros principios fundamentales son la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

trabajador dentro de la Ley de Renovación del GSP, la coalición laboral se enfrentó entonces a un “dilema clásico del compromiso legislativo.”²⁰⁰ Aunque el Partido Demócrata controlaba el Congreso en ese momento, la presidencia estaba en manos del republicano Ronald Reagan. El borrador original del texto sobre derechos laborales de la Ley de Renovación del GSP incluía la eliminación de la discriminación, pero los congresistas republicanos amenazaron con que Reagan vetaría la ley si se mantenía dicho texto. The primary concern, apparently, was alienating Saudi Arabia and other oil-producing countries in the Middle East.²⁰¹

E lenguaje contundente con respecto a los derechos del trabajador en los programas comerciales pueden resultar una herramienta efectiva para hacer que los Estados adopten medidas para proteger los derechos laborales o se enfrenten a la revocación del trato preferencial. El GSP cuenta con un mecanismo oficial de revisión, que hasta hace poco sólo se había puesto en marcha con motivo de las quejas presentadas por grupos interesados, por el cual la Representación Comercial de Estados Unidos (USTR) tiene que determinar si el gobierno en cuestión está tomando las medidas apropiadas para garantizar el respeto a los cinco derechos del trabajador internacionalmente reconocidos. La CBI no tiene dicho mecanismo oficial, ni tampoco la más reciente CBTPA.

Recientemente se señaló a Guatemala para un escrutinio especial debido a problemas relacionados con los derechos laborales. La USTR anunció a principios de octubre de 2000 la medida sin precedentes de revisar, por decisión propia, la situación de Guatemala con respecto al GSP.²⁰² La revisión se concentró en la violencia antisindical y “otros aspectos relativos a los derechos del trabajador internacionalmente reconocidos.”²⁰³ La USTR también puso a Guatemala bajo estrecho control con respecto a los derechos del trabajador como parte de su designación conforme a la nueva CBTPA. Esta distinción indeseable recayó en Guatemala para presionar aún más a su gobierno con el fin de que adoptara medidas para resolver los crímenes contra líderes laborales, reformar el código de trabajo y garantizar el respeto a la propiedad intelectual.

²⁰⁰ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Lance Compa, Ithaca, Nueva York, 11 de octubre de 2000.

²⁰¹ Ibíd.

²⁰² “Caribbean Basin Trade Partnership Act: Customs Procedure Designation” (Ley de Asociación Comercial con la Cuenca del Caribe: Designación de Procedimiento Arancelario) Comunicado del prensa de la Representación Comercial de Estados Unidos, 5 de octubre de 2000.

²⁰³ Ibíd. Traducción de Human Rights Watch.

²⁰⁴ El 31 de mayo de 2001, la USTR anuló la revisión sin imponer sanciones basándose en la adopción de las reformas al código de trabajo a finales de abril y principios de mayo y las medidas adoptadas para resolver la violencia contra trabajadores.²⁰⁵ Both reviews are expected to conclude in April 2001.

Dado que la eliminación de la discriminación no está incluida en estos programas comerciales como un “derecho del trabajador internacionalmente reconocido,” existen muy pocas posibilidades de incorporar a esta revisión las preocupaciones por la discriminación por motivos de sexo en las maquilas H.J. Rosenbaum, el entonces asistente del Representante Comercial de Estados Unidos, explicó: “Tenemos que pegarnos al estatuto, y el estatuto es bastante expansivo, y podemos ser flexibles en cierto modo, pero ahora no contiene lenguaje sobre la discriminación... [Guatemala] es disfuncional en muchos aspectos [y] tenemos que ser en cierto modo selectivos. Reconocemos la importancia del asunto, [pero] no va a suceder que nos lo tomemos como nuestra prioridad principal.”²⁰⁶ Hasta que las leyes comerciales estadounidenses no incluyan condiciones significativas en relación con la eliminación de la discriminación, protegerán y subsidiarán efectivamente en todo el mundo prácticas que discriminan claramente a la mujer dentro de la fuerza laboral.²⁰⁷

Los Acuerdos de Paz

En enero de 2001, habían pasado cinco años desde la firma de la paz guatemalteca que siguió a un conflicto armado devastador de treinta y seis años en el que fueron asesinadas o “desaparecieron” más de 200,000 personas, al menos 25,000 quedaron huérfanas y más de un millón fueron desplazadas. Los acuerdos de paz que pusieron fin al conflicto armado cubrieron toda una gama de asuntos, entre ellos los derechos humanos, los derechos y la identidad de los pueblos indígenas, la reforma económica, el papel del Ejército en una sociedad

²⁰⁴ Comunicado de prensa de la USTR, “USTR Announces” (La USTR anuncia), 2 de octubre de 2000.

²⁰⁵ “USTR Concludes Review of Guatemala’s Labor Practices and Trade Preferences Under U.S. Law” (La USTR concluye la revisión sobre prácticas laborales y preferencias comerciales de Guatemala conforme a las leyes de Estados Unidos), Comunicado de prensa de la Representación Comercial de Estados Unidos (USTR), 31 de mayo de 2001.

²⁰⁶ Entrevista de Human Rights Watch con H.J. Rosenbaum, asistente del Representante Comercial de Estados Unidos, Washington, D.C., 28 de noviembre de 2000.

²⁰⁷ La ausencia de la condición de eliminación de la discriminación también implica que no exista justificación para examinar la discriminación por motivos de raza, religión, idioma, opinión política o de otro tipo, origen social o nacional, propiedad, nacimiento o de otra índole.

democrática, el retorno y la reintegración de los desplazados, y la desmovilización de combatientes guerrilleros y soldados. Los acuerdos siguen constituyendo un marco importante para la actuación del gobierno y un marco de referencia para la sociedad civil. Debido al energético cabildeo de mujeres organizadas y grupos de derechos indígenas, los acuerdos contienen compromisos tanto generales como específicos de mejorar la situación de las mujeres indígenas y ladinas de Guatemala.

El Gobierno y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), la organización que engloba a todos los grupos guerrilleros, firmaron el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Reforma Agraria en 1996, reconociendo que la eliminación de la discriminación contra la mujer es esencial para el desarrollo socioeconómico de Guatemala y obligando al gobierno a revisar sus leyes y reglamentos nacionales para eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas: económica, social, cultural y política.²⁰⁸ El Gobierno se comprometió en particular a “garantizar el derecho de las mujeres al trabajo” y “revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres.”²⁰⁹ El Acuerdo reclama específicamente que se legisle para proteger los derechos de las trabajadoras de casa particular.²¹⁰

El Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas reconoce los “niveles de discriminación de hecho, explotación e injusticia” contra las personas indígenas de Guatemala y establece medidas concretas para la eliminación de este tipo de discriminación.²¹¹ En una sección dedicada a los derechos de la mujer indígena, las partes se comprometieron a “promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.”²¹² El Acuerdo sobre Derechos Indígenas compromete específicamente al Gobierno a promulgar leyes sobre el acoso sexual.²¹³

El proceso de paz supuso un momento fundamental para el crecimiento tanto del movimiento de la mujer como del movimiento en defensa de los derechos indígenas en Guatemala. Las organizaciones más antiguas y de más

²⁰⁸ Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Reforma Agraria firmado el 6 de mayo de 1996, Artículo 13(h).

²⁰⁹ Ibíd., Artículo 13(e) y (e) (ii).

²¹⁰ Ibíd., Artículo 13(e) (iv).

²¹¹ Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, firmado el 31 de marzo de 1995, preámbulo.

²¹² Ibíd., Sección II, B, 1(c).

²¹³ Ibíd., Sección II, B, 1(a).

reciente creación dentro de ambos movimientos se enfrentan ahora a los retos del período posterior al conflicto. Mientras estos grupos se esfuerzan por encontrar su sitio, la comunicación entre ellos suele ser problemática. La sociedad civil cuenta con varios interlocutores gubernamentales en cuestiones relacionadas con los derechos de la mujer. La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), creada en 1981, es el organismo gubernamental más antiguo encargado de supervisar las políticas oficiales con respecto a los derechos de la mujer. Durante años, las defensoras de los derechos de la mujer han hecho campañas por la creación de un Instituto Nacional de la Mujer dentro del ámbito ministerial, que reemplazaría efectivamente a la ONAM como organismo central de supervisión. En lugar de aceptar esta propuesta, el Presidente Portillo creó la Secretaría Presidencial de la Mujer en mayo de 2000, un organismo asesor dependiente de la presidencia.²¹⁴ La Defensoría de los Derechos de la Mujer ha formado parte de la Procuraduría de Derechos Humanos desde 1991. Tiene el mandato general de promover y observar la implementación de la igualdad de género en todas las esferas: social, política, económica y cultural. Uno de sus objetivos es hacer que la legislación nacional sea compatible con las normas internacionales de derechos humanos, así como la implementación de los compromisos relativos a los derechos de la mujer contenidos en los acuerdos de paz. La Defensoría de la Mujer Indígena se dispuso en el Acuerdo sobre Derechos Indígenas²¹⁵ y se estableció oficialmente como parte de la Comisión Presidencial de Derechos Humanos el 21 de julio de 1999. Finalmente, con respecto a la mujer trabajadora en concreto, el Ministerio de Trabajo cuenta con una Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, encargada de promover la participación equitativa de la mujer en la fuerza laboral, educar a la mujer trabajadora sobre sus derechos y fomentar el entendimiento dentro del Ministerio de Trabajo de los derechos laborales relacionados específicamente con el género.

²¹⁴ Acuerdo Gubernamental No. 200-2000, Guatemala, 17 de mayo de 2000.

²¹⁵ Acuerdo sobre Derechos Indígenas, Sección II, B, 1 (b).

V. VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES RELACIONADAS CON EL GÉNERO EN LOS SECTORES DEL TRABAJO DE CASA PARTICULAR Y LA MAQUILA

Trabajadoras de casa particular: Discriminación legal y explotación diaria

Los [señores] no se dan cuenta que uno está a punto de morir de tanto trabajar. Trabajar 16 horas al día no es normal.

-- Elisabeth González, trabajadora doméstica²¹⁶

Se ha sofisticado, pero la estructura de esclavitud persiste.

-- Padre Julián Oyeles, defensor de las trabajadoras de casa particular²¹⁷

Lo que se pide no es un privilegio, sino una demanda laboral justa.

-- Agerita Gil, defensora de las trabajadoras de casa particular²¹⁸

Human Rights Watch entrevistó a veintinueve trabajadoras de casa particular en el transcurso de esta investigación. Las mujeres con las que hablamos tienen características comunes de las trabajadoras de casa particular en Guatemala. Entre las trabajadoras entrevistadas, diecinueve eran indígenas, nueve ladinas (entre ellas una mujer salvadoreña), y una era de origen étnico desconocido. De ellas, veintiseis habían emigrado a la capital, la mayoría siendo jóvenes, y casi la mayoría de ellas trabajaban como internas.²¹⁹ El promedio de edad de nuestra muestra era de veintiocho años, y en veinticuatro de los casos sus edades estaban comprendidas entre los quince y los treinta y cinco años. La gran mayoría procedía de familias numerosas pobres dedicadas al trabajo agrícola. Solo diez de ellas habían completado la educación primaria; cuatro nunca habían asistido a la escuela y eran completamente analfabetas. Para estas mujeres, “el trabajo doméstico es a la vez un empleo y un refugio; es una familia

²¹⁶ Entrevista de Human Rights Watch a Elisabeth González, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000. Mientras no se indique lo contrario, todos los nombres de las trabajadoras que aparecen en este informe se han cambiado para proteger su intimidad y evitar represalias. Las edades recogidas en este informe corresponden a las edades de las mujeres cuando se hizo la entrevista.

²¹⁷ Entrevista de Human Rights Watch al padre Julián Oyeles, Proyecto Conrado de la Cruz, Ciudad de Guatemala, 30 de mayo de 2000.

²¹⁸ “Una ley doméstica,” *Prensa Libre*, 1º de agosto de 1999.

²¹⁹ Una de las mujeres dentro de la muestra era salvadoreña, mientras que dos de ellas fueron entrevistadas en el departamento de Chimaltenango, donde vivían y trabajaban.

y una actividad que se adapta fácilmente a la ‘personalidad’ femenina,”²²⁰ según una analista.²²⁰ Doce de las trabajadoras tenían al menos un hijo; la gran mayoría eran madres solteras. Una vez en la gran ciudad, estas mujeres jóvenes encuentran empleo mediante redes informales. Muchas de las trabajadoras con las que habló Human Rights Watch habían obtenido empleo a través de amigos o familiares que ya habían hecho la transición a la ciudad. Otras, que carecieron de dichos contactos, se limitaron a tocar a las puertas o acercarse a mujeres en los mercados ofreciendo sus servicios. Unas cuantas habían encontrado empleo mediante anuncios en los periódicos. Al menos dos asociaciones, Casa San Benito y el CENTRACAP, ayudan a colocar a trabajadoras en casas particulares y a negociar las condiciones de empleo.

El sector del trabajo doméstico es sumamente fluido. Dado el carácter informal de los contratos laborales, los empleadores pueden despedir y despiden a trabajadoras de casa particular sin previo aviso. En el caso de las internas, el despido implica automáticamente la pérdida del lugar de residencia. Las propias trabajadoras de casa particular dejan el trabajo sin previo aviso, debido en general a que el salario es demasiado bajo, el trato es malo, una tarea concreta en esa casa particular se considera demasiado onerosa (por ejemplo, cuidar de los niños), han encontrado empleo con mejores condiciones en otro sitio o han sido víctimas de acoso o ataque sexual. Casi todas las trabajadoras con las que habló Human Rights Watch habían trabajado en más de una casa particular, y muchas habían trabajado en unos cuantos.

Los niveles importantes de abuso verbal y emocional constituyen una de las principales razones para que las trabajadoras de casa particular busquen empleo en otra casa particular. Casi todas las trabajadoras de casa particular con las que hablamos se quejaron de malos tratos en el trabajo. El abuso suele tener fuertes connotaciones raciales. Elisabeth González, una mujer de origen k’iche’ que llevaba cinco años trabajando en el servicio doméstico, declaró que “las indígenas la pasan mal, humillan mucho por el traje, nos dicen india. Nos toman a todas por tontitas, analfabetas... una analfabeta en casa está más frita que un pollo.”²²¹ Jesica Gutiérrez García, también de origen k’iche’, dijo que su peor empleo fue en una casa particular con una mujer anciana que la llamaba reiteradamente “India, mula, bruta.” Según Gutiérrez, esta mujer la trató como a un perro y siempre le gritaba. Se negó a llamar a Gutiérrez por su nombre y

²²⁰ Mary García Castro, “What is Bought and Sold in Domestic Service? The Case of Bogotá: A Critical Review” (¿Qué se compra y se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá: Una revisión crítica), en *Muchachas No More*, p.121.

²²¹ Entrevista de Human Rights Watch a Elisabeth González, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000.

siempre se refería a ella como la “muchacha.”²²² Esta palabra se utiliza para referirse habitualmente a las trabajadoras de casa particular. Julia Domingo, también de origen k’iche’, fue expulsada una noche tarde después de una fuerte discusión con su patrón, que le dijo “eres una india, eres inútil.” Domingo dijo que su empleador le había dicho regularmente que era “una india sucia, una analfabeta.”²²³

Varias trabajadoras de casa particular informaron de que los niños de la casa particular eran especialmente abusivos y era poco probable que sus padres corrigieran esta conducta. “Es ahí, en la familia, cuando se empieza a entrenar y educar en el racismo, es con la empleada,” según la psicóloga social Amanda Pop Bol.²²⁴ Victoria López, de origen mam, había trabajado en la misma casa particular durante cinco años. Los hijos de la familia, de 16, 21 y 26 años, eran rudos y abusivos. “Los muchachos son muy agresivos para pedir las cosas, dicen palabras vulgares [como] ‘a la gran puta, que sos una mierda’ o ‘esa mierda no me gusta.’”²²⁵ Elisabeth González trabajó en una casa particular con dos niñas de nueve y siete años. “Las niñas me decían, ‘ni me toques porque eres lo que eres, una muchacha nada más.’” Cuando se quejó de esto a la mujer de la casa, ésta se enojó mucho con González y actuó como si fuera a golpearla, pero se contuvo.²²⁶

Muchas trabajadoras de casa particular se quejaron de que les daba menos comida o comida de menor calidad que la de la familia, y de que no les daban tiempo para comer. Andrea Rodríguez Dorado, una ladina de 33 años de San Marcos, explicó que el problema en su trabajo era la falta de alimentos. Tenía que preparar la comida para la pareja para la que trabajaba y solo le daban las sobras. “Cuando le dije a la señora que no era suficiente la comida, me dijo que no fuera coche.”²²⁷ Sandra Chicop, una joven de diecisiete años de origen

²²² Entrevista de Human Rights Watch a Jesica Gutiérrez García, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²²³ Entrevista de Human Rights Watch a Julia Domingo, Ciudad de Guatemala, 4 de junio de 2000.

²²⁴ Entrevista telefónica de Human Rights Watch a Amanda Pop Bol, psicóloga social, Ciudad de Guatemala, 17 de noviembre de 2000.

²²⁵ Entrevista de Human Rights Watch a Victoria López, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²²⁶ Entrevista de Human Rights Watch a Elisabeth González, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000.

²²⁷ Entrevista de Human Rights Watch a Andrea Rodríguez Dorado, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000. Muchas trabajadoras de casa particular se refieren a sus

keqchikel de Chimaltenango, dijo: “A ellos les parece que somos otras personas. A la hora del almuerzo se nota, no dan la misma comida. Hay demasiada indiferencia.”²²⁸ Silvia Leticia Pérez, una joven de origen keqchikel de diecisiete años, trabajó en una casa cuando tenía 14 años en la que solo tenía diez minutos para comer el almuerzo y la cena durante su jornada laboral de diecisiete horas. Sus empleados le daban “una clase diferente de comida” a la que ellos comían, recordó. “Me decían, coma allá, no aquí cerca. Me trataban mal porque uso traje.”²²⁹ Nada de esto sorprendió a Pop, que imparte seminarios sobre racismo. “Les pregunto, a ver, dónde come la empleada en nuestras casas, y qué come, y cuándo, y la gente se pone incomodísima.”²³⁰

Al ir de casa en casa en busca de mejores condiciones laborales, salarios y trato, las trabajadoras de casa particular no pueden eludir la discriminación legalizada recogida en el Código de Trabajo.

Preocupaciones relativas a los salarios y los horarios

Las trabajadoras de casa particular trabajan muchas horas, con frecuencia imposibles de predecir, realizando tareas matadoras: acarreando agua, lavando la ropa (habitualmente a mano), planchando, lavando los trastes, fregando y trapeando los suelos, limpiando el polvo, haciendo las compras, cocinando, haciendo las camas, limpiando las ventanas, paseando al perro y cuidando de los niños, entre otras cosas. El Código de Trabajo de Guatemala declara que el trabajo doméstico no está “sujeto a... las limitaciones de la jornada de trabajo.”²³¹ En la práctica, esto significa que los trabajadores domésticos no tienen derecho a una jornada laboral de ocho horas, como la mayoría de los trabajadores guatemaltecos.²³² No obstante, el código estipula que estos

empleadores como la señora o el señor; hemos adoptado este uso para los fines de este informe.

²²⁸ Entrevista de Human Rights Watch a Sandra Chicop, Santiago Sacatépequez, 18 de junio de 2000.

²²⁹ Entrevista de Human Rights Watch a Silvia Leticia Pérez, Santiago Sacatépequez, 18 de junio de 2000.

²³⁰ Entrevista telefónica de Human Rights Watch a Amanda Pop Bol, psicóloga social, Ciudad de Guatemala, 17 de noviembre de 2000.

²³¹ Código de Trabajo, Artículo 164; ver también Acuerdo Gubernamental No. 346, Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, 21 de diciembre de 1960.

²³² El Artículo 116 del Código de Trabajo estipula la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas. El Artículo 124 del Código de Trabajo dispone que ciertas categorías de trabajadores no tendrán jornadas superiores a doce horas, excepto en casos excepcionales, en las cuales estos trabajadores deben recibir pagos de horas extras por cada hora que exceda las doce horas diarias. Estas categorías son los representantes

trabajadores disfrutarán de diez horas de descanso cada día (cada veinticuatro horas), ocho de las cuales serán durante la noche y continuas, y dos de las cuales serán para comidas.²³³ En otras palabras, los empleadores pueden obligar legalmente a los trabajadores domésticos a trabajar catorce horas al día.²³⁴ Las trabajadoras de casa particular que entrevistamos se levantaban habitualmente a las cinco y media o seis de la mañana y trabajaban con muy poco o ningún descanso hasta las ocho o nueve de la noche.

A cambio de esta larga jornada, las trabajadoras de casa particular no ganan el salario mínimo. Mientras que el Artículo 103 del Código de Trabajo reconoce el derecho de todos los trabajadores de Guatemala a un salario mínimo “que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia,” los trabajadores domésticos no disfrutan de este derecho. Según el Ministerio de Trabajo, los Artículos 161 y 162 del Código de Trabajo establecen que el salario de una trabajadora de casa particular se determinará entre el empleador y la empleada.²³⁵ El primero de estos artículos define simplemente lo que constituye un trabajador doméstico; el segundo dispone que, excepto en los casos en que se haya acordado de otro modo, la remuneración de los trabajadores domésticos incluirá, además del salario, la habitación y la manutención. Un decreto ejecutivo dictado el 30 de noviembre de 2000, por el que se aumenta el salario mínimo para otras categorías de trabajadores, excluye explícitamente a los trabajadores domésticos.²³⁶

del patrono, los que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los vigilantes, los que cumplen su cometido fuera de la oficina y “los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no estén sujetas a jornadas de trabajo.” El código no explica el significado de esta cláusula.

²³³ Código de Trabajo, Artículo 164(a).

²³⁴ Esta cifra se basa en una semana laboral de seis días. En un estudio de 1991 se concluía que las empleadas domésticas trabajaban un promedio de 60 horas semanales. PNUD, *La fuerza incluyente*, p. 169.

²³⁵ Carta de José Girón Cano y Jacqueline Ortiz Morales, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Ministerio de Trabajo, fechada el 10 de agosto de 2000, Dictamen 250/2000. Ver Apéndice A. Los únicos trabajadores que tampoco disfrutan de este derecho son los aprendices y los marineros. Carta de José Girón Cano y Marco Tulio De León Villagrán, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Ministerio de Trabajo, fechada el 25 de septiembre de 2000, Dictamen 290/2000. Ver Apéndice B.

²³⁶ Decreto Gubernamental No. 838-2000, 30 de noviembre de 2000, Artículo 3. El artículo señala: “.....por actividades no agrícolas, se entienda las comprendidas en las Grandes Divisiones de la número 2 a la 9 de la citada Clasificación [la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas], en lo concerniente al sector privado, con excepción del Trabajo Doméstico..” La principales divisiones de 2 a 9 del

Los salarios de los empleados domésticos varían considerablemente en función de la casa donde trabajan, y parecen estar determinados en parte por las tareas para las que se ha contratado al trabajador y por los ingresos del empleador. Aunque la mayoría de las trabajadoras a los que entrevistamos percibían aparentemente unos 722 quetzales (96 dólares) al mes, Human Rights Watch habló con una empleada doméstica interna que había ganado recientemente tan solo 400 quetzales (53 dólares) al mes, así como con otra que estaba percibiendo 1,100 quetzales (147 dólares) al mes cuando nos entrevistamos con ella.²³⁷ Ninguna de las trabajadoras de casa particular con las que hablamos había percibido nunca una paga en concepto de horas extras. Los siguientes casos eran habituales.

- Sofía Martín López, una joven de 15 años de origen mam procedente del departamento de San Marcos, emigró a Ciudad de Guatemala en enero de 2000. En su trabajo en el servicio doméstico, se levanta a las cinco de la mañana todos los días para preparar el desayuno para toda la casa y termina de trabajar alrededor de las 10 o 11 de la noche. Por este trabajo recibe un salario de 500 quetzales (67 dólares) al mes.²³⁸
- Elena Bax es una joven de 19 años de origen k'iche' que emigró desde el departamento de Totonicapán en 1998 para buscar trabajo en una fábrica. Trabajó entre octubre de 1999 y enero de 2000 como empleada doméstica, mientras encontraba otro trabajo en la maquila. Ganaba 500 quetzales (67 dólares) al mes y trabajaba desde las cinco y medio de la

CIIU son: extracción de minerales; manufactura; electricidad, gas y vapor; construcción; comercio al por mayor y al por menor y restaurantes y hoteles; transporte, almacenamiento y comunicaciones; servicios de finanzas, seguros e inmobiliarios; servicios comunales, sociales y personales. El Decreto Gubernamental No. 020-2000, del 6 de enero de 2000, que estaba en vigor cuando se realizó esta investigación, contiene el mismo lenguaje.

²³⁷ En 2000, el salario mínimo mensual no agrícola era de unos 725 quetzales (97 dólares). Este se basa en un mes de 25 días laborales a 29 quetzales (3.9 dólares) al día (el salario mínimo base era de 23.85 quetzales con una bonificación de 5.15 quetzales [0.68 dólares]). La canasta básica vital para una familia de 5.38 personas en octubre de 2000 se estimaba en 2,105 quetzales (281 dólares). “Guatemala: Comparación entre salario mínimo y Bonificación Incentivo en el Sector No Agrícola y las Canastas Básicas de Alimentos (CBA) y Vital (CBV),” Las cifras de MINUGUA se basan en los datos del Ministerio de Trabajo y del Instituto Nacional de Estadística (INE). Correo electrónico de Ricardo Changala, funcionario de verificación, MINUGUA, 5 de febrero de 2001. Mientras no se indique lo contrario, todas las cifras monetarias en este informe están basadas en una tasa de cambio de 7.50 quetzales por dólar.

²³⁸ Entrevista de Human Rights Watch a Sofía Martín López, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000.

mañana hasta las diez y media de la noche todos los días menos los domingos. “Casi no tenía descanso. Limpiaba, lavaba, planchaba.” Tenía media hora para almorzar y media hora para cenar.²³⁹

- Victoria López, una mujer de 35 años de origen mam procedente de San Marcos, lleva 14 años trabajando como empleada doméstica en Ciudad de Guatemala. Su jornada laboral habitual era de seis de la mañana a ocho o nueve de la noche todos los días. De vez en cuando, la pareja de la casa celebraba fiestas con cena y López tenía que trabajar hasta mucho más tarde, con frecuencia hasta la una de la madrugada. Ganaba 300 quetzales (57 dólares) al mes cuando dejó el trabajo en 1991.²⁴⁰
- Elisabeth González, una joven de 20 años de origen k'iche' procedente de Totonicapán, llegó a Ciudad de Guatemala sola cuando tenía 15 años. En el segundo empleo que tuvo, se levantaba a las tres o cuatro de la mañana para empezar a limpiar y preparar el desayuno. Trabajaba hasta las diez o las once de la noche. Dejó ese empleo para empezar a trabajar en otra casa particular, donde seguía levantándose a las tres o cuatro de la mañana para recoger agua. Trabajaba hasta las ocho y media o las nueve de la noche. En su empleo actual, trabaja desde las seis de la mañana hasta las ocho de la noche. “Casi no descanso siquiera un minuto. No hay horario para las comidas. Me interrumpen mientras estoy comiendo.”²⁴¹ Gana 700 quetzales (93 dólares) al mes.
- Isabel Morabayer Rodríguez, una ladina de 30 años del departamento de Santa Rosa, trabajó desde 1989 a 1992 con un salario de 100 quetzales (19 dólares) al mes. Compartía una habitación con su empleadora y el bebé de ésta. La jornada laboral de Morabayer empezaba a las cinco de la mañana cuando se levantaba para preparar el desayuno y terminaba a las nueve de la

²³⁹ Entrevista de Human Rights Watch a Elena Bax, Ciudad de Guatemala, 20 de junio de 2000.

²⁴⁰ Entrevista de Human Rights Watch a Victoria López, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000. Basado en una tasa de cambio de 5.30 quetzales por dólar. Esta es la tasa de cambio de 1993, las cifras de 1991 no estaban disponibles.

²⁴¹ Entrevista de Human Rights Watch a Elisabeth González, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000.

noche. En su siguiente empleo, donde estuvo desde 1992 hasta 1996, ganaba 250 quetzales (42 dólares) al mes. También se levantaba a las cinco de la mañana para preparar el desayuno, trabajaba todo el día y se iba a la cama a las nueve de la noche. La despidieron cuando pidió más dinero. Desde septiembre de 1998, Morabayer trabaja en una casa con la misma jornada, de cinco de la mañana a nueve de la noche, y un sueldo de 550 quetzales (73 dólares).²⁴²

- Rosa López Cruz, de 28 años de edad, emigró a Ciudad de Guatemala en 1990 procedente del departamento de Jutiapa. Ha trabajado con intermitencias en la misma casa durante diez años. Ahora gana 900 quetzales (120 dólares) por una jornada de cinco de la mañana a nueve de la noche.²⁴³
- Marisol López Muñiz tiene 43 años y lleva 22 años trabajando como empleada doméstica. Emigró desde el departamento del Quiché en 1980, cuando la guerra estaba en su peor momento. Ahora lleva ocho años trabajando en la misma casa particular. Se encarga de todo, incluido el cuidado de los niños de 16 y 18 años. López se levanta a las cuatro y media de la mañana para preparar el desayuno para la familia. Los niños salen temprano de casa y López le lleva el desayuno a la cama a su empleadora, la directora de personal de una maquila. La jornada de López termina alrededor de las diez de la noche, después de haberle servido la cena a su empleadora. Gana unos 800 quetzales (107 dólares) al mes.²⁴⁴

Las trabajadoras de casa particular entrevistadas por Human Rights Watch trabajaban un promedio de 15,4 horas diarias a cambio de un sueldo promedio

²⁴² Entrevista de Human Rights Watch a Isabel Morabayer Rodríguez, Ciudad de Guatemala, 4 de junio de 2000. El salario de 1989-1992 está basado en una tasa de cambio de 5,3 quetzales por dólar; el salario de 1992-1996 está basado en una tasa de cambio de seis quetzales por dólar (la tasa cambiaria de 1996).

²⁴³ Entrevista de Human Rights Watch a Rosa López Cruz, Ciudad de Guatemala, 11 de junio de 2000.

²⁴⁴ Entrevista de Human Rights Watch a Marisol López Muñiz, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

de 722 quetzales (96 dólares) al mes.²⁴⁵ Asumiendo que estas trabajadoras tienen cuatro días libres al mes, su sueldo diario sería de 27.70 quetzales (3.70 dólares). Esta cifra es ligeramente superior al salario mínimo de los trabajadores no agrícolas, que estaba fijado en 23.85 quetzales (3.18 dólares) cuando se realizó este estudio.²⁴⁶ Sin embargo, este salario mínimo está basado en una jornada laboral de ocho horas, por la que cada hora trabajada tiene un valor de tres quetzales (0.40 dólares). Cuando se superan las ocho horas, el valor las horas extra es 1.5 el de las horas normales (4.5 quetzales o 0.60 dólares). Si las trabajadoras de casa particular gozaran de los mismos derechos que el resto de los trabajadores, podrían ganar al día, partiendo de los promedios anteriores: 23.85 quetzales (3.18 dólares) más 33.30 quetzales (4.44 dólares) en concepto de horas extras. Esto supone un total de 57.15 quetzales al día (7.62 dólares) ó 1,485 quetzales (198.12 dólares) al mes. Esta cifra es más del doble de lo que ganan en promedio las trabajadoras de casa particular entrevistadas por Human Rights Watch.

En la interpretación del Código de Trabajo del Ministerio de Trabajo se sugiere que se tienen en cuenta la habitación y la manutención al calcular la remuneración general. Dentro de lo que pudo comprobar Human Rights Watch, ninguna de las trabajadoras con las que hablamos tenía noción alguna de si deducía o cuánto se deducía de sus salarios mensuales en concepto de costos de habitación y manutención. Por lo que sabemos, no existen directrices oficiales para calcular cuánto debe deducirse, ni de hecho para establecer la calidad del alojamiento y la alimentación. Las trabajadoras de casa particular se encuentran con toda una variedad de condiciones en sus diferentes empleos, y no existen criterios mínimos establecidos por el gobierno para garantizar que se respeten las medidas sanitarias y de seguridad.

Las trabajadoras de casa particular no tienen derecho a descansar los domingos o los días festivos. En cambio, el Código de Trabajo dispone que estos trabajadores disfrutarán de seis horas de descanso adicional en dichos días (además de las diez horas de descanso obligatorias).²⁴⁷ Esto significa que se puede exigir de hecho a las trabajadoras de casa particular que trabajen ocho horas los domingos y las fiestas nacionales—la jornada normal para la mayoría de los trabajadores guatemaltecos. De hecho, es costumbre que las trabajadoras de casa particular tengan los domingos libres. Sin embargo, muchas empleadas

²⁴⁵ Esta cifra se basa en todos los datos disponibles para las dieciocho de las trabajadoras entrevistadas.

²⁴⁶ El Decreto Gubernamental No. 838-2000, adoptado el 30 de noviembre de 2000, aumenta un 16 por ciento el salario mínimo.

²⁴⁷ Código de Trabajo, Artículo 164(b).

hacían recados para la casa en su día libre. Se suele esperar de ellas que preparen el desayuno y limpian después antes de salir de permiso, y que preparen la cena y limpian cuando regresen por la tarde. En lugar de dar a las trabajadoras de casa particular todo el día libre, muchos empleadores establecen un horario preciso para la salida y el regreso.

- Rosa López Cruz ha estado trabajando en la misma casa particular una buena parte de los últimos diez años y aún no tiene todos los domingos libres.²⁴⁸
- Sylvia Marcela García, una mujer de origen k'iche' de treinta y un años procedente del departamento de Uspantán, emigró a Ciudad de Guatemala en 1993. Trabajó durante dos años en una casa particular a mediados de los noventa ganando 90 quetzales (15.5 dólares) al mes, con una jornada de cinco de la mañana a nueve de la noche. Tenía que hacer tortillas, limpiar, cocinar y cuidar de los niños. No conocía la ciudad y no salía nunca, y no tenía permiso los domingos. Sus empleadores solo le dieron permiso una vez en dos años para viajar a su ciudad natal; le dedujeron del sueldo los días que había estado fuera.²⁴⁹
- Sofía Martín López se levanta a las seis de la mañana los domingos para preparar el desayuno para toda la casa. Sale alrededor de las ocho de la mañana a disfrutar de su día libre. Con frecuencia, cuando regresa esa noche a las ocho, tiene que preparar la cena, poner la mesa y recoger y lavar los trastes, etc.²⁵⁰
- Andrea Rodríguez, una ladina que ahora tiene treinta y tres años, emigró a Guatemala procedente de San Marcos cuando tenía diecinueve años. En su primer empleo, en 1986, trabajaba desde las cinco y medio de la mañana hasta las nueve y media de la noche y no tenía ningún día libre. En el siguiente empleo, de 1987 a 1990, Rodríguez sí tenía permiso los domingos, pero no podía

²⁴⁸ Entrevista de Human Rights Watch a Rosa López Cruz, Ciudad de Guatemala, 11 de junio de 2000.

²⁴⁹ Entrevista de Human Rights Watch a Sylvia Marcela García, Ciudad de Guatemala, 17 de junio de 2000. Basado en una tasa de cambio de 5.80 quetzales por dólar (la tasa cambiaria promedio en 1995).

²⁵⁰ Entrevista de Human Rights Watch a Sofía Martín López, Ciudad de Guatemala, 25 de junio de 2000.

salir de la casa hasta que no hubiera servido el desayuno a la familia, y tenía que regresar a las siete en punto de la tarde. Rodríguez recuerda que en los días laborables normales no podía descansar ni cinco minutos sin que su empleadora le dijera que se pusiera a hacer algo. “Dijo que no quería verme solo ‘sentada por ahí.’”²⁵¹

- Daniela Santos Pérez, una ladina de treinta y un años también de San Marcos, emigró a Guatemala cuando tenía catorce años. En 1996, estuvo empleada con una familia de siete miembros ganando 500 quetzales (83 dólares) al mes y trabajando desde las cinco de la mañana hasta las nueve de la noche todos los días. Dormía en el almacén. Al no haber una lavadora eléctrica, Santos tenía que lavar toda la ropa a mano. “Era terrible,” recuerda. “Me quedaba a trabajar los domingos porque había tanto trabajo. De otra manera, nunca terminaba todo. De todos modos, si estaba en la casa, estaba trabajando, no importaba el día. No había ninguna intimidad. Venían a tocar a mi puerta a pedirme que hiciera cosas.”²⁵²

Incluso cuando están ostensiblemente descansando o en su tiempo libre, las trabajadoras de casa particular se ven sometidas a reglas quijotescas en la casa particular. Como en el caso de Santos Pérez, se les suele exigir que trabajen durante sus períodos de descanso si se encuentran en la casa. Muchas contaron como las obligaban a quedarse en casa, incluso en su tiempo libre. A veces las reglas con bastantes explícitas. Donde trabajó Santos Pérez cuando emigró por primera vez a Ciudad de Guatemala, sus empleadores solo le permitían salir de casa acompañada de la familia. Le dijeron que dado que no conocía Ciudad de Guatemala, solo debía salir a hacer recados a lugares cercanos. Trabajó en esa casa durante cinco años y solo tuvo un día libre en todo ese tiempo.²⁵³ Delia Johanna Velásquez, una joven k’iche’ de diecisiete años procedente de Totonicapán, trabajó en una casa particular durante el primer trimestre de 2000. La señora de la casa le dijo que tenía prohibido salir de la casa porque está

²⁵¹ Entrevista de Human Rights Watch a Andrea Rodríguez, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁵² Entrevista de Human Rights Watch a Daniela Santos Pérez, Ciudad de Guatemala, 11 de junio de 2000. Basado en una tasa de cambio de seis quetzales por dólar (la tasa cambiaria de 1996).

²⁵³ Entrevista de Human Rights Watch a Daniela Santos Pérez, Ciudad de Guatemala, 11 de junio de 2000.

nunca debía estar vacía. También le dijo a Velásquez que las calles eran muy peligrosas y abundaban los ladrones.²⁵⁴

Los empleadores intentan controlar los movimientos de las trabajadoras con una variedad de métodos. Elisabeth González nos contó una historia común: “La señora no quería que platicara con otras empleadas, porque van a decir cosas no interesantes, porque son ignorantes. Ni podía hablar con los vecinos, porque se enterarían de cómo vive uno, y es mejor que quede entre señora y empleada. La señora me prohibía hablar con nadie, tenía que volver rápido a casa.”²⁵⁵

Muy pocas trabajadoras domésticas tienen sus propias llaves de la casa, lo que hace que las entradas y salidas cuando ellas quieran sean prácticamente imposibles. Algunas contaron que las encerraban en la casa para evitar que salieran cuando no había nadie más. Violeta Calel, de dieciocho años, una joven de origen k’iche’ de Totonicapán, explicó que “cuando se va la señora, deja cerrado todo. Me quedo encerrada en la cocina y mi cuarto.”²⁵⁶ A Jesica Gutiérrez García, una mujer de veintitres años de origen k’iche’ procedente del departamento de Alta Verapaz, también la encerraban en la casa siempre que la empleadora la dejaba sola. Gutiérrez solo tenía acceso a la terraza.²⁵⁷

Mientras que algunas trabajadoras se quedan encerradas dentro de la casa, otras se quedan fuera sin poder entrar y sufren a veces consecuencias extremas. Una noche que estuvo horas esperando fuera de la casa el regreso de sus empleadores, Julia Sabas fue violada por un mecánico del barrio en un campo cercano a la casa particular donde trabajaba. Todas las semanas, Sabas iba a clase de inglés y regresaba a la casa a las siete en punto de la tarde. Sus empleadores solían salir habitualmente esos mismos días hasta las diez de la noche. Sin embargo, nunca le dieron llaves de la casa, lo que hacía que tuviera que estar esperando fuera durante varias horas. Una de esas tardes, un hombre al que había visto varias veces se le acercó. Sabas dijo que la trató bien, la engatusó y después la atacó y violó.²⁵⁸

²⁵⁴ Entrevista de Human Rights Watch a Delia Johanna Velásquez, Ciudad de Guatemala, 14 de junio de 2000.

²⁵⁵ Entrevista de Human Rights Watch a Elisabeth González, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000.

²⁵⁶ Entrevista de Human Rights Watch a Violeta Calel, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁵⁷ Entrevista de Human Rights Watch a Jesica Gutiérrez, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁵⁸ Entrevista de Human Rights Watch a Julia Sabas, Ciudad de Guatemala, 12 de junio de 2000.

Muchas trabajadoras de casa particular explicaron que rara vez piden permiso para salir de casa porque saben que sus empleadores no se lo concederán. Como dijo Victoria López: “Era raro que salía, la señora se enojaba mucho cuando pedía permiso.”²⁵⁹ Elisabeth González explicó que “los empleadores se molestan si uno pide los permisos. Una vez en una entrevista, me dijeron, ‘mira chula, primero que sos empleada. Segundo, si querés que te demos feriados, etc., tenés que ser profesional. Le dicen a una, si trabajas en casa, no tienes derecho a feriados... [y] que tu deber es seguir trabajando.’”²⁶⁰

Discriminación basada en el embarazo o las responsabilidades familiares

Aunque las trabajadoras de casa particular no están excluidas explícitamente del disfrute de los derechos sobre la maternidad establecidos para todas las mujeres en el Código de Trabajo, solo una de las trabajadoras con las que hablamos había gozado de estos derechos. Las trabajadoras que se quedan embarazadas durante el empleo son despedidas o mantienen el empleo hasta que el embarazo empieza a impedir la realización de sus tareas o hasta el parto. Tan solo en el caso de una trabajadora doméstica, la empleadora pagó la atención prenatal.

- Julia Domingo, de veintiún años, una mujer de origen mam del departamento de Huehuetenango que emigró a la Ciudad de Guatemala a principios de 1999, estaba a punto de dar a luz cuando hablamos con ella. Su empleadora y la hermana de su empleadora la presionaron para que entregara su hijo en adopción. “Me dio consejo a mí que más mejor te regalas tu hijo a gente que no puede tener hijos, así crece el niño mejor.” Domingo, que nunca pudo estudiar y es analfabeta, le había pedido a su empleadora que le ayudara a conseguir su cédula de identidad, de la que carecía, pero su empleadora se negó a no ser que cumpliera con su consejo y diera el bebé en adopción. Cuando Julia se negó, su empleadora la puso en la calle una noche tarde diciéndole que era una “india inútil.”²⁶¹

²⁵⁹ Entrevista de Human Rights Watch a Victoria López, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁶⁰ Entrevista de Human Rights Watch a Elisabeth González, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000.

²⁶¹ Entrevista de Human Rights Watch a Julia Domingo, Ciudad de Guatemala, 4 de junio de 2000.

- Jesica Sánchez González, una madre soltera de veintiún años procedente del departamento de Retalheu, tiene un bebé de un año. Sánchez le dijo a su empleadora que estaba encinta a los cuatro meses de embarazo. Primero, la empleadora dijo que podía quedarse, dar a luz en la casa y seguir trabajando después del parto. Después cambio repentinamente de parecer y despidió a Sánchez ocho días antes de la fecha prevista para el parto. Sánchez se costeó su propia atención médica prenatal.²⁶²

Las trabajadoras internas con hijos se encuentran con grandes problemas para atender sus responsabilidades familiares. Si tiene la fortuna de regresar a sus empleos después del parto, suelen verse obligadas a dejar a sus recién nacidos al cuidado de familiares en su lugar de origen. En general, es sumamente difícil encontrar un lugar donde dejar al bebé. Dado que la mayoría de las trabajadoras de casa particular son emigrantes, dejar a sus hijos con sus familiares en sus lugares de origen significa una separación considerable durante largos períodos. Todas las trabajadoras con las que hablamos que tenían hijos tenían dificultades para obtener tiempo para ir a visitarlos. Los empleadores suelen negarse a dar tiempo libre a las trabajadoras, incluso cuando sus hijos están enfermos.

- Daniela Santos Pérez trabajó en México como trabajadora doméstica durante tres años. Regresó a San Marcos, donde nació su hija, en 1995, pero decidió emigrar pronto a Ciudad de Guatemala, donde había trabajado anteriormente, para encontrar empleo como trabajadora doméstica. Al principio, no pudo encontrar empleo porque tenía una hija, y cuando lo encontró, le pagaron menos por esta misma razón. Trabajó en una serie de casas particulares durante períodos breves, entre ellas una, en 1996, donde tenía que dormir con su hija en un almacén. Finalmente encontró una situación más permanente, donde estuvo un año y medio. Su hija empezó a andar y se cayó por las escaleras, y Santos tuvo que mantener a su hija encerrada para prevenir lesiones. Su empleador la despidió alegando que era muy difícil con la niña alrededor. Santos regresó un tiempo a San Marcos, y cuando realizamos la entrevista acababa de regresar a

²⁶² Entrevista de Human Rights Watch a Jesica Sánchez González, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

Ciudad de Guatemala a buscar trabajo. Había dejado a su hija al cuidado de su madre.²⁶³

- Delia Johanna Velásquez se encuentra en un callejón sin salida: quiere trabajar como interna para no tener que pagar alojamiento y manutención, pero tiene un niño pequeño. No ha podido encontrar un trabajo como interna en el que pueda tener a su bebé con ella. Aceptó un trabajo de interna y pagó a alguien 220 quetzales (27 dólares) al mes, casi la mitad de su salario, para que cuidara de su bebé. Después intentó trabajar durante el día, pero se dio cuenta de que no podía costearse el alojamiento y la manutención.²⁶⁴
- Briseida Méndez, una mam de veintiún años del departamento de Quetzaltenango, fue despedida porque pidió tiempo libre para visitar a su hija enferma en su lugar de origen. En julio de 1999, la madre de Méndez llamó y dejó un mensaje a su empleadora informando de que su hija pequeña estaba muy enferma. La empleadora de Méndez no le informó de la llamada telefónica. Unos días después, Méndez habló directamente con su madre y se enteró de lo que pasaba. Su empleadora se negó a darle tiempo libre. Durante los siguientes 10 días, Méndez siguió pidiendo permiso. Finalmente, su empleadora simplemente la despidió.²⁶⁵

En la casa particular en la que trabajó desde 1998 a 1991, Victoria López tenía tres días libres cada tres meses para visitar a sus hijos en San Marcos. “Me descontaban el día [del salario] si llegaba tarde el lunes,” explicó.²⁶⁶

Acceso a la atención sanitaria

En comparación con otros trabajadores asalariados, las trabajadoras de casa particular se encuentran en desventaja con respecto al acceso a la atención sanitaria. El Código de Trabajo de Guatemala exige que todos los empleadores

²⁶³ Human Rights Watch, Daniela Santos Pérez, Ciudad de Guatemala, 11 de junio de 2000.

²⁶⁴ Entrevista de Human Rights Watch a Delia Johanna Velásquez, Ciudad de Guatemala, 14 de junio de 2000.

²⁶⁵ Entrevista de Human Rights Watch a Briseida Méndez, Ciudad de Guatemala, 14 de junio de 2000.

²⁶⁶ Entrevista de Human Rights Watch a Victoria López, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

con más de tres empleados los registren en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).²⁶⁷ Debido al requisito de los tres empleados, la mayoría de las trabajadoras de casa particular no tienen derecho a la seguridad social. En cambio, el Artículo 165 del Código de Trabajo describe los derechos y las obligaciones de los empleadores en caso de enfermedad del trabajador doméstico. En estas disposiciones se combina el paternalismo con el grave incumplimiento de los derechos de estas trabajadoras. Cuando una trabajadora doméstica contraiga una enfermedad contagiosa dentro de la casa particular, su empleador debe asumir todos los costes médicos para su recuperación y pagar el salario íntegro a la trabajadora hasta su restablecimiento.²⁶⁸ El empleador tiene asimismo la obligación de suministrar asistencia médica y medicamentos para tratar problemas de salud que incapaciten a la trabajadora durante una semana o menos.²⁶⁹

Si, no obstante, la trabajadora doméstica tiene una enfermedad infecciosa contraída *fuera* de la casa particular, el empleador puede dar por terminado su contrato.²⁷⁰ De manera similar, el empleador puede despedir a una trabajadora doméstica que cae gravemente enferma y está incapacitado durante más de una semana. En estos casos, el empleador tiene la obligación de indemnizar a la trabajadora (un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses).²⁷¹ En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo de la trabajadora doméstica en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos.²⁷² Si la trabajadora doméstica fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos “razonables” de inhumación.²⁷³

²⁶⁷ Código de Trabajo, Artículo 102. Este artículo sólo declara en realidad que todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el IGSS, y el que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo. Se ha interpretado este artículo en el sentido de que los empleadores con menos de tres trabajadores no tienen la obligación de contribuir al sistema de seguridad social.

²⁶⁸ Código de Trabajo, Artículo 165(d).

²⁶⁹ Ibíd., (b).

²⁷⁰ Ibíd., (a).

²⁷¹ Ibíd., (c).

²⁷² Ibíd., (e).

²⁷³ Ibíd., (f).

En la práctica, los empleadores aceptan muy poca o ninguna responsabilidad por la salud de sus trabajadores domésticos. Solo una de las trabajadoras que conocimos estaba afiliada al IGSS mediante el negocio de sus empleadores. María Luisa González, una ladina de 43 años originaria de Quetzaltenango, llevaba trabajando con la misma familia desde 1980. La afiliaron al IGSS a través del negocio familiar en 1995.²⁷⁴ Otra trabajadora, Victoria López, mantenía la esperanza de que podría afiliarse mediante el negocio de su empleadora. López llevaba cinco años viviendo y trabajando con la misma familia. Hace unos años, la señora de la casa puso en marcha su propio negocio y les preguntó a López y a la otra trabajadora doméstica (una cocinera) si querían registrarse como trabajadoras del negocio y afiliarse al IGSS. López dijo que sí pero no hubo resultados. “He estado a punto de pedírselo otra vez a la señora, porque quiero estar afiliada.” Mientras tanto, visita a un medico privado al que paga de su propio bolsillo.²⁷⁵

Otras trabajadoras, como Elisabeth González, consideran que nunca tendrán la oportunidad de inscribirse en el IGSS. Uno de sus patrones, un abogado, le dijo a su esposa delante de González: “Para qué vamos a meter a la empleada en el IGSS, si es un gasto que no vale la pena.”²⁷⁶ Lo que otros trabajadores pueden considerar un derecho, para las trabajadoras de casa particular se trata de un favor por parte del empleador. Jenifer Pérez Rosa, que ahora tiene 34 años, trabajaba en una casa particular en 1987 cuando se quedó embarazado y decidió casarse con el padre. Su empleadora le dijo que si no lo hacía y se quedaba con ellos, la registrarían en el IGSS a través de la pastelería familiar. Se casó y nunca la registraron.²⁷⁷

Una y otra vez, Human Rights Watch escuchó historias sobre las dificultades que experimentan las trabajadoras de casa particular cuando caen enfermas o se lesionan en el trabajo. Con frecuencia, las trabajadoras de casa particular son obligadas a trabajar cuando están enfermas o lesionadas. Sofía Martínez tuvo una experiencia típica en el lugar donde trabaja desde principios de 2000: “Me enfermé con fiebre. No pude descansar, la señora me regaló unas

²⁷⁴ Entrevista de Human Rights Watch a María Luisa González, Ciudad de Guatemala, 18 de junio 2000. Para hacerlo, la familia inscribió a González en la planilla del negocio familiar y la registró en el IGSS como empleada del negocio.

²⁷⁵ Entrevista de Human Rights Watch a Victoria López, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁷⁶ Entrevista de Human Rights Watch a Elisabeth González, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000.

²⁷⁷ Entrevista de Human Rights Watch a Jenifer Pérez Rosa, Ciudad de Guatemala, 11 de junio de 2000.

pastillas y seguí trabajando.”²⁷⁸ Jesica Gutiérrez García se cayó y se hizo un esguince de tobillo durante el trabajo en 1997. Recuerda como lloraba por el dolor extremo y pidió ir al hospital, pero su empleadora se negó. En su lugar, le dio a Martínez algunas pastillas que no aliviaron el dolor. Gutiérrez siguió insistiendo y finalmente su empleadora la llevó a un hospital público y pagó la factura. Una vez de regreso en casa, sus empleadores esperaban que reanudara sus tareas de cocina y de otro tipo inmediatamente. “Me dijeron que no me iba a morir, que lograba hacerlo, que podía limpiar aunque despacio.”²⁷⁹

Los empleadores reniegan habitualmente de su obligación legal de pagar por la atención sanitaria. En 1999, Rosa López Cruz empezó a sentir fuertes dolores en la pierna derecha. Tuvo que pagar 500 quetzales (65 dólares) por la visita del doctor y 100 quetzales (13 dólares) por las medicinas. Su empleadora solo pagó la medicina y la hizo trabajar mientras estaba enferma.²⁸⁰ Andrea Rodríguez Dorado llevaba diez años trabajando con la misma familia. Poco antes de nuestra entrevista, Rodríguez se lesionó la pierna. Su empleadora recomendó un médico privado, pero Rodríguez tuvo que pagar la visita a pesar de que lo consideraba una lesión laboral. Sin embargo, su empleadora le dio una semana de descanso.²⁸¹

Acoso sexual

Las trabajadoras de casa particular internas son especialmente vulnerables al acoso sexual y la violencia sexual en el lugar de trabajo. El acoso sexual a trabajadoras domésticas, especialmente las empleadas indígenas, se ha identificado como un “fenómeno generalizado” en toda América Latina.²⁸² En Guatemala, no es infrecuente que los jóvenes ladinos—y, con mucha menos frecuencia, los hombres indígenas—se inicien con la sirvienta de la familia. “Los hombres de la casa se apropiaban de los cuerpos de las mujeres, y eso

²⁷⁸ Entrevista de Human Rights Watch a Sofía Martín López, Ciudad de Guatemala, 25 de junio de 2000.

²⁷⁹ Entrevista de Human Rights Watch a Jesica Gutiérrez García, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁸⁰ Entrevista de Human Rights Watch a Rosa López Cruz, Ciudad de Guatemala, 11 de junio de 2000. Basado en una tasa de cambio de 7,68 quetzales por dólar (la tasa cambiaria de diciembre de 1999).

²⁸¹ Entrevista de Human Rights Watch a Andrea Rodríguez Dorado, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁸² Gaby Ore-Aguilar, “Sexual Harassment and Human Rights in Latin America” (Acoso sexual y derechos humanos en América Latina) en Adrien K. Wing, ed., *Global Critical Race Feminism. An International Reader* (Nueva York: New York University Press, 2000), p. 368.

continúa hoy en día,” según Amanda Pop Bol, una psicóloga e investigadora que ha entrevistado a numerosas trabajadoras de casa particular en la región de Alta Verapaz.²⁸³ Alfonso Bauer Paiz, el primer ministro de trabajo de Guatemala a finales de los años cuarenta, dijo a Human Rights Watch que “hay casos en los que los padres desean que las primeras experiencias sexuales de su hijo adolescente las tenga con la mujer joven empleada doméstica.”²⁸⁴

Un tercio de las trabajadoras de casa particular entrevistadas por Human Rights Watch informó que había sufrido algún tipo de acercamiento o demanda sexual no deseada por parte de hombres que vivían en la casa particular o estaban asociados con ésta. La mayoría de las mujeres dejaron el empleo y, como consecuencia, salieron de la casa inmediatamente después del incidente. Solo unas cuantas de ellas pudieron contar lo ocurrido a la señora (u otro hombre) de la casa; ninguna de ellas denunció el incidente a la policía.

- María Ajtún, una k’iche’ de 24 años del departamento de Totonicapán, empezó a trabajar como empleada doméstica cuando tenía tan solo ocho años. Cuando tenía 14 o 15 años, en 1988 o 1989, el hombre de la casa donde trabajaba intentó abusar de ella sexualmente en dos ocasiones. “El señor quiso abusar de mí, me perseguía... dos veces me agarró las tetas por detrás mientras lavaba en la pila. Grité, salió el muchacho, y se fue el señor. No se lo conté a la señora, porque tenía miedo. Mejor me fui.”²⁸⁵
- Julia Sabas, una mujer de 31 años de origen keqchikel procedente del departamento de Chimaltenango, se trasladó a Guatemala para trabajar como empleada doméstica en los primeros años de la adolescencia. Fue víctima de acoso sexual en varias casas. Cuando tenía 15 años, en 1985, el hijo de su empleador se metía en su cuarto y “decía cosas feas.” Cuando tenía 18 años, en 1988, en otra casa particular, el hermano de su empleador la acosó repetidamente. “Me dijo que si yo me acostababan con él, me iba a comprar cosas.”²⁸⁶

²⁸³ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Amanda Pop Bol, psicóloga social, Ciudad de Guatemala, 17 de noviembre de 2000.

²⁸⁴ Correo electrónico de Alfonso Bauer Paiz, 24 de noviembre de 2000.

²⁸⁵ Entrevista de Human Rights Watch a María Ajtún, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁸⁶ Entrevista de Human Rights Watch a Julia Sabas, Ciudad de Guatemala, 12 de junio de 2000.

- Berta Pacahá, una joven de 16 años de origen k'iche' procedente del departamento de Mazatenango, trabajó como empleada doméstica durante un año en 1998 en Ciudad de Guatemala, ganando 300 quetzales (45 dólares) al mes. “Tenía miedo, era la primerita vez [que estaba en la capital], ni salía a pasear los domingos,” explicó. Cuando se atrevió a salir dos domingos para ir a la plaza central, donde se congregan muchas trabajadoras de casa particular en su único día libre, su empleador se quejó a su padre “diciendo que era una atrevida.” Su padre la hizo regresar a casa. Entonces encontró trabajo en la residencia de una finca grande durante unos ocho meses. Allí, el hijo del cocinero la violó en un campo de café. “Tuve vómitos, no se lo conté a nadie. Mi mamá me llevó al doctor, pero no tenía nada, pero seguía vomitando. Me da miedo tener un novio, de casarme. Dicen que uno no llega a la felicidad, los hombres dicen que una ya no es patoja.”²⁸⁷
- Jesica Gutiérrez sufrió acoso sexual en dos casas particulares de Cobán en 1996, cuando tenía 19 años. En la primera casa, el hermano de su patrón la acosó. Entró en su cuarto por la fuerza en tres ocasiones diferentes con intenciones sexuales, según Gutiérrez, pero salió cuando ella se lo pidió. Le dijo repetidamente que no tenía que molestarse en contárselo a nadie, porque sería “mi palabra contra la suya,” y nadie la creería. En la segunda casa, el señor de la casa intentó abusar de ella persiguiéndola alrededor de la cama. Cuando amenazó con decírselo a su mujer, prometió no volver a hacerlo.²⁸⁸
- Rosa Angélica Hernández Vásquez, una mujer k'iche' de 23 años de Totonicapán, emigró a Ciudad de Guatemala cuando solo tenía 14 años, en 1991. En la Nochebuena de ese año, Hernández vio como el señor de la casa le ponía algo en su bebida; parecía una pastilla. Se lo dijo a la madre del señor, que estaba de visita durante las fiestas, y ésta lo reprendió. Pero más tarde esa misma noche, tocó a su puerta y le dijo que tenía que ir al baño y que su

²⁸⁷ Entrevista de Human Rights Watch a Berta Pacahá, Ciudad de Guatemala, 25 de junio de 2000. “Patoja” quiere decir virgen en este contexto. Basado en una tasa de cambio de 6,70 quetzales por dólar (la tasa cambiaria de diciembre de 1998).

²⁸⁸ Entrevista de Human Rights Watch a Jesica Gutiérrez García, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

madre estaba en su baño. Cuando le abrió la puerta, entró en el cuarto con los pantalones bajados. Estaba borracho. Intentó saltar en su cama, ella empezó a gritar y él salió corriendo. Al día siguiente, Hernández le dijo a la madre y a la esposa lo que había pasado; el señor lo negó. Pero le pidió perdón en privado. Hernández dejó el trabajo dos días después por temor a que el hombre intentara atacarla sexualmente de nuevo. Aunque su empleadora, la esposa del hombre, le había pagado siempre hasta entonces íntegra y puntualmente, se negó a pagarle el último período trabajado.²⁸⁹

- Marta Julia López, de 22 años y de origen k'iche', originaria de Totonicapán, empezó a trabajar como empleada doméstica interna en 1989, cuando tenía 11 años, con una familia de Quetzaltenango. Cuando llevaba cuatro meses allí, el señor de la casa intentó abusar de ella sexualmente. López le dijo a la señora de la casa lo que había ocurrido y ésta le creyó. Nunca volvió a pasar. López terminó trabajando allí durante cinco años y después se trasladó a Ciudad de Guatemala.²⁹⁰
- Andrea Rodríguez emigró a Ciudad de Guatemala cuando tenía 15 años. En su primer empleo, en 1986, llevaba casi un año cuando el señor de la casa intentó hacerle que se sentara en su regazo cuando estaban solos en casa. Amenazó con decírselo a su esposa y la dejó ir. Trabajó allí 15 días más mientras buscaba otro empleo. El hombre le advirtió que no se lo dijera a su mujer porque simplemente no la creería. Al final, Rodríguez se limitó a dejar el trabajo y regresó a San Marcos para trabajar en una finca cafetalera.²⁹¹
- Verónica Jiménez Sacaxote es una mujer k'iche' de 48 años procedente de Totonicapán que empezó a trabajar como empleada doméstica en Quetzaltenango, cuando tenía 16 años. Después de

²⁸⁹ Entrevista de Human Rights Watch a Rosa Angélica Hernández Vásquez, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁹⁰ Entrevista de Human Rights Watch a Marta Julia López, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

²⁹¹ Entrevista de Human Rights Watch a Andrea Rodríguez Dorado, Ciudad de Guatemala, 18 de junio de 2000.

pasar unos tres años allí, alrededor de 1972, se trasladó a Ciudad de Guatemala. Trabajó como trabajadora doméstica interna durante 20 años en una quincena de casas diferentes de la capital. Cuando Rodríguez tenía 19 o 20 años, el primo de su empleadora intentó atacarla sexualmente una noche cuando estaba borracho. Consiguió resistirse y nunca volvió a suceder. Nunca le dijo a nadie lo que había pasado y siguió en el empleo.²⁹²

- Angélica María del Artist es una mujer salvadoreña de 55 años que emigró a Guatemala hace 25 años. En 1997, su empleador intentó tocarle el trasero cuando bajaba las escaleras. Cuando se resistió y se quejó a la señora, le dijo simplemente que ignorara al hombre y siguiera con su trabajo. Posteriormente, trabajó en una casa particular durante un año con un anciano viudo y su hijo adulto. El hijo, que tenía unos 35 años, quería acostarse con ello y ella se negó. Le dijo que le pagaban para encargarse de la casa, no para tener relaciones sexuales con sus patrones. Del Artist se quejó al padre que la creyó y amenazó con echar a su hijo por el asunto. No se producieron más incidentes, aunque Del Artist afirma que el hijo aprovechó cualquier oportunidad después de esto para gritarle y reprenderla.²⁹³

Ninguna de las mujeres con las que habló Human Rights Watch había intentado presentar una denuncia legal contra sus agresores. Sabas resumió el sentir de la mayoría de las trabajadoras de casa particular diciendo: “Nunca denuncié nada porque sabía que nadie me iba a creer.”²⁹⁴ Si lo hubiera hecho, su queja habría tenido escasas probabilidades de lograr su objetivo. Olimpia Romero Pérez, una organizadora del CENTRACAP, explicó: “Es difícil que las mujeres quieran poner un juicio por acoso sexual, por no exponerse, por la falta

²⁹² Entrevista de Human Rights Watch a Verónica Jiménez Sacaxote, Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000.

²⁹³ Entrevista de Human Rights Watch a Angélica María del Artist, Ciudad de Guatemala, 24 de junio de 2000.

²⁹⁴ Entrevista de Human Rights Watch a Julia Sabas, Ciudad de Guatemala, 12 de junio de 2000.

de recursos, porque no hay ley.”²⁹⁵ De hecho, Guatemala todavía no tiene una ley contra el acoso sexual.²⁹⁶

Indocumentadas y desprotegidas

Las disposiciones del Código de Trabajo dejan a las trabajadoras de casa particular indocumentadas y desprotegidas. Mientras que otros empleadores deben entregar al Ministerio de Trabajo, al principio de cada año, una lista de todos los empleados—que incluya el nombre, la edad, la nacionalidad, el sexo, el empleo, el número de días trabajados y el salario—los empleadores domésticos no tienen que informar de las trabajadoras de casa particular.²⁹⁷ Además, las trabajadoras domésticas no tienen derecho a un contrato de trabajo por escrito.²⁹⁸ No obstante, los empleados tienen que suministrar una tarjeta o una constancia que refleje el primer día de empleo y el salario estipulado.²⁹⁹ En

²⁹⁵ Entrevista de Human Rights Watch a Olimpia Romero Pérez, coordinadora de servicios, CENTRACAP, Ciudad de Guatemala, 1 de junio de 2000.

²⁹⁶ La experiencia de Floridalma de la Paz Gallardo, una operadora técnica del IGSS, demuestra la dificultad para obtener resarcimiento por acoso sexual en ausencia de una ley específica. En mayo de 1998, De la Paz interpuso un caso histórico contra su jefe, alegando que le había enviado repetidos mensajes a través de una colega para pedirle que saliera con él, y que finalmente la había interceptado en un pasillo oscuro, agarrado los pechos e intentado besarla. Se vio obligada a acusar a su jefe de “amenazas y coacción,” el único delito aplicable conforme al código penal vigente. En septiembre de 1998, el Tribunal Duodécimo de Sentencia Penal condenó a Julio Domingo González a dos años de prisión, canjeables por una multa equivalente a 5 quetzales (0.75 dólares) por día (basado en una tasa cambiaria de 6.70 quetzales por dólar). González apeló inmediatamente y, en julio de 1999, el Tribunal Segundo de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente revocó la sentencia, alegando que las pruebas eran insuficientes para establecer la culpabilidad y la responsabilidad penal del acusado. De la Paz apeló esa decisión y, en junio de 2000, la Sala Tercera de Apelaciones Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente falló que se había producido una violación del debido proceso y ordenó un nuevo juicio. El juicio, que se volverá celebrar en el Tribunal Duodécimo, todavía no ha empezado. Mientras tanto, De la Paz ha sido despedida del IGSS. Toda la información ha sido recopilada en entrevistas de Human Rights Watch con Floridalma de la Paz, Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000, y fax de Walter Raúl Robles Valle, abogado, con fecha del 15 de marzo de 2001.

²⁹⁷ Código de Trabajo, Artículo 61(a).

²⁹⁸ Código de Trabajo, Artículo 27(b). Este artículo declara que el contrato puede ser verbal cuando se refiera a las labores agrícolas o ganaderas; al servicio doméstico; a los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales.

²⁹⁹ Ibíd.

la práctica, la mayoría de las trabajadoras de casa particular nunca reciben prueba de empleo alguna. Aunque la mayoría ni siquiera la piden, a algunas trabajadoras se les niega explícitamente el contrato. Rosa López Cruz, por ejemplo, le pidió a su empleador una constancia por escrito. Su empleador se negó.³⁰⁰ El resultado es que el Ministerio de Trabajo no tiene un registro de cuántas trabajadoras de casa particular están empleadas. El organismo no tiene capacidad por lo tanto para controlar las condiciones laborales, ni hacer un seguimiento de los datos tales como los salarios promedio y las horas trabajadas.

Trabajadoras de maquila: Discriminación basada en la situación reproductiva

*Es difícil encontrar trabajo en otro lugar, y es fácil que la maquila les engañe.*³⁰¹

*No hay otro trabajo, pero ya me cansé de la maquila. [Hay] mucho maltrato.*³⁰²

Según VESTEX, la organización de empresas de la confección para la exportación, unas 80,000 personas están empleadas en maquilas de confección en Guatemala.³⁰³ La gran mayoría, alrededor del 80 por ciento, son mujeres.³⁰⁴ En un estudio realizado por la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila, se concluyó que el 37 por ciento eran menores de veinticuatro años, mientras que el 51 por ciento eran mayores de veinticinco

³⁰⁰ Entrevista de Human Rights Watch a Rosa López Cruz, Ciudad de Guatemala, 11 de junio de 2000.

³⁰¹ Entrevista de Human Rights Watch con María Mejía, sindicalista de la FESTRAS, Ciudad de Guatemala, 9 de junio de 2000.

³⁰² Entrevista de Human Rights Watch con Patricia Gómez, Chimaltenango, 11 de junio de 2000.

³⁰³ Copia mimeografiada de AGEXPORT/VESTEX entregada a Human Rights Watch el 21 de junio de 2000.

³⁰⁴ Proyecto para Mujeres Trabajadoras del Sector de la Maquila de la OIT, “Diagnóstico preliminar sobre el trabajo de maquila en Guatemala,” RLA/97/07/MNET. El Ministerio de Economía le dijo a Human Rights Watch en junio de 2000 que las mujeres constituyían el setenta por ciento de la fuerza laboral de las maquilas. De hecho, según todos los cálculos, cada vez más hombres trabajan en maquilas. Entrevista de Human Rights Watch con Nora González M., Directora del Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía, 21 de junio de 2000.

(cerca del 12 por ciento eran menores de dieciséis años).³⁰⁵ La industria mostró una preferencia por la mano de obra femenina en su primera etapa por una serie de razones. Primero, se asocia culturalmente a las mujeres con la costura, y éstas tienen más probabilidades de haber realizado alguna vez este tipo de trabajo y de poder operar una máquina de coser con más habilidad que los hombres. Segundo, se cree que las mujeres, especialmente las jóvenes, tienen manos más ágiles y por lo tanto son más diestras y rápidas que los hombres. Tercero, se considera que las mujeres son más obedientes y menos combativas que los hombres.³⁰⁶

Human Rights Watch entrevistó a treinta y siete mujeres empleadas actualmente o que habían trabajado como operadoras de línea en maquilas. En conjunto habían trabajado en treinta maquilas diferentes. De estas trabajadoras, diecisiete informaron de veinticuatro casos de preguntas sobre el embarazo o de pruebas de embarazo cuando solicitaron empleos en maquilas. Human Rights Watch documentó dos casos en los que las trabajadoras fueron despedidas por quedarse embarazadas, y dos casos en los que se negó a las trabajadoras el disfrute completo de los beneficios de maternidad. Además, documentamos tres casos en los que la salud reproductiva de las trabajadoras se vio afectada como resultado de la obstrucción de la maquila en su acceso a la atención sanitaria.

La gran mayoría de estas trabajadoras son ladinas; solo entrevistamos a cinco mujeres indígenas con experiencia en la maquila. La edad promedio de las mujeres era de veintisiete años. Tres de las entrevistadas eran menores de dieciocho años. En conjunto, las trabajadoras de maquila con las que hablamos habían tenido más educación que las trabajadoras de casa particular. La mayoría habían terminado la educación primaria, cinco habían estudiado secundaria y dos se habían graduado de secundaria. Dos de las trabajadoras eran analfabetas. Aunque la edad promedio en nuestras dos muestras era prácticamente idéntica, el 55 por ciento de las trabajadoras de maquila (veintiocho de treinta y siete) tenían al menos un hijo, en comparación con el 41 por ciento en el caso de las trabajadoras de casa particular (doce de veintinueve).

En la sección siguiente, discutimos una serie de violaciones relacionadas con el género que enfrentan las trabajadoras de maquila tanto en el proceso de selección como en el empleo. Muchas de las trabajadoras con las que hablamos también se quejaron de otras prácticas ilegales que, aunque no están relacionadas directamente con el género, tienen una grave repercusión sobre las

³⁰⁵ Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila, *Empleo Sí, pero con Dignidad*, Guatemala, 1997.

³⁰⁶ Petersen, *Maquiladora Revolution*, pp. 42-43; AVANCSO, *Significado de la Maquila*, pp.126-131.

vidas de las trabajadoras de maquila. Casi todas las trabajadoras que entrevistamos se quejaron de que las maquilas exigen dos horas de trabajo extra todos los días. Además, trabajadoras de una variedad de maquilas denunciaron que la gerencia suele obligarlas a trabajar horas extras para completar pedidos. A veces, las horas extras se pagan al precio correspondiente, otras veces no. En los recibos de pago rara vez se documenta en detalle las horas trabajadas y a que precio. De hecho, muchas de las trabajadoras entrevistadas por Human Rights Watch nunca habían recibido ningún tipo de justificante de pago. Las trabajadoras de maquila con las que hablamos ganaban el salario mínimo diario.³⁰⁷ La mayoría de las fábricas emplean sistemas complicados—y con frecuencia arbitrarios—de pago por pieza e incentivos basados en la producción total de una línea de ensamblaje para determinar el bono. Las trabajadoras se quejaron de que este sistema, aunque puede aumentar su ingreso mensual, fomenta un nivel poco saludable de competencia entre las trabajadoras e impone una presión tremenda para trabajar horas extras.

Las trabajadoras se quejaron constantemente de los registros diarios que tienen que soportar cada día a la entrada y la salida de la mayoría de las fábricas. Estos registros suelen realizarse en la entrada principal, donde los hombres y las mujeres forman líneas separadas paralelas para que los registren guardias del mismo sexo. En algunas fábricas, como en Dong Bang Fashions, S.A., en Chimaltenango, primero se inspecciona a los trabajadores cuando salen del edificio y una vez más cuando suben a los autobuses de la empresa. Varias de las mujeres con las que hablamos se quejaron de que estos registros, de por sí sumamente indiscretos, ofrecían la oportunidad de que los compañeros varones hicieran comentarios inapropiados. Kimberly Estrada, que trabaja en Dong Bang Fashions, S.A., dijo que las guardias “son muy groseras para revisar, y los hombres se burlan de uno.”³⁰⁸ Marlen Torres, que lleva tres años trabajando en Sam Bridge, S.A., dijo que algunas de las guardias “tocan muy grosero.”³⁰⁹

³⁰⁷ El Acuerdo Gubernamental No. 020-2000, con fecha del 6 de enero de 2000, estableció un salario mínimo no agrícola de Q23.85 (3.18 dólares) al día. Este salario mínimo estaba en vigor cuando se realizó la investigación. El 15 de diciembre de 2000, el gobierno aumentó un 16 por ciento el salario mínimo de los trabajadores no agrícolas a Q27.67 (3.68 dólares). Acuerdo Gubernamental No. 838-2000, con fecha del 30 de noviembre de 2000. Los trabajadores guatemaltecos también tienen derecho a una serie de bonos: el bono incentivo, el aguinaldo y el bono 14. El aguinaldo y el bono 14 equivalen cada uno a un mes de salario.

³⁰⁸ Entrevista de Human Rights Watch con Kimberly Estrada, Chimaltenango, 11 de junio de 2000.

³⁰⁹ Entrevista de Human Rights Watch con Marlen Torres, Chimaltenango, 25 de junio de 2000.

Las mujeres indígenas que trabajan en maquilas contaron como las apartaban para hacerles registros más agresivos. Patricia Gómez, una mujer de origen keqchikel de veinticuatro años que trabaja en Dong Bang Fashions, S.A., dijo que las guardias “registran más a las mujeres indígenas porque piensan que escondemos algo debajo de nuestros cortes.”³¹⁰ La falda tradicional maya, llamada corte, consiste en un largo pedazo de tela atado a la cintura. Sandra Chicop, comentando su experiencia como trabajadora en Lindotex, S.A., dijo que las guardias siempre le tocaban todo el cuerpo. “Las mayas teníamos que deshacer nuestro corte, y nos ponían la mano. Más a nosotras que a las ladinas, porque el vestido es más grueso.”³¹¹ Estos registros siempre tuvieron lugar a plena vista de otros trabajadores.

Participación empresarial de Estados Unidos

La observación de los abusos en las maquilas puede ser difícil debido a su nivel relativamente bajo de sindicalización y el temor a represalias que impide que muchas trabajadoras busquen ayuda o presenten denuncias. El seguimiento de las responsabilidades de las compañías estadounidenses que subcontratan a maquilas individuales en Guatemala supone un reto aún mayor. Estas compañías pueden subcontratar a toda una variedad de maquilas, que a su vez pueden subcontratarse entre ellas. Algunas maquilas tienen pedidos fijos de compañías estadounidenses, mientras que otras tienen contratos a corto plazo que cambian constantemente. La mayoría de las operadoras de línea de maquilas no tienen ni idea de que marcas llevaran las camisas o los pantalones que están cosiendo, porque las etiquetas se ponen al final del proceso. Además, puede ser bastante arriesgado para las trabajadoras sacar etiquetas de las fábricas, ya que los gerentes están cada vez más preocupados sobre la revelación del contratista y la mala publicidad.

Human Rights Watch pudo recopilar información sobre las relaciones contractuales entre ciertas maquilas y compañías estadounidenses de varias maneras. En ciertos casos, reunimos los testimonios de las trabajadoras sobre las marcas que se producen en una fábrica concreta. En otros casos, sacamos información de la documentación recopilada por un sindicato, la FESTRAS, y una organización de derechos de la mujer, la AMES. Finalmente, Human Rights Watch se puso en contacto con todas las maquilas en las que habíamos documentado un abuso y les pedimos que nos ofrecieran información sobre su

³¹⁰ Entrevista de Human Rights Watch con Patricia Gómez, Chimaltenango, 11 de junio de 2000.

³¹¹ Entrevista de Human Rights Watch con Sandra Chicop, Santiago Sacatépequez, 18 de junio de 2000.

producción y su relación con compañías estadounidenses. Cuando tuvimos información relativa a la participación de empresas estadounidenses, ya sea mediante la documentación sobre el terreno o por medio de las propias maquilas, nos pusimos en contacto con estas empresas y les pedimos que confirmaran la existencia de una relación contractual. En las secciones que siguen, señalamos claramente como obtuvimos la información y las respuestas que recibimos tanto de las maquilas como de las compañías estadounidenses (Ver también las tablas con estas respuestas en los apéndices D y E).

Varias de las compañías de Estados Unidos que subcontratan a fábricas en las que documentamos abusos han suscrito un código de conducta propio o se han adherido al código de conducta voluntario del sector. Durante los últimos cinco años, los códigos de conducta corporativos han surgido como un instrumento alternativo para la promoción del respeto a los derechos laborales y para la rendición de cuentas de la empresa privada. Esta tendencia se debe en parte al reconocimiento generalizado de que muchos gobiernos no hacen cumplir las normas laborales nacionales e internacionales. La mayoría de los códigos de conducta, inspirados en las normas de la OIT, incluyen una disposición contra la discriminación. Un ejemplo es el Código de Conducta en el Lugar de Trabajo adoptado por la Asociación de la Industria de Ropa (Apparel Industry Partnership). El código declara que: “Ninguna persona deberá estar sujeta a cualquier discriminación en su empleo, incluyendo contratación, salario, beneficios, promociones, disciplina, terminación o jubilación basado [sic] en género, raza, religión, edad, incapacidad, preferencia sexual, nacionalidad, opinión política u origen social o étnico.”³¹² Siete empresas de la confección de Estados Unidos han suscrito este código de conducta, entre ellas Liz Claiborne, Inc. y GEAR for Sports. Human Rights Watch considera que los códigos de conducta son un avance satisfactorio si se implementan adecuadamente y se supervisan independientemente; sin embargo, estos códigos no pueden sustituir nunca la aplicación por parte del gobierno de la legislación nacional e internacional.

La organización de empresas de la confección guatemalteca, VESTEX, tiene un código de conducta voluntario con ocho puntos. El Artículo 1 del código dispone que “se promueve el respeto a la dignidad humana y lograr la igualdad entre hombre y mujeres [sic], evitando toda discriminación en el empleo, por motivos de raza, color, religión, opinión política.” El manual destinado a ofrecer directrices para la supervisión del cumplimiento del código de conducta declara que “la compañía no empleará personal respaldándose en la Discriminación [sic] para contratar, asignar salarios, acceso a entrenamiento,

³¹² Código de Conducta en el Lugar de Trabajo de la Asociación de la Industria de Ropa, <http://www.fairlabor.org/html/CodeOfConduct/index.html> (13 de marzo de 2001).

promociones, terminación o retiro, basado [sic] en la raza, casta, nacionalidad, religión, incapacidad, sexo, Orientación [sic] sexual o afiliación política.”³¹³

Preguntas sobre el embarazo y pruebas de embarazo

Muchas maquilas guatemaltecas han adoptado prácticas para identificar a solicitantes de empleo embarazadas con el fin de denegarles el empleo. Se requiere habitualmente a las solicitantes de empleo en las maquilas que declaren si están embarazadas como condición para la contratación. La práctica es generalizada y suele materializarse en una pregunta directa en el formulario de solicitud o en una pregunta verbal en entrevistas de empleo individuales o colectivas. Human Rights Watch descubrió que algunas maquilas llegan más allá y exigen pruebas de embarazo. Algunas las realizan en las instalaciones de la maquila, a veces tan crudamente como con un pinchazo en el estómago por parte del personal médico de la fábrica. Otras requieren a la solicitante que les entregue un certificado, costeado por ella, para demostrar que no está embarazada. Estos esfuerzos sistemáticos por eliminar a las trabajadoras embarazadas encajan dentro de una práctica general de evitar contratar a trabajadoras con demasiadas responsabilidades familiares. Se pregunta habitualmente a las solicitantes, ya sea directamente o en los formularios de aplicación o en la entrevista, cuántos hijos tienen, que edad tienen sus hijos y si están casadas. COVERCO, un grupo independiente de observación en Guatemala, también ha documentado casos en los que las trabajadoras tienen que escribir y firmar en las solicitudes que no van a tener más hijos.³¹⁴ La descripción franca de la trabajadora ideal que le dio un gerente de personal de una maquila a un investigador académico en 1990 sigue siendo relevante hoy en día:

La edad ideal es de los dieciocho a los veinticuatro. No deben estar casadas porque si están casadas tienden a tener responsabilidades añadidas. Antes de que te des cuenta empiezan a tener hijos, lo cual es un problema. No contratamos a una mujer si tiene niños pequeños porque es probable que se pongan enfermos y va a tener que ir al médico con frecuencia. Si una

³¹³ VESTEX, *Código de Conducta: Herramienta para Mejorar la Competitividad. Manual para el cumplimiento de los principios de observancia laboral y ambiental de los miembros de la Comisión de Industria de Vestuario y Textiles* (Ciudad de Guatemala: AGEXPRONT), p. 11.

³¹⁴ Comunicación electrónica de Kenneth Kim, coordinador de COVERCO, con fecha del 16 de febrero de 2001.

mujer está pesada, es probable que se ponga enferma con frecuencia y tendrá que ir al médico también. Mi trabajadora ideal es joven, no casada, saludable, delgada y delicada, soltera, vive cerca y no tiene experiencia previa.³¹⁵

Claudia Amparo Herrera Gómez, una mujer de treinta y seis años que trabajó de supervisora de línea en la ahora extinta Modas One Korea, explicó que en esa maquila no realizaban pruebas de embarazo, “pero sí preguntaban si estabas embarazada y si estabas dispuesta a hacerte un examen de embarazo. ¿Por qué? Porque no querían trabajadoras embarazadas. Necesitaban demasiados permisos para ir al IGSS, [y] no se les puede exigir tanto. Y tienes que mantenerles el puesto durante su licencia para la maternidad.” Herrera afirmó que algunas mujeres de su línea habían abusado del sistema. “Faltaban mucho y habrían tenido que pagar una multa o recibir menos pago. Y no les podía obligar a hacer horas extras, que todos tienen que hacer. Las mujeres se quejan de que no se sienten bien y hay un alto nivel de abstencionismo.” Al final, Herrera añadió: “Supongo que haría lo mismo [que los empleadores].”³¹⁶

Las siguientes historias ilustran la discriminación a la que se enfrentan innumerables mujeres en la búsqueda de trabajo:

- Sara Fernández, una ladina de veintitrés años, empezó a trabajar en Textiles Tikal, S.A., en Ciudad de Guatemala, en octubre de 1999. Llamó a la puerta y habló con el director de personal. Le dijo que volviera en dos días con su cedula de identidad, una fotografía y una prueba de que no estaba embarazada. Se fue a un laboratorio y pagó Q20 (2.60 dólares) por la prueba. Cuando regresó a los dos días, la contrataron como trabajadora manual (los encargados, por ejemplo, de cortar hilos de la ropa). Desde entonces la ha ascendido a operadora de máquina de coser.³¹⁷

Según Fernández, en junio de 2000, Textiles Tikal, S.A. estaba produciendo las siguientes marcas: Tracy Evans Ltd., First Option y No Boundaries, todas ellas comercializadas por Tracy Evans Ltd. Company; y

³¹⁵ Petersen, *Maquiladora Revolution*, p. 42. Traducción de Human Rights Watch.

³¹⁶ Entrevista de Human Rights Watch con Claudia Amparo Herrera Gómez, Ciudad de Guatemala, 17 de junio de 2000.

³¹⁷ Entrevista de Human Rights Watch con Sara Fernández, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000. El precio de la prueba está basado en una tasa de cambio de \$1:Q7.68 (la tasa de cambio en diciembre de 1999).

Venezia Jeans, comercializado por Lane Bryant, una división de The Limited.³¹⁸ No pudo aportar información sobre las marcas que se estaban produciendo cuando la contrataron. Mark Cohen, el Presidente de Tracy Evans, Ltd., respondió a las preguntas de Human Rights Watch calificando de “ilegítima... inaceptable para nosotros” la práctica de hacer preguntas relacionadas con el embarazo a las solicitantes de empleo. Agregó que su compañía había recibido “garantías de que en esas fábricas en las que tenemos trabajo en curso, todos los empleados de la gerencia han sido informados de esta impropiedad.” Aunque el Sr. Cohen no señaló si Tracy Evans, Ltd. había tenido o no una relación contractual en algún momento con Textiles Tikal, S.A.,³¹⁹ el representante legal de Textiles Tikal, S.A. informó a Human Rights Watch de que produjeron ropa para Tracy Evans, Ltd. en octubre de 1999 y en junio de 2000.³²⁰ El representante de la fábrica afirmó que “en ningún momento” la planta utilizó “tales métodos rudimentarios” como las pruebas de embarazo en su proceso de contratación.

Representantes de The Limited informaron a Human Rights Watch de que The Limited sí contrató producción a Textiles Tikal, S.A. entre el 1 de enero de 1999 y el 31 de diciembre de 2000.³²¹ Aunque The Limited cuenta con un código de conducta y un sistema establecido de auditoría de su cumplimiento por parte de los proveedores, nunca se realizó una auditoría en Textiles Tikal, S.A.³²²

- Kimberly Estrada es una joven de veintiún años de origen keqchikel de Chimaltenango. A principios de 1998, cuando buscaba trabajo en Dong Bang Fashions, S.A., la obligaron a someterse a un examen físico por parte de un médico dentro de las instalaciones para determinar si estaba embarazada. Además, el

³¹⁸ The Limited vendió Lane Bryant a Charming Shoppes en julio de 2001.

³¹⁹ Comunicación por carta de Mark Cohen, Presidente de Tracy Evans Limited, con fecha del 6 de marzo de 2001.

³²⁰ Comunicación por fax del representante legal de Textiles Tikal, S.A., con fecha del 13 de marzo de 2001.

³²¹ Entrevista de Human Rights Watch con Claude G.B. Fontheim y Eric R. Biel de Fontheim International, LLC, consejeros legales externos de The Limited, Washington D.C., 22 de marzo de 2001. Esta información quedó confirmada en una carta Anthony Hebron, director de comunicación externa, con fecha del 18 de abril de 2001.

³²² Entrevista de Human Rights Watch con Claude G.B. Fontheim y Eric R. Biel de Fontheim International, LLC, consejeros legales externos de The Limited, Washington D.C., 22 de marzo de 2001.

médico le preguntó si mantenía regularmente relaciones sexuales con alguien.³²³

Kye Hoon Kim, Director General de Dong Bang Fashions, S.A. señaló que la fábrica no utiliza pruebas de embarazo. La planta cuenta con una clínica en la que se practican dichas pruebas tan solo cuando lo solicitan las empleadas, según Kim.³²⁴

- Sabrina Clarisa Montenegro tenía treinta y dos años y llevaba dos semanas trabajando en Modas Cielo, S.A. cuando hablamos. A la semana de empezar a trabajar a principios de junio de 2000, le tuvo que decir al doctor empleado por la maquila si estaba embarazada y si estaba utilizando anticonceptivos.³²⁵

En una carta con fecha de 12 de marzo de 2001, Sebastián Choi, Gerente de Modas Cielo, S.A., reconoció que les preguntaban a las empleadas si estaban embarazadas con el fin de asignarles un empleo adecuado en la fábrica. Según Choi, la fábrica abandonó esta práctica en octubre de 2000.³²⁶ El Sr. Choi envió a Human Rights Watch una copia de una carta dirigida a todos los empleados, con fecha del 12 de marzo de 2001, declarando que todas las trabajadoras que estuvieran embarazadas o creyeran que podían estar embarazadas podían solicitar una prueba; si no existía esta petición, la fábrica no obligaría a ninguna trabajadora a someterse a un examen. En la carta también se señala que la fábrica ofrecerá un lugar y ambiente adecuado a las mujeres embarazadas, protección tanto para la trabajadora como para el feto y atención médica. La fábrica también envió a Human Rights Watch una declaración, con las firmas originales de 149 mujeres (y un hombre) empleadas en la planta, dando aparentemente su consentimiento previo y voluntario a la administración de atención médica en caso de embarazo. Dicha carta estaba adjunta a las listas con todas las firmas.³²⁷

³²³ Entrevista de Human Rights Watch con Kimberly Estrada, Chimaltenango, 11 de junio de 2000.

³²⁴ Comunicación por fax de Kye Hoon Kim, Director general de Dong Bang Fashions, S.A., con fecha de 22 de marzo de 2001.

³²⁵ Entrevista de Human Rights Watch con Sabrina Clarisa Montenegro, Barcenas, 25 de junio de 2000.

³²⁶ Comunicación electrónica de Sebastián Choi, Gerente de Modas Cielo, S.A., recibida el 12 de marzo de 2001.

³²⁷ El texto del documento es algo confuso. El original en español dice así: "Por este medio informamos a los trabajadores de Modas Cielo que se les estará tomando sus

La FESTRAS documentó que Modas Cielo, S.A. estaba produciendo las siguientes marcas en marzo-julio de 2000: White Stag, propiedad de Warnaco Corporation; Riveted by Lee, una marca de Lee Apparel, división de VF Corporation; y Venezia Jeans, comercializada por Lane Bryant, una división de The Limited. Modas Cielo, S.A. confirmó que tenía una relación contractual con todas estas compañías.³²⁸ Warnaco Corporation dijo a Human Rights Watch que nunca había tenido una relación contractual con Modas Cielo, S.A.³²⁹ En una carta fechada el 13 de marzo de 2001, VF Corporation declaró que había producido blusas de punto Lee en Modas Cielo, S.A. durante los últimos dos años, y había concluido que la maquila era una “instalación aceptable” a través de su proceso de inspección. Ron Martin, Director de Cumplimiento de VF Corporation, declaró que “el asunto de los derechos de la mujer, lo que incluye la prohibición de las pruebas de embarazo, es un elemento principal de nuestros Términos de Compromiso, que todas las fábricas tienen que firmar como requisito para hacer negocios con VF.”³³⁰

En una carta fechada el 18 de abril de 2001, Anthony Hebron, Director de Comunicación Externa de The Limited, confirmó que The Limited subcontrató productos a Modas Cielo, S.A. “durante los últimos dos años,” pero cuando escribió esta carta ya no tenían un contrato.³³¹ Aunque el Sr. Hebron no respondió directamente a la información específica de las pruebas de embarazo en Modas Cielo, S.A., declaró el compromiso de The Limited de “no tolerar la discriminación en el lugar de trabajo por parte de nuestra propia compañía y

nombres y firmas para que con voluntad propia den autorización a las atenciones que se les estarán otorgando a las empleadas que se encuentren embarazadas a esta hoja se adjunta carta de autorización tanto de representante legal y coreanos de planta.” Formularios con fecha del 12 de marzo de 2001. Los formularios tienen el sello de recibo del Ministerio de Trabajo.

³²⁸ Comunicación electrónica de Sebastián Choi, Gerente de Modas Cielo, S.A., recibida el 16 de marzo de 2001.

³²⁹ Comunicación por carta de Stanley P. Silverstein, Vicepresidente, Consejero General y Secretario de Warnaco Corporation, con fecha del 5 de marzo 2001. Warnaco se declaró en bancarrota el 11 de junio de 2001.

³³⁰ Comunicación por fax de Ron Martin, director de cumplimiento de VF Corporation, con fecha del 13 de marzo de 2001. Traducción de Human Rights Watch.

³³¹ Comunicación por carta de Anthony Hebron, Director de Comunicación Externa de The Limited, Inc., con fecha del 18 de abril de 2001. Traducción de Human Rights Watch.

nuestras fábricas.”³³² The Limited no realizó una auditoria en Modas Cielo, S.A.³³³

- En 1996, cuando tenía catorce años, Sandra Chicop empezó a trabajar en Lindotex, S.A., una maquila de Chimaltenango. Allí trabajó un año empacando. En la entrevista de trabajo, le preguntaron la edad, cuántos hermanos tenía, cuántos hijos tenía, si tenía que sostener a alguien con su salario y si estaba embarazada. “Me pasaron primero en un cuarto, ahí está la doctora, y me tocó la barriga. Me estaba diciendo, usted está esperando, insistía que yo había estado con un hombre, y le dije que no. Y después me revisó otra vez, y dijo que no. Y yo estaba adolescente, que no sabía nada de todo eso.”³³⁴

Lindotex, S.A. se llama ahora Beautex Guatemala, S.A. Hark Yong Park, Presidente de la compañía, dijo a Human Rights Watch que la fábrica ya no realiza pruebas de embarazo y agregó que “nos hemos visto en la necesidad de tener nuevas políticas en la empresa y unirnos a los valores mundiales del Derecho Humano [sic].”³³⁵

- En 1996, Soel Esperanza López, una mujer de veintidós años con tres hijos, no fue contratada en Procesadora Industrial de Exportación, S.A. (Proindexsa) hasta que suministró una muestra de orina. La supervisora que la entrevistó dijo a López que si no se hacía la prueba de embarazo no le darían trabajo.³³⁶

Sun Apparel, una filial de Jones Apparel Group, que tiene la licencia de Polo Ralph Lauren, tuvo una relación contractual con Proindexsa entre

³³² Ibid.

³³³ Entrevista de Human Rights Watch con Claude G.B. Fontheim y Eric R. Biel de Fontheim International, LLC, consejeros legales externos de The Limited, Washington D.C., 22 de marzo de 2001.

³³⁴ Entrevista de Human Rights Watch con Sandra Chicop, Santiago Sacatépequez, 18 de junio de 2000.

³³⁵ Comunicación por fax de Hark Yong Park, Presidente de Beautex Guatemala, S.A., fechada el 1 de marzo de 2001.

³³⁶ Entrevista de Human Rights Watch con Soel Esperanza López, Barcenas, 25 de junio de 2000. Según el testimonio de una trabajadora, Proindexsa, S.A. estaba produciendo prendas Polo para Polo Ralph Lauren Corporation, Inc., entre enero y junio de 2000.

noviembre de 1999 y noviembre de 2000.³³⁷ La compañía no tenía una relación con la fábrica cuando se produjo el incidente. Laura Wittman, Gerente de Cumplimiento de Contratos de Jones Apparel Group, dijo a Human Rights Watch que la compañía realizó una auditoria sobre el cumplimiento en el lugar de trabajo en las instalaciones de Proindexsa antes de concederles el contrato. La aprobación de la relación contractual se retrasó inicialmente por “varias razones, incluidas las pruebas de embarazo.”³³⁸ De hecho, Mayra Alejandra Barrios Pérez, otra empleada de Proindexsa desde 1997, declaró que consideraba que el contrato con Polo, como ella lo entendía, había traído mejoras a la fábrica.³³⁹ Proindexsa no respondió a nuestra carta de averiguación.

- Carla Álvarez, una extranjera de veinticinco años que emigró a Guatemala en 1992, tuvo que responder a preguntas sobre si estaba embarazada y su disposición a someterse a una prueba en la fábrica de Shin Kwang, S.A. en 1996, y de nuevo en Textiles Sung Jae, S.A., en abril de 1999 y marzo de 2000.³⁴⁰ A Edna Julieta López Méndez, una ladina de treinta y un años, le preguntaron que declarara si estaba embarazada cuando solicitó un empleo en Textiles Sung Jae, S.A. en 1998.³⁴¹

Según los testimonios de trabajadoras, en junio de 2000, Textiles Sung Jae, S.A. estaba produciendo Cherokee y Merona, marcas propiedad de Target Corporation. Ni Textiles Sung Jae, S.A. ni Target Corporation respondieron a las cartas de Human Rights Watch.³⁴² Ver el Apéndice B para consultar una

³³⁷ Comunicación por carta de David M. Uricoli, Director de Cumplimiento Global con los Derechos Humanos de Polo Ralph Lauren, con fecha del 12 de marzo de 2001.

³³⁸ Comunicación por fax de Laura Wittman, Gerente de Cumplimiento de Contratos de Jones Apparel Group, fechada el 13 de marzo de 2001.

³³⁹ Entrevista de Human Rights Watch con Mayra Alejandra Barrios Pérez, Ciudad de Guatemala, 17 de junio de 2000.

³⁴⁰ Entrevista de Human Rights Watch con Carla Álvarez, Ciudad de Guatemala, 3 de junio de 2000.

³⁴¹ Entrevista de Human Rights Watch con Edna Julieta López Méndez (su nombre real), Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2000.

³⁴² Human Rights Watch hizo los siguientes intentos para ponerse en contacto con Textiles Sung Jae, S.A.: fax con fecha del 27 de febrero de 2001, carta enviada por correo registrado el 28 de febrero de 2001 y dos llamadas telefónicas de seguimiento el 14 de marzo y el 30 de marzo de 2001.

copia del formulario de solicitud de empleo que Textiles Sung Jae, S.A. estaba utilizando en 2000, el cual incluye la pregunta sobre el embarazo.

- Maribel González Solís, de dieciocho años, empezó a trabajar en la fábrica de Shin Kwang, S.A. en enero de 2000. En la solicitud le preguntaban si estaba embarazada.³⁴³

La fábrica no respondió a nuestra carta.³⁴⁴

- Flor de María Silva Figueroa, de veintiún años, empezó a trabajar en Ventas Unidas, S.A. el 13 de junio de 2000. Rellenó una solicitud en la que le preguntaban si estaba casada, si había tenido hijos y si estaba embarazada. El jefe de personal le planteó las mismas preguntas en una entrevista y le dijo explícitamente que no contrataba a trabajadoras embarazadas.³⁴⁵

Según Silva Figueroa, Ventas Unidas, S.A. estaba produciendo pantalones para Pierre Cardin en junio de 2000. Xiomara Solorzano de Ventas Unidas, S.A. confirmó que la fábrica es el proveedor para América Central y el Caribe de Pierre Cardin; lo que significa esencialmente que la fábrica paga derechos a Pierre Cardin para poder manufacturar ropa con su marca. Ventas Unidas, S.A. solo produce para el mercado local y no exporta a Estados Unidos.³⁴⁶ En la fábrica, según Solorzano, sí se pregunta a las trabajadoras si están embarazadas “para poder considerar a la mujer en relación a permisos, o cualquier otra necesidad que ella presente. Esta pregunta no es para contratación directamente sino más bien para consideración de la persona.”³⁴⁷ En respuesta a nuestras preguntas, Roberto Hirst, el agente de Pierre Cardin en América Central, dijo a Human Rights Watch que le había pedido a Ventas Unidas, S.A. que retirara la

³⁴³ Entrevista de Human Rights Watch con Maribel González Solís, Villa Nueva, 25 de junio de 2000.

³⁴⁴ Human Rights Watch realizó los siguientes intentos para ponerse en contacto con la gerencia de Shin Kwang, S.A.: fax con fecha del 26 de febrero de 2001, carta por correo registrado del 28 de febrero de 2001, dos llamadas telefónicas de seguimiento el 14 y 19 de marzo de 2001, y una carta enviada de nuevo por fax el 19 de marzo de 2001.

³⁴⁵ Entrevista de Human Rights Watch con Flor de María Silva Figueroa, Ciudad de Guatemala, 20 de junio de 2000.

³⁴⁶ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Roberto Hirst, agente de Pierre Cardin, San Salvador, El Salvador, 2 de abril de 2001.

³⁴⁷ Comunicación electrónica de Xiomara Solorzano, Ventas Unidas, S.A., 22 de marzo de 2001.

pregunta sobre el embarazo de las solicitudes de empleo.³⁴⁸ Otro ejecutivo de la compañía francesa, que quiso mantener el anonimato, dijo a Human Rights Watch que Pierre Cardin, el fundador y presidente de la empresa, no tenía un control directo de sus licencias y “no vigila [la confección de su ropa] como lo hacía antes.” Según este ejecutivo, Pierre Cardin no sabe donde se produce la ropa con licencia ni las condiciones de estas fábricas.³⁴⁹

- Elena Bax, de diecinueve años, buscó trabajo en Sertegua, S.A., en febrero de 2000. Para poder obtener empleo, tuvo que llenar una solicitud declarando si estaba embarazada.³⁵⁰

Edgar Alfredo Perdomo Barrientos, Director General de Sertegua, S.A., informó a Human Rights Watch que la fábrica preguntaba sobre el embarazo con el fin de asignar mejor los puestos, porque “la empresa tiene actividades como planchar, despitar, transportar, cargar, etc. que requieren un esfuerzo que en determinado momento podrían ser perjudiciales [sic] para la madre y el feto.” En la misma carta, Perdomo declaró que los clientes de la fábrica en febrero de 2000 eran Oxford Industries y Face to Face Industries. Ninguna de las dos empresas respondió a las cartas de Human Rights Watch.³⁵¹ Según Perdomo, la fábrica eliminó las preguntas sobre el embarazo de sus formularios de solicitud y entrevistas de trabajo en febrero de 2001, siguiendo las sugerencias de “empresas relacionadas con la observancia de los derechos humanos.”³⁵²

- Susana Aragón, una ladina de veintiocho años, empezó a trabajar en Sul-Ki Modas, S.A. el 21 de marzo de 2000. Rellenó una

³⁴⁸ Comunicación por fax de Roberto Hirst, agente de Pierre Cardin, con fecha del 3 de abril de 2001.

³⁴⁹ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con un ejecutivo anónimo de Pierre Cardin, 2 de abril de 2001.

³⁵⁰ Entrevista de Human Rights Watch con Elena Bax, Ciudad de Guatemala, 20 de junio de 2000.

³⁵¹ Human Rights Watch made hizo los siguientes intentos para ponerse en contacto con estas compañías: fax del 14 de marzo de 2001, carta por correo certificado del 15 de marzo de 2001 y llamadas telefónicas de seguimiento el 27 y el 29 de marzo de 2001 a Oxford Industries; fax del 14 de marzo de 2001, carta por correo certificado del 15 de marzo de 2001 y llamadas telefónicas de seguimiento el 27 y 29 de marzo de 2001 a Face to Face Industries. Perdomo también mencionó una empresa llamada Sinary, Inc. Human Rights Watch no pudo encontrar información alguna sobre esta compañía.

³⁵² Comunicación por fax de Edgar Alfredo Perdomo Barrientos, Director General de Sertegua, S.A., con fecha del 12 de marzo de 2001.

solicitud en las que le preguntaban si estaba embarazada y el encargado de personal que la entrevistó le repitió la misma pregunta.³⁵³

Según la AMES, Sul-Ki Modas, S.A. estaba fabricando una variedad de marcas para Wal-Mart Stores, Inc. entre octubre y diciembre de 1999, cuando realizaron su investigación. Wal-Mart Stores, Inc. confirmó que mantiene una relación contractual continuada con Duck Hung, el nombre que utiliza Sul-Ki Modas, S.A. para sus exportaciones a Estados Unidos. Según Denise Fenton, Directora de Cumplimiento Corporativo de Wal-Mart Stores, Inc., la compañía realizó una auditoria de la fábrica en diciembre de 2000 y descubrió que las pruebas de embarazo eran de hecho parte del proceso de contratación. Fenton declaró que Wal-Mart Stores, Inc. considera que las pruebas de embarazo son una indicación de prácticas gerenciales con las que la compañía no quiere estar asociada y ordenó que se tomaran medidas para remediar el problema. Wal-Mart Stores, Inc. ha recibido garantías de que ha cesado la práctica de las pruebas de embarazo y tiene prevista una auditoria de seguimiento a finales de abril para comprobar el cambio.³⁵⁴ Hugo Leonel Najarro, Director Administrativo de Sul-Ki Modas, S.A., dijo a Human Rights Watch que la fábrica preguntaba sobre el embarazo por dos razones: para asegurarse de que se asignaban a las trabajadoras empleos adecuados dentro de la fábrica y para garantizar que el departamento de personal solicitaba la documentación necesaria al IGSS.³⁵⁵

- Verónica Alejandra Pérez, una ladina de veintinueve años, lleva planchando y realizando otras labores manuales en Modas One Korea desde Julio de 1999. Cuando empezó a trabajar en la fábrica, tuvo que declarar en el formulario y de nuevo en una entrevista que no estaba embarazada.³⁵⁶

Según el testimonio de otra trabajadora, Modas One Korea estaba produciendo las siguientes marcas en mayo de 2000: Arizona Jean Co., una

³⁵³ Entrevista de Human Rights Watch con Susana Aragón, Barcenas, 25 de junio de 2000.

³⁵⁴ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Denise Fenton, Directora de Cumplimiento Corporativo de Wal-Mart Stores, Inc., Bentonville, Arkansas, 16 de marzo de 2001.

³⁵⁵ Comunicación por carta de Hugo Leonel Najarro, Director de Administración de Sul-Ki Modas, S.A., con fecha del 27 de febrero de 2001.

³⁵⁶ Entrevista de Human Rights Watch con Verónica Alejandra Pérez, Barcenas, 25 de junio de 2000. Modas One Korea se denomina a veces Modas One Corea.

marca de J.C. Penney Company, Inc.; Villager, una marca de Liz Claiborne, Inc.; y Hanes. Sara Lee Corporation, la empresa matriz de Hanes, dijo a Human Rights Watch que no tiene constancia de haber producido ningún producto de Hanes en esta fábrica. Además, Douglas C. Voltz, Vicepresidente de Relaciones con los Empleados, declaró que Sara Lee Corporation cuenta desde hace tiempo con un código de conducta que obliga a todas sus divisiones operativas y que la compañía se toma “con suma seriedad” las alegaciones de este tipo.³⁵⁷ J.C. Penney Company, Inc. también dijo a Human Rights Watch que no tenía pruebas de que ninguno de sus proveedores hubiera utilizado alguna vez a Modas One Korea para producir prendas para su compañía.³⁵⁸ Liz Claiborne, Inc. comprobó que otra maquila de Guatemala, Shin Won, subcontrató trabajo a Modas One Korea sin permiso de la compañía y en violación del contrato con Liz Claiborne. Roberta Schuhalter Karp, Vicepresidenta de Asuntos Corporativos y Consejera General, dijo a Human Rights Watch que es posible que los proveedores de Liz Claiborne, Inc. subcontraten a fábricas con la autorización expresa de la compañía y no sin antes haber realizado una auditoría de derechos humanos en la planta.³⁵⁹ Liz Claiborne, Inc. pidió a COVERCO, un grupo independiente de observación en Guatemala, que vigilara las condiciones laborales en una fábrica de Guatemala cuyo nombre no se reveló. Modas One Korea cerró sus puertas en octubre o noviembre de 2000.

- Leslie Alejandra Lejos, una ladina de treinta y ocho años con siete hijos, empezó a trabajar en Industrias Modas Gooryong, S.A. en abril de 1999. En la solicitud le preguntaron si estaba embarazada, lo cual volvieron a preguntarle en una entrevista.³⁶⁰

Según Lejos, cosió ropa de la marca Cherokee, comercializada por Target Corporation, entre abril de 1999 y febrero de 2000, cuando dejó el empleo. Ni Modas Gooryong, S.A. ni Target Corporation respondieron a nuestras cartas.

³⁵⁷ Comunicación por fax de Douglas C. Voltz, Vicepresidente de Relaciones con los Empleados de Sara Lee Corporation, con fecha del 13 de marzo de 2001.

³⁵⁸ Comunicación por fax de Peter M. McGraith, Vicepresidente y Director de Calidad y Subcontratación, fechada el 14 de marzo de 2001.

³⁵⁹ Comunicación por carta de Roberta Schuhalter Karp, Vicepresidenta de Asuntos Corporativos y Consejera General de Liz Claiborne, Inc., con fecha del 13 de marzo de 2001.

³⁶⁰ Entrevista de Human Rights Watch con Leslie Alejandra Lejos, Barcenas, 25 de junio de 2000.

- A María Aguilar, una ladina de treinta y tres años, le pidieron que llenara un formulario que incluía una pregunta sobre el embarazo en una maquila en 1993, en otra en 1994 y en Sam Bridge, S.A. en septiembre de 1999.³⁶¹

La fábrica no respondió a nuestra carta de averiguación.³⁶²

- Lourdes López, una ladina de veintiocho años, ha trabajado en Internacional de Alimentos Procesados, S.A. (INAPSA), un planta de procesamiento y congelación de alimentos, y en Dong Bang Fashions, S.A., una maquila de confección. Ambas fábricas están ubicadas en Chimaltenango. Trabajó en INAPSA entre 1989-1992, y de nuevo entre 1995-1998. Dejó el empleo durante varios meses y volvió a trabajar en INAPSA a mediados de 1998, donde sigue hasta la fecha. Cada vez que empezó de nuevo le preguntaron si estaba embarazada. En 1998, tuvo que firmar un formulario, llenado por la secretaria que la entrevistó, afirmando que no estaba embarazada. López trabajó en Dong Bang Fashions, S.A. de junio de 1992 a diciembre de 1993. Allí tuvo que presentarse en la clínica de la maquila y entregar una muestra de orina para una prueba de embarazo.³⁶³

López dijo a Human Rights Watch que INAPSA procesaba productos, tales como brócoli y quimbombó, para H.J. Heinz Company y Sysco Corporation. INAPSA no respondió a nuestra carta. Laura Stein, Vicepresidenta y Consejero General de H.J. Heinz Company, informó a Human Rights Watch que, aunque la compañía no tiene una relación contractual directa con INAPSA, Heinz compra vegetales a un distribuidor en California que si adquiere productos de INAPSA. Stein señaló que Heinz estaba averiguando con el distribuidor de California sobre INAPSA y que exigiría un informe sobre la discriminación en la fábrica. Si la respuesta no era satisfactoria, agregó Stein,

³⁶¹ Entrevista de Human Rights Watch con María Aguilar, Chimaltenango, 25 de junio de 2000.

³⁶² Human Rights Watch intentó repetidamente ponerse en contacto con la gerencia de Sam Bridge, S.A. llamando a los números registrados oficialmente. No hubo respuesta.

³⁶³ Entrevista de Human Rights Watch con Lourdes López, Chimaltenango, 25 de junio de 2000.

Heinz le pediría al distribuidor que dejara de comprar a INAPSA productos para venderlos a Heinz.³⁶⁴

Mike Nichols, Consejero General de Sysco Corporation, dijo a Human Rights Watch que su empresa le compra productos a Superior Foods, Inc., que a su vez le compra a INAPSA.³⁶⁵ Según Nichols, Sysco Corporation no cuenta con ningún mecanismo para controlar las prácticas laborales de sus proveedores o sus contratistas. Mateo Lettunich, Presidente y Director Ejecutivo de Superior Foods, Inc., confirmó que su compañía es proveedora de Sysco Corporation y H.J. Heinz, y que lleva diez años trabajando con INAPSA. Lettunich habló con Human Rights Watch por teléfono desde Guatemala, donde dijo que había investigado exhaustivamente las políticas de INAPSA. Los gerentes de planta de INAPSA le aseguraron a Lettunich que no exigen a las solicitantes de empleo que revelen si están o no embarazadas.³⁶⁶

Como se mencionó anteriormente, un representante de Dong Bang Fashions, S.A. mantuvo que la fábrica no utiliza pruebas de embarazo.³⁶⁷

- Reina Suárez, una muchacha de dieciséis años que falsificó sus papeles para obtener un empleo en la maquila, empezó a trabajar en Pacific Modas, S.A. a principios de 1999. Primero tuvo que responder a las preguntas de si estaba embarazada o si tenía hijos.³⁶⁸

Pacific Modas, S.A. se cambió el nombre a Atlantic Modas, S.A. el 1 de septiembre de 2000. Sam Lee, Presidente de Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. explicó que en la fábrica se preguntaba a las candidatas si estaban

³⁶⁴ Comunicación por carta de Laura Stein, Vicepresidenta y Consejera General de H.J. Heinz Company, con fecha del 19 de marzo de 2001.

³⁶⁵ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Mike Nichols, Consejero General de Sysco Corporation, Houston, Texas, 22 de marzo de 2001.

³⁶⁶ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Mateo Lettunich, Director Ejecutivo de Superior Foods, Inc., Ciudad de Guatemala, Guatemala, 27 de marzo de 2001.

³⁶⁷ Comunicación por fax de Kye Hoon Kim, Director General de Dong Bang Fashions, S.A., fechada el 22 de marzo de 2001.

³⁶⁸ Entrevista de Human Rights Watch con Reina Suárez, Villa Nueva, 10 de junio de 2000. En julio o agosto de 2000, Pacific Modas se trasladó y cambió su nombre a Atlantic Modas, S.A. Es la misma empresa.

embarazadas, pero ya no se hace. No aclaró cuando cesó esta práctica.³⁶⁹ Según Lee, la fábrica producía prendas para GEAR for Sports, Aeropostale, Inc. y Target Stores durante el 2000. Aunque en su carta inicial, Lee señaló que la fábrica no producía prendas para Michael Brandon Sportswear, en una comunicación posterior, dijo que Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. había producido para Brandon Sportswear desde junio de 1999.³⁷⁰ Lucia Pangan, Directora Financiera de B.J.D., Inc., la compañía propietaria de la marca Michael Brandon Sportswear, informó a Human Rights Watch que su compañía no tenía ningún conocimiento directo de la fábrica Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. Según Pangan, en 1999, B.J.D., Inc. hizo un pedido a una empresa surcoreana llamada Fount, que contrató la manufactura a fábricas en América Central. B.J.D., Inc. canceló el trato con Fount debido a insuficiente producción. Pangan dijo que no tenía ninguna información adicional sobre Fount.³⁷¹

En una carta con fecha del 13 de marzo de 2001, John Joerger, Director de Cumplimiento Global con los Derechos Humanos en GEAR for Sports, confirmó que Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. era y continuaba siendo una fábrica asociada a la compañía.³⁷² Joerger señaló en una llamada de seguimiento que el primer pedido de GEAR for Sports a Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. se envió en mayo de 1999.³⁷³ Joerger no respondió específicamente a ninguna información de discriminación basada en el embarazo en Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A., pero explicó que todos los centros de producción asociados tienen que cumplir el código de conducta de GEAR for Sports, que prohíbe específicamente la discriminación por motivos de género, entre otras razones, y las pruebas de embarazo (excepto cuando lo exija la legislación nacional). GEAR for Sports cuenta con un programa de vigilancia tanto interno como externo.

Julian Geiger, Presidente y Director Ejecutivo de Aeropostale, Inc., aclaró que tienen un contrato con Intertex Group, un importador que empleó los servicios de Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. Sin responder concretamente

³⁶⁹ Comunicación por carta de Sam Lee, Presidente de Atlantic Modas, S.A., con fecha del 26 de marzo de 2001.

³⁷⁰ Comunicación por carta de Sam Lee, Presidente de Atlantic Modas, S.A., fechada el 30 de marzo de 2001.

³⁷¹ Comunicaciones por carta de Lucia Pangan, Directora Financiera de B.J.D., Inc., fechadas el 6 de marzo y el 29 de marzo de 2001.

³⁷² Comunicación por carta de John Joerger, Director de Cumplimiento Global con los Derechos Humanos, GEAR for Sports, con fecha del 13 de marzo de 2001.

³⁷³ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con John Joerger, Director de Cumplimiento Global con los Derechos Humanos, GEAR for Sports, 23 de marzo de 2001.

a ninguna alegación de discriminación basada en el embarazo, Geiger señaló que Aeropostale, Inc. requiere a todos sus proveedores que firmen una carta declarando su intención de respetar la Ley de Normas Laborales Justas de Estados Unidos (Fair Labor Standards Act), con especial hincapié en el cumplimiento de las leyes estadounidenses relativas al trabajo forzado y el trabajo infantil. La declaración de intenciones no se ocupa explícitamente de las situaciones en las que los proveedores subcontratan la manufactura al extranjero.³⁷⁴

Target Corporation no respondió a nuestras cartas de averiguación.

- Leticia Fernández, de dieciocho años, empezó a trabajar en Modas Young Nam, S.A. a principios de 1999. Firmó una solicitud de empleo en la que le preguntaban si estaba casada, tenía hijos o estaba embarazada.³⁷⁵

En una carta con fecha del 1 de marzo de 2001, Kun Seo Park, Presidente de Modas Young Nam, S.A., declaró que “en ninguna oportunidad esta empresa ha tenido como requisito de contratación para el personal femenino el contestar a la pregunta de si están o no embarazadas.” Modas Young Nam, S.A., tenía una relación contractual con Montgomery Ward durante 1999, según Park, pero desde hace un año la fábrica “no tiene contratos directos.”³⁷⁶ Montgomery Ward se declaró en bancarrota el 28 de diciembre de 2000.

Penalización de trabajadoras embarazadas posterior al contrato

Las trabajadoras de maquila que se quedan embarazadas durante el empleo disfrutan rara vez de toda la gama de beneficios y protecciones que le otorga el Código de Trabajo de Guatemala. Por ley, las trabajadoras embarazadas que informan a sus empleadores por escrito de su estado tienen derecho a un total de ochenta y cuatro días de permiso de maternidad pagado y diez meses con derecho a lactancia. Se ha de permitir que la trabajadora se tome dos descansos de treinta minutos al día para dar de mamar a su hijo en un cuarto adecuado dentro de las instalaciones, o alternativamente, que la trabajadora trabaje una hora menos al día. Esta hora de lactancia es remunerada. Una vez que la

³⁷⁴ Comunicación por fax Julian Geiger, Presidente y Director Ejecutivo de Aeropostale, Inc., con fecha del 11 de abril de 2001.

³⁷⁵ Entrevista de Human Rights Watch con Leticia Fernández, Villa Nueva, 10 de junio de 2000.

³⁷⁶ Comunicación por fax de Kun Seo Park, Presidente de Modas Young Nam, S.A., con fecha del 1 de marzo de 2001.

trabajadora ha informado a su empleador, y durante los meses de permiso de maternidad y lactancia, la empleada no puede ser despedida salvo con la autorización previa de un juez laboral. Se debe acomodar a las trabajadoras embarazadas y proteger su salud y la del feto.³⁷⁷ En realidad, sin embargo, la gerencia de las maquilas impide el acceso de las trabajadoras a la atención sanitaria, incluida la atención a la salud reproductiva, y no respeta el pleno disfrute de los derechos por maternidad de las trabajadoras.

Acceso a la atención a la salud

El acceso a la atención sanitaria en general, y la atención a la salud reproductiva y prenatal en particular, es un problema importante para las trabajadoras de maquila. A diferencia de las empleadas de casa particular, las trabajadoras de maquila tienen derecho a disfrutar del sistema de atención a la salud para empleados conocido como el IGSS. El IGSS está financiado con una combinación de contribuciones de empleadores, empleados y del Estado. La afiliación al IGSS da derecho a recibir atención médica gratuita, entre otros beneficios. Sin embargo, muchas trabajadoras se quejaron de que no las habían registrado en el IGSS, a pesar de que la maquila continuaba deduciéndoles su contribución a la seguridad social de cada paga. Otras trabajadoras que estaban afiliadas informaron de que tenían graves dificultades para obtener el permiso del empleador necesario para tener el tiempo libre para visitar el centro del IGSS. Claudia Amparo Herrera, una ex supervisora de línea en Modas One Korea, nos dijo que había renunciado al empleo en parte porque sus superiores se negaban una y otra vez a dar permisos para ir al IGSS a las que estaban en su línea.³⁷⁸

La AMES realizó una encuesta a finales de 1999 entre 649 trabajadoras de catorce maquilas diferentes de Villa Nueva y concluyó que, mientras que el 95 por ciento de las mujeres entrevistadas dijeron que la fábrica les descontaba la contribución al IGSS de cada paga, en realidad solo estaban afiliadas el 52 por ciento de ellas.³⁷⁹ El 31 por ciento de las mujeres dijeron que nunca pudieron obtener un permiso para ir al doctor o al IGSS, y 57 por ciento dijeron que nunca pudieron obtener un permiso pagado. Entre las que se habían tomado un permiso no remunerado para visitar al médico, más del 75 por ciento dijeron que les dedujeran cierta cantidad de dinero de la paga por ese período. La CEADEL,

³⁷⁷ Código de Trabajo, Artículos 151-153.

³⁷⁸ Entrevista de Human Rights Watch con Claudia Amparo Herrera Gómez, Ciudad de Guatemala, 17 de junio de 2000.

³⁷⁹ Asociación Mujeres en Solidaridad (AMES), *Diagnóstico sobre las condiciones socio laborales de 14 empresas maquiladoras de confección del área de Villa Nueva* (Ciudad de Guatemala: AMES, enero de 2000) (de próxima publicación).

una organización que atiende a jóvenes que trabajan en las maquilas de Chimaltenango, encuestó a sesenta de sus miembros en 2000 y descubrió que sólo cinco de ellas estaban afiliadas al IGSS.³⁸⁰ Kenneth Kim, coordinador de COVERCO, un grupo independiente de observación en Guatemala, confirmó que la obstrucción del acceso a la atención a la salud es “muy común,” y agregó que su grupo ha constatado este problema “en todas las fábricas y más o menos siempre.”³⁸¹

Human Rights Watch supo de algunos casos atroces en los que las trabajadoras de maquila no pudieron recibir atención médica crítica debido a la obstrucción de la gerencia. La historia de Laura Espinosa Hidalgo es la más alarmante. Espinosa tiene treinta años y padece leucemia. Trabajó primero en Textiles Sung Jae, S.A. entre marzo y junio de 1999, pero dejó el trabajo para poder recibir la atención médica intensiva que precisaba. Pidió varias veces en la fábrica que la registraran en el IGSS, con el fin de recibir cuidados a través del IGSS, pero se lo negaron repetidamente. “Me continuaban a decir que todavía no estaba la papelería,” recuerda. Sin embargo, le descontaron su contribución al IGSS desde el día en que empezó a trabajar. Después de dejar el empleo, se sometió durante tres meses a transfusiones de sangre, quimioterapia y otros tratamientos intensivos, incluida la hospitalización. Tuvo que pagar de su propio bolsillo (Q6,000 o 826 dólares) el tratamiento en un hospital público. Volvió a trabajar en Textiles Sung Jae, S.A. en abril de 2000 y estaba trabajando en la fábrica cuando la entrevistamos por primera vez. Una semana después la despidieron. Había perdido la semana anterior de trabajo por que estaba enferma y la gerencia de la maquila no quiso aceptar el certificado de su médico por que trabajaba en una clínica privada. El día que la despidieron, como en muchas ocasiones anteriores, Espinosa había pedido de nuevo el carné del IGSS porque necesitaba comprar medicinas, y el supervisor la había regañado. La verdadera razón por la que la despidieron, según Espinosa, fue su insistencia en que le dieran un carné del IGSS y su necesidad de tratamiento médico.³⁸² Textiles Sung Jae, S.A. no respondió a nuestra carta.

Tanto los hombres como las mujeres se ven afectados por las políticas y las prácticas de las maquilas relativas al IGSS y los certificados laborales. Las

³⁸⁰ Entrevista de Human Rights Watch con Gabriel Zelada, director de CEADEL, Chimaltenango, 11 de junio de 2000.

³⁸¹ Comunicación electrónica de Kenneth Kim, coordinador de COVERCO, con fecha de 16 de febrero de 2001.

³⁸² Entrevista de Human Rights Watch con Laura Espinosa Hidalgo, Villa Nueva, 10 y 17 de junio de 2000. Los costos del tratamiento están basados en una tasa de cambio de \$1:Q7.26 (la tasa cambiaria de mayo de 1999).

mujeres se enfrentan a repercusiones específicamente relacionadas con el género con respecto al acceso a la atención a la salud reproductiva, especialmente la atención prenatal, durante el parto y posterior al parto. Los siguientes casos ilustran dichas consecuencias.

- En julio de 1998, después de haber trabajado en Sam Lucas, S.A. (ahora Sam Bridge, S.A.) durante cerca de un año y medio, María Aguilar, una ladina de veintitrés años, se quedó embarazada. Se fue a la oficina de personal de la maquila para informar oficialmente de su embarazo, pero se negaron a aceptar el certificado de su médico. Le dijeron que esperará dos o tres meses antes de ir al IGSS “para no ilusionarme, por si perdiera el bebé.” Explicó en que trabajaba en ese momento: “Yo cosía espaldas, tenía que levantar grandes bultos de 120 piezas, y me obligaban a hacer las horas extras. Me daba muchísima nausea, mucho sueño. No podía ir al baño para vomitar porque solo abrían de las 8:30 a las 11:30. A veces tenía que vomitar en mi lugar.” En febrero se despertó con fuertes dolores abdominales. “Pensé que eran normales y me fui a trabajar. Luego empecé a sangrar y le fui al supervisor a pedir permiso [para ir al médico].” Su supervisor le dijo que esperara hasta que apareciera el doctor de la maquila a las diez en punto, un par de horas más tarde. Fue la segunda persona a la que atendió. Alrededor de las once, el jefe de personal le dio finalmente permiso para ir al hospital. Cuando llegó, el doctor le dijo que no podía hacer nada. Perdió el bebé.³⁸³

A pesar de los reiterados intentos de ponernos en contacto con los gerentes de Sam Bridge, S.A., estos no respondieron a nuestras preguntas.

- Carla Álvarez, una ciudadana de otro país latinoamericano de veinticinco años que lleva viviendo en Guatemala casi una década, empezó a trabajar en Textiles Sung Jae, S.A. en abril de 1999. Se quedó embarazada poco después de empezar a trabajar. Cuando se dio cuenta de que estaba embarazada, habló con su supervisor de línea y le pidió que le arreglaran los papeles para afiliarla al IGSS. Su supervisor de línea le dijo repetidamente que se ocuparía del asunto, pero nunca lo hizo. Finalmente, le dijo que no tenía derecho al IGSS por ser extranjera, a pesar de que habían estado

³⁸³ Entrevista de Human Rights Watch con María Aguilar, Chimaltenango, 25 de junio de 2000.

deduciéndole su contribución desde el primer día. Tampoco le dio nunca un permiso oficial para asistir a chequeos prenatales; cada vez que iba, perdía un día entero de salario, aunque hubiera estado fuera solo medio día. Álvarez tuvo problemas de circulación sanguínea durante el embarazo. El doctor privado al que acudía para sus visitas le dio un certificado oficial pidiendo a la maquila que le diera un permiso pagado durante el resto del embarazo. Se lo negaron. Finalmente dio a luz prematuramente en su casa, con ayuda de una vecina. Acabó regresando a la misma maquila por que tenía miedo de no encontrar trabajo en otra parte.³⁸⁴

A pesar de los reiterados intentos de ponernos en contacto con los gerentes de Textiles Sung Jae, S.A., estos no respondieron a nuestras preguntas.

- Lourdes López se quedó embarazada en 1998 cuando estaba trabajando en INAPSA. A pesar de que le habían deducido su contribución a la seguridad social desde que empezó a trabajar en la fábrica, el jefe de personal le dijo que no tenía derecho a visitas al IGSS o a recibir beneficios por maternidad. Como resultado de esto, López solo se sometió a dos chequeos durante todo el embarazo. Tuvo que visitar a un médico privado y pagar las consultas de su bolsillo.³⁸⁵

La gerencia de INAPSA no respondió directamente a nuestra carta. Mateo Lettunich, Presidente y Director Ejecutivo de Superior Foods, Inc., una compañía que le compra a INAPSA y es proveedora de H.J. Heinz y Sysco Corporation, dijo a Human Rights Watch que los propietarios “niegan categóricamente” esta acusación, y que en sus propias entrevistas en la planta no halló ninguna prueba que sustentara estas alegaciones.³⁸⁶

³⁸⁴ Entrevista de Human Rights Watch con Carla Álvarez, Ciudad de Guatemala, 3 de junio de 2000.

³⁸⁵ Entrevista de Human Rights Watch con Lourdes López, Ciudad de Guatemala, 25 de junio de 2000.

³⁸⁶ Communication (email) from Mateo Lettunich, president and chief executive officer, Superior Foods, Inc., dated April 2, 2001.

Incumplimiento de las leyes de protección de la maternidad

Despidos de trabajadoras embarazadas

El despido directo de trabajadoras embarazadas es menos común ahora que en el pasado. Las fuertes protecciones a la maternidad contempladas en el Código de Trabajo y un claro reconocimiento entre las trabajadoras y los funcionarios de trabajo sobre los derechos de las trabajadoras embarazadas han tenido un impacto positivo. Sin embargo, la práctica no ha desaparecido. Según un documento de la Inspección del Ministerio de Trabajo, en 1998 y hasta agosto de 1999, la Inspección recibió cuarenta y dos denuncias de despidos ilegales de trabajadoras durante el período protegido de lactancia de diez meses.³⁸⁷ Human Rights Watch entrevistó a dos mujeres que fueron despedidas por estar embarazadas.

Miriam de Rosario, una mujer de veintisiete años originaria del departamento de Escuintla, estaba embarazada de seis meses con su tercer hijo cuando la entrevistamos. La despidieron de la ahora extinta Modas One Korea a finales de mayo de 2000. Cuando descubrió que estaba embarazada, no se lo dijo a su supervisor por que había oído que otras mujeres habían perdido sus empleos cuando se quedaron embarazadas, y decidió que iba a trabajar hasta que alguien se diera cuenta. A finales de mayo, cuando estaba embarazada de cinco meses, el director de personal la convocó en su oficina y le preguntó si estaba embarazada. El director le dijo a De Rosario que llevaba poco tiempo trabajando en la fábrica (había empezado a trabajar a finales de marzo) y que no podía continuar por que estaba embarazada. El director se quejó de que las empleadas embarazadas no pueden trabajar horas extras, no pueden estar de pie durante períodos largos y no trabajan tan duro como las otras. De Rosario no presentó una denuncia ante el Ministerio de Trabajo porque le habían contado de otra mujer que había sido despedida y no había recibido ninguna ayuda.³⁸⁸

Soel Esperanza López, de veintiún años, estaba embarazada de tres meses cuando la despidieron de la maquila de Tranport, S.A., en noviembre de 1999. Había informado a su supervisor en recursos humanos de que estaba embarazada cuando pidió permiso para ir al IGSS para un chequeo inicial y programar sus visitas prenatales para el resto del embarazo. Cuando López regresó con la confirmación de su estado por parte del IGSS, su supervisor le dijo que no la creía por que no parecía embarazada. El supervisor despidió a López, alegando que estaba pidiendo demasiado tiempo libre para las visitas al IGSS y por que se había tomado una semana de permiso para cuidar a su suegra enferma. Un par

³⁸⁷ Documento de la Inspección del Ministerio de Trabajo.

³⁸⁸ Entrevista de Human Rights Watch con Miriam de Rosario, Ciudad de Guatemala, 25 de junio de 2000.

de semanas después, López interpuso una denuncia ante el Ministerio de Trabajo. Su supervisor no se presentó cuando lo citaron por lo que el inspector le dio a López una carta para que se la entregara personalmente. Tras varios intentos, el supervisor aceptó finalmente ver a López. Según ella, le dijo que no tenía derecho a un trabajo y que podía presentar todas las denuncias que quisiera. “Espera y vamos a ver quién gana,” le dijo el supervisor. López dijo a Human Rights Watch que desistió en ese momento por que se sentía desalentada. Cuando nos entrevistamos con ella, la maquila no solo no la había readmitido en su empleo, sino que tampoco le había pagado la última semana de trabajo ni la indemnización.³⁸⁹

El 26 de febrero, las trabajadoras de Tanport, S.A. se encontraron con las puertas de la fábrica cerradas y un cartel que señalaba que las instalaciones se habían trasladado a otro lugar. Cuando las trabajadoras llegaron a la nueva dirección, el guardia de seguridad les dijo que no podían entrar.³⁹⁰ Human Rights Watch intentó repetidamente llamar a la fábrica sin ninguna respuesta. Enviamos cartas tanto a la antigua como a la nueva dirección. El mensajero de Federal Express comprobó el 13 de marzo que la fábrica ya no existía en la antigua dirección, donde había un cartel indicando la nueva dirección. El 14 de marzo, en la nueva ubicación, el mensajero se encontró con un edificio abandonado. Un guardia de seguridad privada del barrio le dijo al mensajero que los propietarios se habían ido por problemas con los empleados.³⁹¹

Permiso de maternidad y derecho a la lactancia

En el estudio de 1999 de la AMES, antes mencionado, se descubrió que entre las mujeres que habían dado a luz mientras trabajaban en maquilas (28 por ciento de las encuestadas), casi el 39 por ciento no había recibido un permiso de maternidad.³⁹² De las mujeres que pudieron tomarse un permiso de maternidad, casi el 40 por ciento no cobraron su salario durante ese período.³⁹³ Carla Álvarez es un ejemplo de esta situación. Cuando se quedó embarazada y le

³⁸⁹ Entrevista de Human Rights Watch con Soel Esperanza López, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

³⁹⁰ “Continúan maniobras de empresarias maquiladoras de Tanport, S.A.”, comunicado de prensa de UNSITRAGUA, febrero de 2001; y entrevista telefónica de Human Rights Watch con Irene Barrientos, jefa de relaciones internacionales de UNSITRAGUA, Ciudad de Guatemala, 27 de febrero de 2001.

³⁹¹ Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Michele Mata, empleada de Federal Express, Ciudad de Guatemala, 16 de marzo de 2001.

³⁹² AMES, *Diagnóstico*.

³⁹³ Ibíd.

negaron el acceso al IGSS, terminó dando a luz prematuramente en su propia casa (ver referencia anterior). La gerencia de Textiles Sung Jae, S.A. le dijo que tenía que renunciar a su empleo y que la volverían a contratar varios meses más tarde. Aunque los gerentes de la fábrica volvieron a contratar a Álvarez, se han negado hasta ahora a pagarle la indemnización por el tiempo trabajado hasta el momento de su renuncia. Tampoco le han permitido una hora diaria para lactancia, como prescribe la ley.³⁹⁴ Álvarez dijo a Human Rights Watch que había otras dos mujeres en Textiles Sung Jae, S.A. que estaban a punto de dar a luz cuando realizamos la entrevista, pero que no habían recibido carnés del IGSS y no estaban seguras de si disfrutarían de los beneficios por maternidad a los que tenían derecho. Como se mencionó anteriormente, Textiles Sung Jae, S.A. no respondió a nuestra carta.

A Lourdes López, después de volver a trabajar en INAPSA después del permiso de maternidad, le permitieron que saliera una hora antes para amamantar a su bebé, pero la maquila empezó a contar los diez meses de lactancia a partir de día en que inicio su permiso de maternidad, en lugar de desde cuando regresó al trabajo, como dispone la ley.³⁹⁵

Guarderías infantiles

Según las entrevistas realizadas en junio de 2000, ninguna de las maquilas investigadas por Human Rights Watch contaba con centros de guardería infantil, prescritos por ley, para sus empleadas. El Código de Trabajo dispone que los empleadores con treinta o más empleadas tienen que ofrecer servicios de

³⁹⁴ Entrevista de Human Rights Watch con Carla Álvarez, Villa Nueva, 3 de junio de 2000.

³⁹⁵ Entrevista de Human Rights Watch con Lourdes López, Ciudad de Guatemala, 25 de junio de 2000.

guardería infantil gratuitos en el centro de trabajo con personal adecuado. Solo el 1 por ciento de las mujeres encuestadas por la AMES en Villa Nueva dijeron que su maquila contaba con una guardería infantil.³⁹⁶

³⁹⁶ AMES, *Diagnóstico*.

VI. RESPUESTA DEL GOBIERNO DE GUATEMALA

“Hay deficiencia y hay impunidad en la administración de la justicia laboral.”

—Augusto Salazar, FESTRAS³⁹⁷

“El Ministerio de Trabajo nos ha criticado que les estamos quitando el espacio, pero no es cierto. Existimos nosotros porque el ministerio no funciona bien.

—Kenneth Kim, COVERCO³⁹⁸

Este informe describe la discriminación que en la ley y en la práctica padecen a diario, por razón de género, las trabajadoras de casa particular y las empleadas de maquila. En el caso de las trabajadoras de casa particular, la discriminación estriba en gran parte en su protección legal. El gobierno de Guatemala no ha conseguido rectificar esta discriminación a pesar de las obligaciones que le imponen el derecho internacional y los acuerdos de paz que ha firmado. Con todo, el Código de Trabajo garantiza algunos derechos de los trabajadores domésticos y, en mayor medida, de los trabajadores de maquila. Human Rights Watch ha encontrado tres deficiencias importantísimas en la respuesta de Guatemala a las violaciones a los derechos laborales específicamente relacionadas con el género. En primer lugar, el gobierno no ha demostrado la debida diligencia en el control del respeto a los derechos laborales y el cumplimiento del Código de Trabajo. En segundo lugar, las sanciones por infracciones contra los derechos laborales eran tan inapropiadas hasta hace poco que no resultaban un mecanismo de disuasión eficaz para los potenciales infractores. Por último, la falta de coordinación entre las instituciones públicas obstaculiza hasta los más modestos intentos de proteger los derechos de los trabajadores.

³⁹⁷ Entrevista de Human Rights Watch con Augusto Salazar, coordinador nacional, FESTRAS, Ciudad de Guatemala, 9 de junio de 2000.

³⁹⁸ Entrevista de Human Rights Watch con Kenneth Kim, coordinador de proyecto, COVERCO, Ciudad de Guatemala, 1 de junio de 2000.

Falta de la debida diligencia

Ministerio de Trabajo

El artículo 103 de la Constitución de Guatemala establece la *tutelaridad*, o naturaleza protectora, de las leyes de trabajo guatemaltecas.³⁹⁹ Según el Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo tiene la obligación de hacer cumplir la legislación laboral siguiendo el principio de *protección*, es decir, el Ministerio de Trabajo y sus diferentes departamentos tienen la responsabilidad de participar en la protección activa de los derechos del trabajador, sin limitarse a servir de árbitro imparcial entre empleados y empleadores. El último párrafo del artículo 106 de la Constitución señala que “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Además de instar a reformas específicas de la legislación laboral, el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria incluido en los acuerdos de paz compromete al gobierno de Guatemala a emprender el camino necesario para “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, migrantes y temporales, trabajadores de casa particular, menores de edad, ancianos, discapacitados, y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección”.⁴⁰⁰ A pesar de estas promesas, la capacidad del Ministerio para controlar y hacer cumplir la ley sigue siendo escasa.

Los trabajadores que han visto violados sus derechos pueden acudir a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo. La Inspección engloba tres secciones: Conciliación, Mediación y Visitas. Los trabajadores despedidos que reclaman su recontratación o una indemnización acuden a Conciliación; aquellos que tienen quejas sobre su trabajo actual, a Visitas; Mediación, según el secretario general de la Inspección, Roberto de León, se encarga de los casos

³⁹⁹ Artículo 103. *Tutelaridad de las leyes de trabajo*. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

⁴⁰⁰ Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, artículo 26(d).

más complejos, específicamente aquellos que afectan a los trabajadores del sector público.⁴⁰¹

El sistema no está adecuadamente diseñado para detectar violaciones específicamente relacionadas con el género. La Inspección lleva a cabo regularmente investigaciones de oficio planificadas de antemano. Roberto de León aseguró que la Inspección, entre enero y junio del año 2000, había conducido 1,700 visitas de oficio, un importante incremento respecto a los años anteriores.⁴⁰² Sin embargo, no es usual que los investigadores emprendan investigaciones independientes a iniciativa propia. De hecho, el Ministro de Trabajo aseguró a Human Rights Watch que las investigaciones por iniciativa propia necesitan autorización a escala ministerial.⁴⁰³ El Ministerio, así, aprovecha poco, o nada, una herramienta que podría resultar muy útil para la protección de los derechos de los trabajadores. El uso de análisis para determinar la existencia de embarazo o descartarla, y la inclusión de preguntas sobre el estatus reproductivo en las solicitudes de empleo en el sector de la maquila sirven de ejemplo. Todos los funcionarios con los que hablamos, y también el Ministro de Trabajo, estaban al tanto de esas prácticas, y todos coincidieron en que eran “totalmente ilegales, sin ninguna duda”.⁴⁰⁴ La magistrada de Trabajo Beatriz de Barreda afirmó categóricamente que el Ministerio de Trabajo podría investigar esas prácticas si así lo decidiera.⁴⁰⁵ Sin embargo, en una entrevista con Human Rights Watch, el Ministro Alfaro descartó la idea. “No creo que estemos en esos detalles”, dijo.⁴⁰⁶

El hecho que la Inspección actúe más por reacción que por iniciativa ha resultado particularmente dañino para las trabajadoras de casa particular. De hecho, no existe control ni investigación sobre la situación de decenas de miles, si no cientos de miles, de trabajadoras de casa particular en todo el país. Pocos son los que acuden alguna vez a reclamar su indemnización ante el Ministerio de

⁴⁰¹ Entrevista de Human Rights Watch con Roberto de León, secretario general de la Inspección General de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

⁴⁰² Ibid. Según de León, la Inspección llevó a cabo 431 investigaciones de oficio en 1999 y 516 en 1998.

⁴⁰³ Entrevista de Human Rights Watch con Juan Francisco Alfaro Mijangos, Ministro de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2000.

⁴⁰⁴ Entrevista de Human Rights Watch con Berta Hilda de Alcántara, directora, Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000.

⁴⁰⁵ Entrevista de Human Rights Watch con Beatriz de León de Barreda, magistrada de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

⁴⁰⁶ Entrevista de Human Rights Watch con Juan Francisco Alfaro Mijangos, Ministro de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2000.

Trabajo y todavía menos los que acuden a denunciar las repetidas violaciones a sus derechos en los trabajos que desempeñan. Esto se debe, en parte, a falta de conocimiento sobre sus propios derechos, miedo a las represalias y desconfianza en el sistema. La solución, como señalaba el Ministro de Trabajo, consiste, en parte, en informar a los trabajadores sobre sus derechos.⁴⁰⁷ Otra parte igualmente importante de la solución, sin embargo, estriba en que el Ministerio cumpla estrictamente con su deber de controlar la situación de las trabajadoras de casa particular y de investigar sus condiciones de trabajo. El Ministerio se enfrenta a un serio obstáculo para llevar a cabo esta tarea: la exención de la que gozan los empleadores de trabajadoras de casa particular de la obligación de extender un contrato por escrito⁴⁰⁸ y de dar cuenta al Ministerio de las condiciones y los datos de los contratados.⁴⁰⁹

Cuando un trabajador acude a Conciliación con una denuncia por violación de sus derechos —haber sido injustamente despedido o no haber recibido indemnización, por ejemplo—, el inspector asignado convoca al patrono para buscar una solución administrativa al conflicto. Si el empleador no comparece a la tercera convocatoria, el inspector concluye su misión con un informe. Hasta hace muy poco —y durante la investigación llevada a cabo por Human Rights Watch—, el único responsable de llevar el caso ante los tribunales de Trabajo era el trabajador. En julio de 2000, el Ministro Alfaro anunció la creación de la Procuraduría de Defensa del Trabajador en el seno del Ministerio, para prestar ayuda legal a los trabajadores de escasos recursos económicos que hayan sido despedidos injustamente.⁴¹⁰ Como regla general, la Procuraduría sólo acepta aquellos casos en los que la indemnización que se le adeuda al trabajador no supera los Q5,000 (\$667); pero acepta todos aquellos que afecten a mujeres embarazadas o en período de lactancia, menores o ancianos, con independencia de la cuantía de la indemnización.⁴¹¹ Para el mes de febrero de 2001, los funcionarios de la Procuraduría de Defensa del Trabajador habían recibido 670 casos: 150 resueltos o desestimados y 520 todavía en curso.⁴¹²

⁴⁰⁷ Ibíd.

⁴⁰⁸ Código de Trabajo, artículo 27.

⁴⁰⁹ Código de Trabajo, artículo 61(a).

⁴¹⁰ “Ministerio de Trabajo inaugura procuraduría de defensa del trabajador”, *Siglo Veintiuno*, 14 de julio de 2000.

⁴¹¹ Comunicación (fax) de Carmen Yolanda Monges Galván, asistente general del Ministro, Ministerio de Trabajo, fechada el 23 de febrero de 2001, Of. 134-2001 CYN/slo.

⁴¹² Ibíd.

En la división de Visitas, los trabajadores pueden plantear quejas sobre abusos en los puestos de trabajo que desempeñan en ese momento. El inspector encargado debe notificar al empleador el levantamiento del acta y ofrecerle un plazo para que cumpla con sus obligaciones. La amplitud del plazo la decide el inspector en cada caso.⁴¹³ El inspector, además, puede efectuar sin aviso previo una visita al centro de trabajo. Durante la visita, el inspector llama al trabajador denunciante para realizar lo que una inspectora denominó “una audiencia directa” entre el trabajador y el empleador.⁴¹⁴ Si el empleador no cumple con sus obligaciones en el plazo fijado, el caso se envía a la sección legal de la Inspección, que tiene la obligación de llevar el caso a los tribunales en defensa de los intereses del trabajador.

La práctica de convocar al trabajador afectado ante su empleador en un acto casi de audiencia presenta problemas. Este tipo de actos refleja el empeño que pone el Ministerio de Trabajo en que se resuelvan los conflictos laborales a través de la conciliación y las soluciones extrajudiciales. Desgraciadamente, se parte de la base de que un trabajador será libre de contestar abiertamente a su empleador como si ambos fueran partes iguales en una negociación, cuando, de hecho, la dinámica laboral favorece claramente al empleador. Además, esta práctica deja al trabajador expuesto a represalias por parte de su empleador, y puede servir, en algún caso, de mecanismo de disuasión para otros trabajadores. El mensaje es que cualquier intento por parte de un trabajador de defender sus propios derechos sólo puede empeorar su situación.

Otra práctica problemática es la de limitar las investigaciones a las denuncias individuales, incluso en los casos en los que es razonable pensar que las pautas de actuación del empleador o los problemas tienen un alcance más amplio. Los inspectores gozan, en general, de una amplia capacidad discrecional para iniciar o no investigaciones sobre posibles violaciones laborales, bien por denuncias individuales bien por observación de infracciones durante las visitas sobre el terreno. Una inspectora que ha trabajado durante una década para el Ministerio de Trabajo declaró a Human Rights Watch: “Tenemos la capacidad de iniciar investigaciones de oficio, pero a veces se nos limita...a veces el jefe de inspección pone un memorando diciendo que hay que ver solo la denuncia, y nada más problemas en la empresa”.⁴¹⁵ Como resultado de ello, hay problemas generalizados que no se detectan y las soluciones son parciales y limitadas.

⁴¹³ Código de Trabajo, artículo 281(l).

⁴¹⁴ Entrevista de Human Rights Watch con una inspectora de Trabajo anónimo, Ciudad de Guatemala, 13 de junio de 2000.

⁴¹⁵ Entrevista de Human Rights Watch con una inspectora de Trabajo anónimo, Ciudad de Guatemala, 13 de junio de 2000.

Una formación inadecuada y la falta de directrices claras son las dos deficiencias de la Inspección. El Ministerio ha puesto en marcha algunos cursos de formación para los nuevos inspectores, pero los inspectores de promociones anteriores nunca recibieron esos cursos; además, la atención que estos cursos dedican a las violaciones laborales específicamente relacionadas con el género es mínima. La Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, una sección del Ministerio de Trabajo creada en 1994, proporciona sólo cierta formación a los inspectores del Ministerio en materia de derechos laborales de la mujer.⁴¹⁶ De hecho, los dos abogados del departamento legal de la Inspección no han recibido formación en materia de derechos laborales de la mujer, como tampoco la ha recibido el secretario general de la Inspección, encargado de supervisar la labor de los inspectores.⁴¹⁷

La Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora tiene una capacidad limitada de influencia sobre la actividad de los inspectores. La Sección no recibe directamente las quejas, pero tiene la misión de asesorar legalmente a las trabajadoras con problemas y la Inspección a veces le refiere denunciantes. Sin embargo, la Sección no tiene capacidad para supervisar la gestión de los casos en los que aparecen violaciones laborales específicamente relacionadas con el género. Los inspectores, según la responsable de la Sección, Berta Hilda de Alcántara, no comparten abiertamente los detalles de los casos que gestionan. “No hay nada que les obligue a contarnos qué pasa con sus casos”, afirmó.⁴¹⁸

La Inspección no cuenta con un manual de procedimientos para uso de sus empleados. Según uno de los inspectores, “cada quien lo interpreta como quiera”.⁴¹⁹ Tampoco está establecido un sistema de notificación a los inspectores de nuevas normas o regulaciones. “Uno se entera por los

⁴¹⁶ Entrevista de Human Rights Watch con Berta Hilda de Alcántara, directora, Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000.

⁴¹⁷ Entrevistas de Human Rights Watch con José Antonio Recinos y César Augusto Prera, procuradores de la Inspección General de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000, y con Roberto de León, secretario general, Inspección General de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

⁴¹⁸ Entrevista de Human Rights Watch con Berta Hilda de Alcántara, directora, Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000.

⁴¹⁹ Entrevista de Human Rights Watch con un inspector de Trabajo anónimo, Ciudad de Guatemala, 13 de junio 2000.

periódicos”, se quejó una inspectora.⁴²⁰ Las consecuencias de la falta de formación y directrices claras pueden ser desastrosas. Pedro Barán, abogado del programa para la mujer del CALDH, recuerda que un inspector se negó a admitir una denuncia de una trabajadora que no podía obtener un certificado médico de la maquila para la que trabajaba para poder someterse a las revisiones del embarazo. El inspector exigía pruebas de su embarazo. “Dijo que no iba a perder el tiempo sin estar segura que la mujer estaba embarazada”, relató Barán.⁴²¹

La falta de personal adecuado y de recursos materiales afecta claramente a la capacidad de los inspectores para desempeñar su cometido con eficacia. En el momento de llevarse a cabo esta investigación, había veintitrés inspectores asignados a Conciliación —cinco de ellos se encargaban de casos de Mediación—, y treinta y dos, a Visitas.⁴²² Como reconoció Misrahí Auyón, el abogado del CENTRACAP, los inspectores “atienden a mucha gente diariamente, el tratamiento no es muy profundo”.⁴²³ La Inspección descarga en sólo dos abogados la persecución ante los tribunales, en defensa del trabajador, de todos los casos de denuncias sobre trabajos en curso y de incumplimientos. Entre ambos, para junio de 2000 tenían unos trescientos casos que seguir en los tribunales.⁴²⁴ En el momento de llevarse a cabo esta investigación, el departamento de Visitas tenía sólo tres vehículos a disposición de los inspectores para las inspecciones en los lugares de trabajo. Se trataba de vehículos difíciles de reservar con antelación y raramente disponibles en caso de visitas urgentes.⁴²⁵

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) fue creado en 1946 con carácter de entidad autónoma para “dar protección mínima a toda la

⁴²⁰ Entrevista de Human Rights Watch con una inspectora de Trabajo anónimo, Ciudad de Guatemala, 13 de junio de 2000.

⁴²¹ Entrevista de Human Rights Watch, Pedro Barán, abogado, CALDH, Ciudad de Guatemala, 20, de junio de 2000.

⁴²² Entrevista de Human Rights Watch con Roberto de León, secretario general, Inspección General de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

⁴²³ Entrevista de Human Rights Watch con Misrahí Iram Aben Auyón B., abogado, CENTRACAP, Ciudad de Guatemala, 7 de junio de 2000.

⁴²⁴ Entrevista de Human Rights Watch con José Antonio Recinos y César Augusto Prera, procuradores, Ministerio de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 20 de junio de 2000.

⁴²⁵ Entrevista de Human Rights Watch con un inspector de Trabajo anónimo, Ciudad de Guatemala, 13 de junio de 2000.

población del país”.⁴²⁶ Este sistema de seguridad social funciona como un sistema público de salud para los trabajadores contribuyentes. El IGSS proporciona servicios y beneficios no sólo en caso de accidente o enfermedad laboral, sino también en salud general y maternidad, y prestaciones económicas y sanitarias en casos de discapacidad.⁴²⁷ Los patronos con más de tres empleados tienen la obligación de registrar a sus empleados en el IGSS, pagar el porcentaje correspondiente a la empresa y deducir del salario de los trabajadores la contribución que les corresponde a éstos.⁴²⁸

La Inspección del IGSS se encarga de velar por el cumplimiento de las obligaciones de los patronos.⁴²⁹ El país cuenta con 125 inspectores, de los que 65 trabajan en la capital.⁴³⁰ Estos servicios de inspección pueden aceptar las denuncias por incumplimiento empresarial que presenten los trabajadores, los médicos que los atienden, las autoridades internas o las instituciones estatales. Consciente de las dificultades de los trabajadores para acceder a la sede de las oficinas del IGSS, la Inspección estableció una línea telefónica para atender a las demandas de los trabajadores. La Inspección del IGSS comparte muchos de los problemas de la Inspección del Ministerio de Trabajo: limitaciones de personal, falta de recursos, procedimientos inadecuados y escasa capacidad de ejecución.

Los inspectores del IGSS, al recibir una denuncia, deben visitar el lugar de trabajo implicado, sin avisar con antelación, para investigar los aspectos denunciados. Sin embargo, lo mismo que ocurre con los inspectores de Trabajo, el personal del IGSS no tiene autoridad para entrar sin permiso en un centro de trabajo, sea una maquila, una casa particular o una oficina. “Un problema con las maquilas es que no nos dejan entrar”, dijo un alto funcionario de la

⁴²⁶ Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto No. 295, 30 de octubre de 1946, Preámbulo.

⁴²⁷ Ley Orgánica, Capítulo IV, artículo 28. Los hijos de los trabajadores están cubiertos hasta que alcanzan la edad de cinco años. Al contrario que sus colegas masculinos, las trabajadoras afiliadas al IGSS no pueden hacer extensiva la cobertura a sus cónyuges.

⁴²⁸ Código de Trabajo, artículo 102. Este artículo lo que estipula es que los patronos de tres o más trabajadores deben llevar un registro de ellos conforme a la regulación del IGSS. Sin embargo, se cita como la fuente de la norma que establece que sólo estos patronos están obligados a afiliar a sus empleados en el IGSS.

⁴²⁹ Ley Orgánica, Capítulo VII, artículo 50.

⁴³⁰ Entrevista de Human Rights Watch con un funcionario anónimo del IGSS, Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2000.

Inspección del IGSS a Human Rights Watch.⁴³¹ Si se le autoriza la entrada, el inspector examinará los documentos de la empresa sobre su personal. Si los documentos no corroboran la versión del trabajador o trabajadora denunciante, la investigación del IGSS se cierra ahí;⁴³² si el nombre del denunciante no aparece en los archivos de la empresa, el inspector le requiere para que demuestre que trabaja o ha trabajado allí. Las dificultades para proporcionar este tipo de prueba pueden ser importantes: las maquilas, por ejemplo, rara vez dan a sus empleados copias de su contrato de trabajo, y los talones del sueldo pocas veces cuentan con una matriz en la que consten los datos de la empresa.

Como sus colegas en la Inspección del Ministerio de Trabajo, los inspectores del IGSS investigan a raíz de las denuncias presentadas, y no suelen intentar determinar si otros trabajadores de la misma empresa se enfrentan a los mismos problemas. Por ejemplo, un inspector del IGSS que atiende la denuncia de una trabajadora que asegura no poder obtener su certificado médico, sólo atenderá a esa denuncia específica, sin intentar esclarecer si se trata de un problema generalizado en la maquila. Del mismo modo, aunque una denuncia por la falta de inscripción de un trabajador en el IGSS puede ser sintomática de un problema generalizado, los inspectores rara vez abren investigaciones independientes. Carmen López de Cáceres, directora del proyecto de la OIT para las mujeres trabajadoras en las maquilas de Guatemala, lo expresaba así: “IGSS no tiene la preocupación de verificar la afiliación de los trabajadores. Es un problema general”.⁴³³ Un alto cargo de la Inspección del IGSS reconocía que un gran número de trabajadores no está inscrito en el IGSS.⁴³⁴

El IGSS no puede multar directamente ni actuar contra los patronos que incumplen las regulaciones del Instituto. En los casos en los que el inspector comprueba la existencia de una infracción, como una empresa que no ha registrado a sus empleados en el IGSS, el Instituto tiene la obligación de presentar una demanda formal ante los tribunales. Un funcionario del IGSS explicó que raramente se cumple con esta obligación: “Pero eso no camina. Intentamos la conciliación, resolución extrajudicial”. Según este funcionario, la Inspección recibe una media de diez denuncias al mes de las trabajadoras de las maquilas por no poder obtener un certificado médico. Aseguró que la mayoría de estas denuncias se resuelven a favor de las trabajadoras y explicó que la

⁴³¹ Ibid.

⁴³² Ibid.

⁴³³ Entrevista de Human Rights Watch con Carmen López de Cáceres, directora, Proyecto de la OIT para Mujeres Trabajadoras en la Maquila, 2 de junio de 2000.

⁴³⁴ Entrevista de Human Rights Watch con un funcionario anónimo del IGSS, Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2000.

última demanda formal del IGSS ante los tribunales se presentó en 1992, y añadió: “Ni nos han citado todavía”.⁴³⁵

Sanciones sin efecto

Unas multas ridículas, unos procedimientos judiciales interminables y las dificultades para ejecutar las sanciones no le dejan al trabajador otra alternativa que la de intentar negociar un acuerdo. Incluso quienes se ocupan de llevar los casos ante los tribunales, los dos abogados del Ministerio de Trabajo, creen que “conviene la conciliación más al trabajador”.⁴³⁶ Para Augusto Salazar, líder sindical, “hay deficiencia y hay impunidad en la administración de la justicia laboral. No hay sanciones, no hay medidas coercitivas. Si agotas la vía conciliatoria, sólo puedes ir al juzgado, pero ahí el caso va durar dos años. La impunidad reina en todos los campos”.⁴³⁷

En el momento de realizar esta investigación, el Ministerio de Trabajo no tenía poder para imponer sanciones directamente. Sólo los tribunales de Trabajo, integrados en el Ministerio de Justicia, podían imponer sanciones por violaciones a los derechos laborales.⁴³⁸ Pero los juicios llevan demasiado tiempo y las sentencias son difíciles de ejecutar. Pedro Barán, abogado del programa para las mujeres del CALDH, nos explicó que simplemente obtener una fecha para acudir ante el tribunal puede llevar meses, y de ahí a que el caso sea realmente enjuiciado, pueden pasar meses más. Una magistrada de trabajo coincidió con esto y declaró a Human Rights Watch que como media los casos tardan en resolverse unos dos años.⁴³⁹ “No cumplen con el principio de la justicia pronta, para que no llegue primero el hambre que la justicia”, se quejó Barán.⁴⁴⁰

Según esta magistrada y algunos abogados, los patronos utilizan diferentes tácticas para retrasar indefinidamente los procesos judiciales. Las más frecuentes

⁴³⁵ Entrevista de Human Rights Watch con un funcionario anónimo del IGSS, Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2000.

⁴³⁶ Entrevista de Human Rights Watch con José Antonio Recinos y César Augusto Prera, procuradores, Ministerio de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 20 de junio de 2000.

⁴³⁷ Entrevista de Human Rights Watch con Augusto Salazar, coordinador nacional, FESTRAS, Ciudad de Guatemala, 9 de junio de 2000.

⁴³⁸ Código de Trabajo, artículos 269-272, 281 (l).

⁴³⁹ Entrevista de Human Rights Watch con Beatriz de León de Barreda, magistrada de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

⁴⁴⁰ Entrevista de Human Rights Watch con Pedro Barán, abogado de CALDH, Ciudad de Guatemala, 29 de mayo de 2000.

son las alegaciones de imposibilidad de comparecer en las audiencias por razón de enfermedad, alegación que puede hacerse hasta tres veces, y las alegaciones de incompetencia del juez sobre el caso, una alegación que se plantea por rutina, independientemente del caso o del juez encargado. En palabras de la magistrada de Trabajo de Barreda, una vez presentada esta alegación, “el juez le tiene que dar trámite. Se ponen solo para atrasar el proceso”.⁴⁴¹ Los abogados de los empleadores actúan así en cada uno de los escalones del proceso, apelaciones incluidas, causando cada vez lo que Auyón denominó “otro estancamiento de meses”⁴⁴²

Aún cuando la trabajadora persiste y lleva el caso a los tribunales, no hay garantías de que será compensada ni siquiera en el caso de que se dicte una sentencia favorable. La magistrada de Barreda se quejaba de que “las multas son ridículas, y ni las pagan”.⁴⁴³ En el caso concreto de las casas particulares, las trabajadoras a menudo tienen dificultad para cobrar las indemnizaciones. Una sentencia en contra del patrono significa que el tribunal puede embargar sus bienes para asegurar al pago a la trabajadora. A menudo, declaró Auyón, el acusado en un caso de trabajo de casa particular es la señora de la casa, que carece de bienes, propiedades o cuentas bancarias a su nombre. De 1999 a Junio de 2000, Auyón llevó un total de dieciséis casos para el CENTRACAP, y ése había sido el problema en los cuatro casos que concluyeron con sentencia favorable. Los tribunales no intervinieron los bienes del hombre de la casa. “Así que hay un derecho declarado pero sin efectividad”, comentó Auyón.⁴⁴⁴

Cuando se terminó este informe, el gobierno de Guatemala adoptó una serie de reformas del Código de Trabajo. Dichas reformas pretenden remediar una situación en la que las sanciones por infringir el Código de Trabajo eran tan insignificantes que carecían de poder disuasorio. Hasta que se adoptaron las reformas en mayo de 2001, las multas que establecía el Código de Trabajo eran tan bajas que para los patronos era mucho más fácil violar la ley y pagarlas que tomar las medidas necesarias para proteger los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, el Código de Trabajo establecía que las infracciones de las disposiciones referentes a salarios, jornadas o descansos dieran lugar a la imposición de una multa de entre Q500 y Q2,500 (entre \$67 y \$333). Si se

⁴⁴¹ Entrevista de Human Rights Watch con Beatriz de León de Barreda, magistrada de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

⁴⁴² Entrevista de Human Rights Watch con Misrahí Iram Auyón B., abogado de CENTRACAP, Ciudad de Guatemala, 7 de junio de 2000.

⁴⁴³ Entrevista de Human Rights Watch con Beatriz de León de Barreda, magistrada de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

⁴⁴⁴ De los otros casos, dos se resolvieron sin acudir a los tribunales, uno se resolvió mediante el arbitrio de un juez, y nueve están pendientes.

cometía una infracción de las disposiciones relativas a higiene y seguridad en el trabajo, las multas eran de entre Q250 a Q1,250 (entre \$33 y \$167). Tras las reformas de mayo de 2001, a cada tipo de infracción le corresponde una multa por valor de un determinado número de veces el salario mínimo, en lugar de una cantidad exacta de dinero. De este modo, una infracción de las leyes relativas a salarios, jornadas o descanso, da lugar a la imposición de una multa de entre tres y doce veces el salario mínimo mensual en vigor para las actividades no agrícolas.⁴⁴⁵ Estas mismas reformas le confieren autoridad al Ministerio de Trabajo para imponer y cobrar las multas por infracciones al Código de Trabajo.⁴⁴⁶ Las bienvenidas reformas se ajustan al compromiso que, con la firma de los acuerdos de paz de 1996, ya adquirió el gobierno de Guatemala de “promover, en el curso del año 1996, los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse”⁴⁴⁷ Las reformas llegaron en un momento en el que Estados Unidos había amenazado con retirarle a Guatemala los beneficios de dos acuerdos preferenciales de comercio —el Sistema Generalizado de Preferencias(SGP) y la Ley de Asociación Comercial de la Cuenca del Caribe (CBTPA)—, a menos que, entre otras cosas, el gobierno reformara el Código de Trabajo.

Mecanismos ineficaces

La ineficacia de las instituciones públicas para responder a las violaciones a los derechos laborales se debe en parte a su falta de coordinación. Esto es especialmente cierto respecto a las violaciones que ocurren en el sector de las maquiladoras, en el que el Ministerio de Trabajo, el IGSS y el Ministerio de Economía tienen asignados papeles importantes. Guatemala cuenta en la actualidad con varios organismos encargados de defender los derechos de las mujeres y de vigilar la política de igualdad, organismos que también podrían encargarse de controlar las violaciones a los derechos laborales directamente relacionados con el género y la respuesta que les da el Estado.

El Ministerio de Economía tiene mucho más poder coercitivo que el Ministerio de Trabajo en los casos relacionados con las maquilas. En virtud del

⁴⁴⁵ Decreto Número 18-2001, Reformas del Código de Trabajo Decreto Número 1441, adoptado el 14 de mayo de 2001, artículo 17.

⁴⁴⁶ Ibíd., artículo 15.

⁴⁴⁷ Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, artículo 26(c).

Decreto 29-89, que regula el sector de las maquiladoras, la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía tiene autoridad para cancelar beneficios en el caso de que no se cumpla con las leyes del país.⁴⁴⁸ Todo el mundo está de acuerdo en que los gerentes del sector de las maquiladoras están mucho más preocupados por las inspecciones de la Dirección de Política Industrial que por las del Ministerio de Trabajo. La responsable de la Dirección, Nora González M., explicó: “El ministerio de trabajo va y no encuentran los datos, el ministerio de economía piden los datos, y se los dan”.⁴⁴⁹ El secretario general de la Inspección General de Trabajo lo reconocía así: “el poder de ellos es mayor persuasión que el nuestro”.⁴⁵⁰ Aunque la amenaza de sanciones es mayor, el Ministerio de Economía sólo ha cancelado beneficios en seis ocasiones desde 1990.⁴⁵¹

El Ministerio de Economía no puede iniciar su propia investigación, sólo puede actuar después de haber recibido un informe oficial del Ministerio de Trabajo. Una vez recibido el informe, el personal de la Dirección de Política Industrial llamará o visitará la fábrica para investigar las acusaciones y ejercer presión. Se le concederá a la maquila un período de tiempo para que rectifique la situación, bajo amenaza de cancelación de beneficios en virtud del Decreto 29-89. El sistema de intercambio de información y transferencia de casos desde el Ministerio de Trabajo no está bien desarrollado. Según Roberto de León, de la Inspección General de Trabajo, “el sistema medio funcionó el año pasado”.⁴⁵² Su homóloga, Nora González, estuvo de acuerdo en que en 2000 había habido más casos y señaló que el grado de coordinación “depende de la política de cada gobierno”.⁴⁵³ González declaró a Human Rights Watch que el Ministerio de Economía recibió cinco informes del Ministerio de Trabajo relativos al

⁴⁴⁸ Decreto 29-89, artículo 43 (f).

⁴⁴⁹ Entrevista de Human Rights Watch con Nora González M., directora de la Dirección de Política Industrial, Ministerio de Economía, Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000.

⁴⁵⁰ Entrevista de Human Rights Watch con Roberto de León, secretario general, Inspección General de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

⁴⁵¹ Comunicación electrónica con Nora González M., directora de la Dirección de Política Industrial, Ministerio de Economía, fechada el 1 de marzo de 2001.

⁴⁵² Entrevista de Human Rights Watch con Roberto de León, secretario general, Inspección General de Trabajo, Ciudad de Guatemala, 22 de junio de 2000.

⁴⁵³ Entrevista de Human Rights Watch con Nora González M., directora de la Dirección de Política Industrial, Ministerio de Economía, Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2000.

incumplimiento en maquilas de las leyes laborales del país; como resultado, se cancelaron los beneficios de cuatro maquilas.⁴⁵⁴

También es difícil la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y el IGSS. Para Pedro Barán, asesor legal del programa para las mujeres del CALDH, “hay cierta atomización, ciertos celos entre el Ministerio de Trabajo y el IGSS. Debería de haber más colaboración entre ellos, pero no hay. Las que salen perdiendo son las trabajadoras mismas”.⁴⁵⁵ Al parecer, hace años existía un acuerdo para facilitar la coordinación de las dos instituciones, pero ahora, como afirmó un inspector del IGSS, “ya no hay cruce de información, o sea, no hay coordinación”.⁴⁵⁶

CALDH actuó de catalizador en el inicio del diálogo entre estas instituciones. En febrero de 1999, la ONG organizó la *Instancia Coordinadora*, un mecanismo informal para promover la coordinación, no solo entre las instituciones gubernamentales, sino también entre las ONG. En la Instancia están presentes el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Inspección, Higiene y Seguridad y Sección de la Mujer Trabajadora), el IGSS (Inspección, Higiene y Seguridad), el Ministerio de Economía (Dirección de Política Industrial), el Departamento de Inmigración, la Procuraduría de los Derechos Humanos (Departamento de Educación), GRUFEPROMEFAM, AMES, CEADEL y COVERCO. La OIT y MINUGUA participan como observadores. Aunque todos los miembros aprueban el esfuerzo, no se han obtenido muchas medidas concretas. Por ejemplo, la Instancia propuso un sistema por el que cada mes el Ministerio de Economía enviaría al IGSS información acerca de las nuevas maquilas que se instalasen. Esto facilitaría que el IGSS se asegurara del cumplimiento de la obligación de registrar a los trabajadores y de pagar las contribuciones. Sin embargo, todavía no hay un acuerdo oficial y por lo tanto no se está intercambiando información.⁴⁵⁷

La mayoría de las trabajadoras con las que hablamos ni siquiera habían tratado de conseguir compensaciones a través del Ministerio de Trabajo, y mucho menos a través de una adjudicación en los tribunales laborales. Las pocas que habían acudido al Ministerio de Trabajo lo habían hecho después de perder su empleo, con el fin de forzar a su antiguo patrono a pagarles la indemnización

⁴⁵⁴ Comunicación electrónica con Nora González M., directora de la Dirección de Política Industrial, Ministerio de Economía, fechada el 1 de marzo de 2001.

⁴⁵⁵ Entrevista de Human Rights Watch con Pedro Barán, abogado, CALDH, Ciudad de Guatemala, 20 de junio de 2000.

⁴⁵⁶ Entrevista de Human Rights Watch con un inspector del IGSS anónimo, Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2000.

⁴⁵⁷ Ibíd.

por despido. Las que acudieron a los organismos públicos con denuncias sobre sus trabajos en curso son muchas menos. Las razones de su reticencia son variadas: la mayoría desconocen sus derechos o no saben cómo ejercerlos; otras tienen miedo a represalias por parte del patrono, y otras creen que serán mal atendidas y que el esfuerzo no merece la pena. En general, no tienen confianza en la ayuda que pueda proporcionarles el sistema. Human Rights Watch concluyó que esta actitud reticente de las mujeres trabajadoras es razonable, y que las prácticas y deficiencias de las instituciones refuerzan sus temores y las disuaden cada vez más de exigir sus derechos.

VII. CONCLUSIÓN

En Guatemala, las trabajadoras de casa particular y las de las maquilas sufren discriminación por ser mujeres. Mientras el servicio doméstico ha sido desde hace mucho una opción de trabajo para las mujeres guatemaltecas, especialmente para las indígenas de zonas rurales con poca o ninguna formación o vocación, la industria maquiladora representa una alternativa para la mujer guatemalteca porque ofrece nuevas oportunidades económicas. Hay quien argumenta que la globalización, en forma de maquilas, traslada a las mujeres a la modernidad. Liberadas al fin del trabajo doméstico, o al menos de aquel remunerado, las mujeres de Guatemala pueden acceder al auténtico mercado laboral y trabajar en unas fábricas en las que tendrán más derechos y más libertad. Sin embargo, la realidad no es tan sencilla. Muchas mujeres se ven atrapadas entre trabajos en los que se restringen sus derechos, tienen poca libertad y no gozan de garantías, o trabajos en los que se invade su intimidad y se viola su derecho a la igualdad.

Las trabajadoras de casa particular son uno de los grupos menos protegidos y más explotados de Guatemala. El Código de Trabajo ha establecido básicamente una jerarquía de trabajadores en la que los trabajadores domésticos disfrutan de unos derechos restringidos porque el trabajo que realizan está poco valorado. Y precisamente está poco valorado porque lo realizan mujeres y transcurre en la esfera privada. A las trabajadoras de casa particular se les niegan derechos laborales fundamentales, como el derecho a una jornada de ocho horas, al salario mínimo o a descansar un día completo por semana. Además, la mayoría no están incluidos en el sistema nacional de seguridad social. Y no sólo eso, sino que a las trabajadoras de casa particular se les niega el acceso a los beneficios por maternidad y mayoritariamente no pueden cumplir con sus obligaciones familiares. La ley no dispone protecciones especiales para trabajadoras de casa particular menores de edad, a pesar de que una parte considerable de la fuerza laboral es menor de dieciocho años. Las trabajadoras de casa particular, especialmente aquellas menores de edad, son muy vulnerables al acoso sexual en el trabajo. Está claro que existe desigualdad en la protección legal del trabajo doméstico, lo que tiene mayor impacto en las mujeres, que constituyen la mayoría de este grupo de trabajadores.

Las trabajadoras de maquilas, aunque están empleadas de un sector altamente regulado, en el que deberían disfrutar de todos los derechos garantizados por el Código de Trabajo, están, sin embargo, discriminadas por razones reproductivas. Al solicitar un trabajo en las maquilas, las mujeres tienen que responder a preguntas sobre posibles embarazos e incluso, a veces, someterse a test de embarazo. A menudo, una vez que han conseguido el trabajo,

las que quedan embarazadas no tienen acceso a cuidados médicos adecuados y no siempre disfrutan de todas las prestaciones por maternidad que contemplan las leyes en Guatemala. La discriminación por razones reproductivas es contraria al principio fundamental de igualdad de oportunidades y de trato.

El gobierno de Guatemala ha contraído obligaciones internacionales de respetar, proteger y cumplir con los derechos humanos de las mujeres. Esto significa que Guatemala debe eliminar cualquier tipo de discriminación legal, allá donde exista, tomar medidas para prevenir la discriminación en el sector privado y en el público, y asegurar que aquellas mujeres cuyos derechos han sido violados tienen acceso a remedios eficaces. Human Rights Watch constató que, en la práctica, el gobierno de Guatemala no cumple con esas obligaciones. El resultado es que las mujeres trabajadoras sufren discriminación de género y se viola su derecho a la intimidad. Cada vez hay más mujeres en Guatemala que entran en el mercado laboral y el gobierno debe adoptar las medidas necesarias para garantizar que lo hacen con igualdad de derechos y oportunidades, tanto en las leyes como en la práctica.

APÉNDICES

APÉNDICE A: Respuesta del Ministerio de Trabajo a las Preguntas de Human Rights Watch

APÉNDICE B:
Ejemplo de Solicitud de Empleo

APÉNDICE C:
Maquilas y Compañías Estadounidenses Afiliadas y Sus Prácticas
Reportadas

**SE INFORMÓ DE QUE EXIGÍAN A LAS SOLICITANTES QUE
 RESPONDIERAN A PREGUNTAS SOBRE EL EMBARAZO**

Maquila afiliada	Compañía estadounidense
Atlantic Modas (anteriormente Pacific Modas, S.A.)	GEAR for Sports Target Corporation Aeropostale
INAPSA	H.J. Heinz Sysco Corporation
Industrias Modas Gooryong, S.A.	Target Corporation
Modas Cielo, S.A.	VF Corporation The Limited Warnaco Corporation [†]
Modas One Korea, S.A.	Sara Lee Corporation* J.C. Penney Company, Inc.* Liz Claiborne, Inc.
Modas Young Nam, S.A.	Montgomery Ward [†]
Sam Bridge, S.A. (anteriormente SamLucas, S.A.)	No se dispone de información
Sertegua, S.A.	Oxford Industries Face to Face Industries

[†] Se declaró en bancarrota en junio de 2001.

* Sara Lee Corporation declaró que no tenía relación alguna con Modas One Korea, S.A.

* J.C. Penney Company, Inc. declaró que no tenía relación alguna con Modas One Korea, S.A.

[†] Se declaró en bancarrota en diciembre de 2000.

Shin Kwang, S.A.	No se dispone de información
Sul-Ki Modas, S.A.	Wal-Mart Stores
Textiles Sung Jae, S.A.	Target Corporation
Ventas Unidas, S.A.	Pierre Cardin

SE INFORMÓ DE QUE EXIGÍAN PRUEBAS DE EMBARAZO A LAS SOLICITANTES DE EMPLEO

Maquila afiliada	Compañía estadounidense
Textiles Tikal, S.A.	Tracy Evans Ltd. Company The Limited
Proindexsa	Jones Apparel Group
Lindotex, S.A./Beautex, S.A.	No se dispone de información
Dong Bang Fashions, S.A.	No se dispone de información

SE INFORMÓ DE QUE NEGARON O LIMITARON LOS DERECHOS AL PERMISO DE MATERNIDAD Y LA LACTANCIA

Maquila afiliada	Compañía estadounidense
Textiles Sung Jae, S.A.	Target Corporation
INAPSA	H.J. Heinz Company Sysco Corporation

SE INFORMÓ DE QUE DESPIDIERON A TRABAJADORAS POR ESTAR EMBARAZADAS

**Maquila
afiliada**

Modas One Korea, S.A.

Tanport, S.A.

Compañía estadounidenseLiz Claiborne, Inc.
Sara Lee Corporation*
J.C. Penney Company, Inc.*

No se dispone de información

SE INFORMÓ DE QUE NEGARON EL ACCESO DE LAS TRABAJADORAS A LA ATENCIÓN A SU SALUD REPRODUCTIVA

**Maquila
afiliada**

Textiles Sung Jae, S.A.

INAPSA

Sam Bridge, S.A.
(anteriormente Sam Lucas, S.A.)**Compañía estadounidense**

Target Corporation

H.J. Heinz Company
Sysco Corporation

No se dispone de información

* Sara Lee Corporation declaró que no tenía relación alguna con Modas One Korea, S.A.

* J.C. Penney Company, Inc. declaró que no tenía relación alguna con Modas One Korea, S.A.

APÉNDICE D:
Lista de Maquilas en Guatemala y Sus Respuestas

MAQUILA	Carta enviada por correo y por fax	Respuesta
Beautex, S.A. (anteriormente Lindotex, S.A.)	febrero de 2001	La fábrica ya no realiza pruebas de embarazo.
Dong Bang Fashions, S.A.	febrero de 2001	Declaró que no realizan pruebas de embarazo.
INAPSA	marzo de 2001	NINGUNA
Modas Cielo	febrero de 2001	Reconoció haber preguntado sobre el embarazo. Eliminó la pregunta en octubre de 2000.
Modas Gooryong, S.A.	febrero de 2001	NINGUNA
Modas One Korea	N/A	Fábrica cerrada en 2000.
Modas Young Nam, S.A.	febrero de 2001	Declaró que responder a preguntas sobre el embarazo nunca ha sido un requisito para la contratación.
Atlantic (Pacific Modas), S.A.	marzo de 2001	Reconoció haber preguntado sobre el embarazo, declaró haber cesado la práctica.
Proindexsa, S.A.	febrero de 2001	NINGUNA
Sam Bridge, S.A. (anteriormente Sam Lucas, S.A.)	No se pudo enviar por fax, correo – marzo de 2001	NINGUNA

Sertegua, S.A.	febrero de 2001	Reconoció haber preguntado sobre el embarazo para asignar puestos dentro de la fábrica. Cesó la práctica en febrero de 2001.
Shin Kwang, S.A.	febrero de 2001	NINGUNA
Sul-Ki Modas, S.A.	febrero de 2001	Reconoció haber preguntado sobre el embarazo para asignar puestos dentro de la fábrica y procesar la documentación con el IGSS.
Tanport, S.A.	No se pudo enviar por fax, correo – marzo de 2001	NINGUNA
Textiles Sung Jae, S.A.	febrero de 2001	NINGUNA
Textiles Tikal, S.A.	marzo de 2001	Declaró que no realizan pruebas de embarazo.
Ventas Unidas	febrero de 2001	Reconoció haber preguntado sobre el embarazo para acomodar las necesidades de las trabajadoras embarazadas.

APÉNDICE E:
Lista de Compañías Estadounidenses y Sus Respuestas

COMPAÑÍA	Fecha del envío por fax de la carta	Respuesta
Aeropostale, Inc.	marzo de 2001	Hace negocios con Intertex Group, un importador que contrata a Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. Exige a todos los proveedores que firmen una carta comprometiéndose a cumplir las leyes de Estados Unidos sobre trabajo forzado e infantil. Ningún comentario directo sobre discriminación.
B.J.D., Inc.	febrero de 2001	Declaró que no tenía relación directa con Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. En 1999, hizo un pedido a una empresa surcoreana llamada Fount que subcontrataba a fábricas en América Central. Interrumpió el pedido debido a la producción insatisfactoria. No ofreció información sobre la empresa surcoreana.
Face to Face Industries	marzo de 2001	NINGUNA
GEAR for Sports	febrero de 2001	Relación en curso con Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. La compañía cuenta con un programa de control tanto interno como externo para comprobar continuamente el cumplimiento del código de conducta que prohíbe las pruebas de embarazo.
H.J. Heinz Company	marzo de 2001	Tiene un contrato con un distribuidor que le compra a INAPSA. Exigirá un informe del proveedor sobre la discriminación en la fábrica de INAPSA, y declaró su intención de ordenar al distribuidor que termine su relación si la respuesta no es satisfactoria.
JC Penney	febrero de	Declaró que no tenía relación alguna

Co., Inc.	2001	con Modas One Korea.
Liz Claiborne, Inc.	febrero de 2001	Un proveedor llamado Shin Won subcontrató a Modas One Korea sin autorización en violación del contrato. Liz Claiborne, Inc. solo permite la subcontratación después de haber realizado una auditoría de derechos humanos.
Montgomery Ward	N/A	Se declaró en bancarrota el 28 de diciembre de 2000.
Oxford Industries, Inc.	marzo de 2001	NINGUNA
Pierre Cardin*	Se negaron a dar el número de fax, correo – marzo de 2001	Tras las averiguaciones de Human Rights Watch, el agente para América central de la compañía pidió a Ventas Unidas, S.A. que dejara de preguntarle a las solicitantes de empleo si estaban embarazadas.
Polo Ralph Lauren Corp.	febrero de 2001	No tiene una relación directa con Proindexsa. Sun Apparel, una filial de Jones Apparel Group, que tiene la licencia de “The Polo Jeans Company,” contrató a Proindexsa entre noviembre de 1999 y noviembre de 2000. La orden no se cursó hasta que se realizó una auditoría. Se denegó el contrato inicialmente, debido en parte a las pruebas de embarazo. Proindexsa remedió la situación y recibió el contrato.
Sara Lee Corporation	febrero de 2001	Declaró que no existe ninguna relación con Modas One Korea.
Sysco Corporation	marzo de 2001	Un proveedor, Superior Foods, Inc., compra productos a INAPSA. El Director Ejecutivo de Superior Foods, Inc., investigó las alegaciones e INAPSA le aseguró que no le preguntas a las solicitantes de empleo si están embarazadas.

* Pierre Cardin es una compañía francesa.

Target Corporation	Se negaron a dar el número de fax, correo – febrero de 2001	NINGUNA
The Limited, S.A.	febrero de 2001	Hizo pedidos a Textiles Tikal, S.A. y Modas Cielo, S.A. en 1999 y 2000. El código de conducta de The Limited prohíbe la discriminación. Nunca se realizaron auditorías en estas fábricas.
Tracy Evans Ltd. Co.	febrero de 2001	Ni negó ni confirmó su relación con Textiles Tikal, S.A. Calificó de “inaceptable” la práctica de preguntar sobre el embarazo.
VF Corporation	febrero de 2001	VF Corporation sí produce blusas de punto Lee en la fábrica de Modas Cielo. Las inspecciones periódicas han concluido que las condiciones son aceptables. VF prohíbe las pruebas de embarazo en sus términos de compromiso con fábricas.
Wal-Mart Stores, Inc.	febrero y marzo de 2001	Realizó una auditoría en la fábrica de Sul-Ki Modas, S.A. en diciembre de 2000, concluyó que había un problema con las pruebas de embarazo y ordenó que cesara la práctica.
Warnaco Corporation	febrero de 2001	Declaró que no existía relación alguna con Modas Cielo, S.A. La fábrica dijo que sí la había. Warnaco se declaró en bancarrota el 11 de junio de 2001.