



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

IV época • nro. 80 • 2016

Revista Estudios Sociales

80

Las mujeres en el mercado laboral
guatemalteco

Los derechos laborales en
Guatemala: desafíos pendientes

Hogares y condiciones de vida
en el municipio de Tactic

HEYDY LÓPEZ LEPE
MARÍA FRAUSTO
ANA VICTORIA PELÁEZ

idies

Instituto de Investigación y proyección
sobre economía y sociedad plural



VRIP

VICERRECTORÍA DE
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



VRIP
VICERRECTORIA DE
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN

Revista Estudios Sociales nro. 80

idies

Instituto de investigación y proyección
sobre economía y sociedad plural

300.5
R454

Revista Estudios Sociales / Universidad Rafael Landívar, Vicerrectoría de Investigación y Proyección, Idies.
Guatemala : URL, Editorial *Cara Parens*, 2016.

viii, 108 p. ; il. (Revista Estudios Sociales, nro. 80)
ISSN: 978-9929-54-147-4

1. Ciencias Sociales – Publicaciones periódicas
2. Guatemala – Condiciones rurales – Publicaciones periódicas
3. Discriminación sexual en el trabajo
4. Igualdad de remuneración
5. Derechos de la mujer
6. Trabajo de la mujer
 - i. Universidad Rafael Landívar, Vicerrectoría de Investigación y Proyección, Idies
 - ii. t.

SCDD 21

Se autoriza el uso y reproducción de este material sin fines comerciales, siempre que se cite la fuente y se cuente con la autorización de los editores responsables.

©

Editorial *Cara Parens* de la
Universidad Rafael Landívar
Vista Hermosa III, Campus Central,
zona 16, Edificio G, oficina 103
Apartado Postal 39-C,
Ciudad de Guatemala, Guatemala 01016
PBX: (502) 2426-2626, extensiones 3158 y 3124
Correo electrónico: caraparens@url.edu.gt
Sitio electrónico: www.url.edu.gt

Las opiniones expresadas en los artículos de esta revista son responsabilidad de las autoras y no reflejan necesariamente la opinión del Idies.

Dirección editorial:
Karen De la Vega de Arriaga

Coordinadora editorial:
Dalila Gonzalez

Coordinador de diseño gráfico:
Pedro Luis Alvarez Molina

Coordinadora administrativa y financiera:
Liceth Rodriguez Ruíz

Diseño gráfico y diagramación:
Ingrid L. Estrada C.

Universidad Rafael Landívar
Instituto de Investigación y Proyección
sobre Economía y Sociedad Plural
Vista Hermosa III, Campus Central,
zona 16, Edificio O, oficina 301
Ciudad de Guatemala, Guatemala 01016
Teléfonos: (502) 2426 2591 y 92,
Fax: (502) 2426 2593
Sitio electrónico: www.url.edu.gt/idies

Revista Estudios Sociales nro. 80

Las mujeres en el mercado
laboral guatemalteco
Heydy López Lepe

Los derechos laborales en Guatemala:
desafíos pendientes
María Frausto

Hogares y condiciones de vida
en el municipio de Tactic
Ana Victoria Peláez





Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

Rector	Dr. Eduardo Valdés Barriá, S. J.
Vicerrectora académica	Dra. Lucrecia Méndez de Penedo
Vicerrector de Investigación y Proyección	Dr. Juventino Gálvez Ruano
Vicerrector de Integración Universitaria	P. Julio Enrique Moreira Chavarría, S. J.
Vicerrector administrativo	Lcdo. Ariel Rivera Irías
Secretaría general	Lcda. Fabiola Padilla de Lorenzana

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN (VRIP)

Vicerrector	Dr. Juventino Gálvez Ruano
Director de Gestión de Investigación	Mgtr. Francisco Alfredo Sapón
Director de Incidencia Pública	Dr. Víctor Gálvez Borrell
Director de Formación y Acción para el Desarrollo Integral	Lcdo. Víctor Bonilla Cifuentes

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN PARA LA ECONOMÍA Y SOCIEDAD PLURAL (IDIES)

Director	Mgtr. Wilson Romero
Coordinadora editorial	Mgtr. Ana Victoria Peláez

Índice

Presentación	vii
---------------------------	-----

Las mujeres en el mercado laboral guatemalteco	I
HEYDY LÓPEZ LEPE	

Resumen	I
Introducción	2
1. Metodología utilizada	3
2. Trabajo, trabajo del cuidado y su evolución histórica ..	4
3. Organizaciones internacionales y situación laboral	8
4. Condiciones que determinan el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral	12
5. Situación de las mujeres en el mercado laboral	17
6. Segregación ocupacional de género en el mercado laboral	21
7. Situación del empleo por área geográfica	25
8. Las mujeres y el trabajo formal e informal	28
9. Consideraciones finales	31
Referencias	35

Los derechos laborales en Guatemala: desafíos pendientes..	41
MARÍA FRAUSTO	

Resumen	41
Introducción	42
1. Los derechos humanos	43

2. Los derechos del trabajo como derechos humanos y su cumplimiento en Guatemala	44
3. Conclusiones	74
Referencias	75

Hogares y condiciones de vida en el municipio de Tactic.... 79
ANA VICTORIA PELÁEZ

Resumen	79
Introducción	80
1. El municipio de Tactic	81
2. Acceso a servicios	84
3. Necesidades básicas insatisfechas	89
4. Pobreza y consumo	91
5. Retos para las políticas públicas desde el territorio ...	94
Referencias	95
Anexo 1: tablas.....	97
Anexo 2: el método NBI	103

Presentación

Con este número de la *Revista Estudios Sociales*, el Instituto de investigación y proyección sobre economía y sociedad plural (Idies) de la Universidad Rafael Landívar presenta tres artículos, producto de estudios realizados en el instituto, que buscan aportar a la discusión sobre los desafíos para la inclusión social: dos de ellos relacionados con el trabajo y el empleo, que constituye un elemento fundamental en cualquier estrategia de desarrollo y un ámbito en el que se dignifica a la persona; y un artículo que presenta resultados del estudio sobre las condiciones de vida en un municipio de Guatemala.

vii

En el primer artículo, la autora, Heydy López, analiza la situación de las mujeres en el mercado laboral guatemalteco. Desde un enfoque de derechos humanos, cuestiona el modelo que sustenta el mercado de trabajo actual, que ignora el aporte económico que representa el trabajo no remunerado de las mujeres y limita el ejercicio del derecho de las mujeres a un trabajo reconocido de la misma manera que el de los hombres.

El segundo artículo, escrito por María Frausto, plantea la necesidad de fortalecer una institucionalidad que garantice el cumplimiento de los derechos laborales en Guatemala, toda vez que, a

pesar de contar con un marco legal y entidades creadas para ello, en la práctica dichos derechos no siempre son reconocidos.

El tercer artículo, preparado por Victoria Peláez, presenta una caracterización general de las condiciones de vida de los hogares en el municipio de Tactic, Alta Verapaz, con el fin de llamar la atención hacia la importancia de atender programas sectoriales desde el nivel local, de tal manera que la población actualmente excluida pueda ser atendida y fortalecida en sus capacidades para desarrollarse de manera autónoma.

Los tres artículos sugieren la necesidad de promover políticas públicas tanto a nivel territorial como sectorial, que se complementen, para lograr una institucionalidad pública que promueva y garantice el reconocimiento de la dignidad de las personas. Con ello, el Idies entrega un aporte al debate público para orientar la formulación e implementación de políticas que garanticen una vida digna para el conjunto de la población guatemalteca.

Las mujeres en el mercado laboral guatemalteco

*Heydy López Lepe**

Resumen

I

El sostenimiento de condiciones de trabajo que violan los derechos económicos y sociales de las y los trabajadores, cuya reproducción se basa en el trabajo de cuidado de las mujeres, es una situación inaceptable en la sociedad. Estas condiciones se están agudizando hasta extremos insostenibles por la aplicación sucesiva de políticas neoliberales, que desplazan constantemente a las y los trabajadores a situaciones de sobrevivencia casi inhumana: bajos salarios (regularmente por debajo del mínimo vital), pocas o ninguna prestación laboral, inestabilidad en los contratos de trabajo o autoempleo. En estas situaciones, generalmente las mujeres son la población más afectada, dada su función reproductiva, que socialmente la ha confinado a asumir unilateralmente la responsabilidad del trabajo de cuidado, lo que la hace vulnerable en las diferentes etapas de su

* Economista, con estudios de maestría en Economía del Medio Ambiente y Recursos Naturales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Docente titular en la Universidad de San Carlos y en la Universidad Mariano Gálvez. Con estudios de género en Cinadco, Estado de Israel y en Flacso Guatemala. Ha trabajado en proyectos y programas de género, en instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Actualmente es investigadora en el área de Economía de género en Idies.

ciclo de vida, y que con frecuencia la obligan a entrar y salir del mercado laboral o dedicarse a actividades de escasa remuneración. Si estos aspectos se ven desde la óptica del mercado, todas las interrelaciones con el trabajo reproductivo de las mujeres desaparecen y carecen de valor. Es por ello que se hace necesario visibilizarlo y enfatizar su importancia desde una óptica más humana, y de allí que se haya elegido el enfoque de derechos humanos.

Palabras clave: trabajo, trabajo del cuidado, trabajo productivo, pobreza, pobreza de tiempo.

Introducción

2 Describir la situación de las mujeres guatemaltecas en el mercado laboral desde la estadística no es difícil si se cuenta con la información apropiada, ya que con solo observar una serie de cuadros y gráficas es posible ver dónde y en qué cantidad o porcentaje se encuentran las mujeres, evidencian el sector en donde se ubica, los niveles de ingreso y, con suerte, el acceso al seguro social de las mujeres. De esta forma, desde la teoría económica neoliberal, se describe la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Pero el punto es analizar las determinantes históricas, sociales y económicas que establecen la dinámica de ingreso y permanencia de mujeres y hombres en el mercado laboral, y las diferencias que persisten tanto para los trabajadores como para las trabajadoras. Así también, cómo este conjunto de elementos afecta la vida de las mujeres y a sus familias, principalmente la de aquellas en situación de pobreza.

Entonces, ¿cómo abordar el tema del mercado laboral y las mujeres? Primero, partir del aspecto teórico conceptual desde el cual se analizan los mercados laborales: la ciencia económica. Y, ¿por qué incluir la categoría “género” para el análisis del mercado de trabajo? Porque la situación de ingreso, permanencia en el mercado laboral y visión económica y social que se tiene de las mujeres trabajadoras es distinta a la de sus pares masculinos, y estas diferencias afectan enormemente la calidad de vida de las mujeres y de sus familias.

La categoría género explica la construcción social y simbólica de la identidad femenina y masculina sobre la base de la diferencia sexual. De acuerdo con Marcela Lagarde, «la categoría de género analiza la síntesis histórica que se da entre lo biológico, económico, social, jurídico, político, psicológico, cultural; implica al sexo, pero no agota ahí sus explicaciones» (Hernández García, 2006).

¿Y el enfoque de derechos humanos? Aunque formalmente hombres y mujeres tienen los mismos derechos, efectivamente los derechos de las mujeres no se cumplen en su totalidad. Tener derechos confiere dignidad y legitima para trabajar por su realización.

El reconocimiento internacional de estos derechos se evidencia a través del establecimiento de convenios y tratados, algunos referidos específicamente a las mujeres, como los consignados en la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por sus siglas en inglés), los Principios de Montreal sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres, o la Observación general nro. 16¹ sobre la igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales.

3

1. Metodología utilizada

En la presente investigación, después de analizar los principales conceptos teóricos, a saber: género, trabajo y derechos humanos, y de realizar un recorrido por los principales textos de los economistas históricamente más destacados, se estableció bajo qué circunstancias se desvaloriza e invisibiliza el trabajo del cuidado no remunerado. También, se revisaron textos sobre el uso del tiempo y sus implicaciones en el trabajo remunerado y los derechos humanos.

Para establecer las diferencias laborales entre mujeres y hombres, se revisaron los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC) y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1 Las observaciones generales son emitidas por el Comité de Derechos Humanos de la ONU, compuesto por un grupo de expertos independientes que supervisan la aplicación de los derechos humanos, contenidos tanto en los informes nacionales, como de cuestiones temáticas o sus métodos de trabajo. (ONU, 2016)

Luego se enmarcó cada uno de los convenios OIT dentro de los artículos de los DESC y se estableció un total de 63 indicadores (14 de contexto y 49 específicos al mercado laboral), de los cuales se seleccionaron los más relevantes bajo el criterio siguiente: tener la información estadística oficial para construirlos e incluirlos en el informe.

El procesamiento de información estadística se hizo con la base de datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (Encovi) 2011, complementada con información oficial del Ministerio de Educación (Mineduc) y publicaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE).

2. Trabajo, trabajo del cuidado y su evolución histórica

El concepto “trabajo” en la economía se vincula, en general, a las actividades remuneradas y consideradas productivas en la órbita del mercado. En tanto, el trabajo del cuidado² no es conceptualizado como trabajo por no encontrarse en la esfera del mercado.

4

Aunque en la teoría económica, el trabajo del cuidado no produce para el mercado, se debe considerar que reproduce el factor de la producción más importante. Es decir, la fuerza de trabajo se lleva a cabo en los hogares, que es en donde se forman los futuros trabajadores y trabajadoras para el mercado capitalista, sin los cuales no existiría la producción. Por lo tanto, si el trabajo del cuidado no es considerado, no se puede analizar a profundidad la situación real de ingreso y permanencia o salida de las mujeres al mercado laboral; eso sería analizar el mercado laboral desde una óptica plana cuando la realidad es tridimensional.

La importancia del análisis del trabajo del cuidado radica, no solo en visibilizarlo, sino en analizarlo y resolverlo para alcanzar una sociedad incluyente e igualitaria. La responsabilidad que recae

² El trabajo del cuidado no remunerado incluye el trabajo doméstico (preparación de comidas, limpieza, lavado de ropa, recolección de agua y combustible) y directamente el cuidado de personas (incluyendo niños, personas mayores y personas con discapacidades, como también a adultos sanos) llevado a cabo en los hogares y comunidades mayoritariamente por las mujeres.

sobre las mujeres en el cuidado del hogar y de sus miembros, sobre todo de niños, personas de edad avanzada, personas con discapacidad y enfermos, limita el tiempo y las oportunidades que tienen las mujeres para acceder al trabajo remunerado de tiempo completo y al mercado laboral formal, y dificulta la conciliación entre el trabajo productivo y el reproductivo, cuya resolución depende básicamente de la capacidad de negociación de la mujer con la pareja y el empleador, lo que a su vez compromete sus posibilidades de obtener los beneficios de la protección social ligados al empleo (Cepal, 2009: 189-190).

Las mujeres pueden ser cuidadoras en varios momentos de la vida e incluso terminan prestando ayuda más de una vez en su ciclo vital: comienzan con los hijos (o los hermanos), siguen con los padres y, por último, con el cónyuge enfermo.

Las implicaciones de los derechos humanos referidos al trabajo del cuidado no remunerado están asociadas con la contribución al bienestar, al desarrollo social y al crecimiento económico. También ejerce un enorme impacto sobre el disfrute de los derechos humanos de ambos cuidadores y receptores de cuidados, y especialmente de los derechos humanos de los cuidadores no remunerados, en particular de las mujeres viviendo en pobreza.

5

En la economía existen, dentro de la teoría y la práctica, actividades concebidas para mujeres y hombres, derivados de las actividades de producción para el mercado y las denominadas «no productivas» en el hogar, pero ¿cómo se realizaron estas asignaciones? ¿En qué momento de la historia se realizó esta separación y por qué uno es valorizado socialmente más que el otro al grado que se invisibiliza?

Desde sus inicios, de acuerdo con la teoría económica, el trabajo del cuidado no es considerado como «trabajo». Esto se deriva, según Engels (1884), de la asignación de actividades productivas y reproductivas entre mujeres y hombres, que se origina con el surgimiento de la familia monogámica de corte patriarcal en el que las mujeres pasaron a ser parte de las propiedades y dominio masculino, hecho que es afianzado con el surgimiento de la propiedad privada.

En ese primer momento de la historia de la familia patriarcal, el vocablo familia derivaba de «famulus» que significa esclavo doméstico. Esta expresión fue inventada por los romanos para designar al nuevo organismo social, cuyo jefe tenía bajo su poder a la mujer, a los hijos y a cierto número de esclavos, con la patria potestad romana y el derecho de vida y muerte sobre ellos (Engels, 1884, pp. 33-34).

Por lo tanto, resulta comprensible la asignación y desvalorización que de las labores asignadas a las mujeres se ha hecho hasta la fecha. De esa forma, se inició la historia del pensamiento económico con los grandes filósofos griegos que veían los hechos económicos desde la perspectiva ética o moral de su época, en la cual las mujeres no formaban parte importante.

6 John Stuart Mill, en *La esclavitud femenina* (1869), estableció que el origen de la esclavitud femenina se deriva de la superioridad física del hombre y que la pretendida inferioridad de la mujer es el resultado de su deficiente educación (haciendo referencia a la educación para «el hogar» que se reproducía en las familias, apoyada en las enseñanzas religiosas), educación que perpetúa la esclavitud de las mujeres a lo que añadiría las políticas y leyes que sostenían los regímenes sin importar el modo de producción vigente (Mill, 1869).

Los economistas clásicos reconocieron la importancia de la actividad de las mujeres en casa, que se destina al cuidado familiar, y en particular, al relacionado con la crianza y la educación de los hijos, indispensable para que estos se conviertan en «trabajadores productivos» y contribuyan a «la riqueza de las naciones». Pero a toda esta actividad no se le otorga valor económico.

Adam Smith divide el trabajo en productivo e improductivo; este último incluye el trabajo de los criados domésticos, sin considerar el aporte económico de las mujeres, que es fundamental para la reproducción familiar. Asimismo, considera como trabajo remunerado o no solo aquella actividad que produce para el mercado, que genera ganancia.

En *El capital*, Marx indica que «el personal obrero está formado por hombres y mujeres adultos y niños de ambos sexos...» (Marx,

1867, p. 205). Cuando se hace referencia al trabajo doméstico, se habla de la industria doméstica, basada en el empleo de mujeres y de niños que trabajan a destajo en las casas con pequeños talleres, los cuales son considerados como prolongación de las fábricas. Marx ignoró el papel de la actividad productiva doméstica en la reproducción del ciclo de la fuerza de trabajo, suponiendo, como David Ricardo, que el capitalista aportaba todo lo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo (Marx, 1867, p. 170).

Partiendo del concepto patriarcal de una familia como un grupo de personas que funciona como unidad altruista, con valores morales que permiten una distribución del ingreso y la crianza de los hijos e hijas dentro del hogar sin conflictos, la teoría económica ha permitido legitimar las desigualdades entre hombres y mujeres, al interior de las familias, que es donde se soporta la doble carga de obtener un salario y criar a los hijos e hijas.

La escuela marginalista (1870), por ejemplo, reducía la economía al estudio de la interacción de la demanda y la oferta en el mercado, y colocando la utilidad como la fuente del valor y no el trabajo. Marshall argumentaba que en el trabajo solo debía incluirse aquellas actividades que eran fuente de ingresos, abogó a favor de un salario familiar para todos los trabajadores varones y argumentó que el salario mínimo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo no calificada debía incluir una cantidad suficiente para mantener a una esposa dedicada a las tareas del hogar (Marshall, 1959, p. 58).

En la actualidad, en el caso de Guatemala, el salario mínimo sigue siendo pensado para una familia de cinco miembros; sin embargo, este no alcanza para cubrir mínimamente el costo de la canasta básica³, además de que la distribución del ingreso dentro del hogar es desigual, ya que generalmente se favorece la cobertura de las necesidades de los miembros varones generadores del ingreso.

Con la escuela marginalista —posteriormente neoclásica—, el centro de atención se desplaza desde la producción capitalista ha-

3 Canasta básica alimentaria: es el mínimo alimentario que debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas. Canasta básica vital: además de alimentos incluye vivienda, mobiliario, salud, comunicaciones, transporte, recreación y cultura, educación, restaurantes y hoteles. (INE, 2015)

cia el mercado capitalista, el intercambio, con lo que se institucionaliza definitivamente la separación de ambas esferas (producción mercantil y producción doméstica) y se relega la última a la invisibilidad. De esta forma, el trabajo doméstico nunca fue considerado como trabajo dentro de la teoría económica, quedando fuera del sistema económico capitalista, pues no era fuerza de trabajo comprada por el capital y por lo tanto no era productivo para este (Carrasco, 2003).

3. Organizaciones internacionales y situación laboral

8

Al contextualizar la situación de las mujeres en el mercado laboral, no debe olvidarse que las políticas públicas no siempre surgen de las necesidades internas de cada país. La experiencia latinoamericana evidencia la imposición de políticas externas provenientes de otros países o de organismos internacionales como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), y de los intereses de empresas transnacionales a través de los tratados y convenios comerciales y políticos.

El Consenso de Washington fue impuesto por estos organismos financieros, cuyo poder de condicionar la aplicación de este consenso con el «propósito» de resolver la crisis de la deuda de la década de 1980 en América Latina, agudizó la situación de pobreza de miles de familias, afectando mayoritariamente a las mujeres.

Se debe recordar que las políticas no son neutras al género y que, desde la teoría neoliberal, las familias son vistas como unidades altruistas donde no existe conflicto de intereses: la familia ideal del hombre proveedor (trabajador asalariado) y la mujer dedicada al hogar (trabajo no remunerado), y que este es el enfoque desde el cual se impone el Consenso de Washington, basado en restricciones fiscales y monetarias que propone principalmente:

- a) Reducción del tamaño y las funciones del Estado.
- b) Reforma tributaria.
- c) Política monetaria y liberalización del régimen cambiario.

Es importante visualizar cómo estas políticas afectaron la vida de las familias, agudizando su situación de pobreza, ya que:

- a) La reducción del Estado se ha traducido en una menor inversión social, principalmente en salud y educación, lo que limita el acceso de las familias pobres a servicios básicos y sus oportunidades de ingreso laboral en el futuro.
- b) La reforma tributaria al exonerar de impuestos a los empresarios, principalmente exportadores, se convierte en menores ingresos estatales y nuevamente limita la inversión social; la ampliación de la base tributaria vía impuestos indirectos afecta el consumo de las familias al encarecer los bienes satisfactores, lo que afecta a las mujeres por ser las administradoras del ingreso (fijo) familiar, pero también las impulsa a buscar nuevas formas de ingresos y si sus oportunidades educativas han sido limitadas, se ubicarán en empleos precarios de baja remuneración o generando autoempleo en emprendimientos de sobrevivencia sin acceso a prestaciones y seguro social.
- c) Aunque a simple vista pareciera que la política monetaria y la liberalización del régimen cambiario no afecta a las familias, al contrario, impulsa al sector exportador, en la práctica sí influyen en los niveles de ingreso y las oportunidades de las familias de bajos ingresos; las devaluaciones encarecen los productos de consumo, lo que nuevamente repercute en los ingresos familiares, y aunque las maquilas emplean mayoritariamente mujeres, pagan un salario mínimo menor al de las otras empresas que no alcanza a cubrir la canasta básica alimentaria; dentro de la política monetaria, eliminar el control de las tasas de interés implica encarecer los créditos, lo que elimina a las mujeres como beneficiarias de estas políticas.

Actualmente, dentro de la globalización (como continuación de las políticas de ajuste y del Consenso de Washington), las políticas públicas que se adoptan para lograr la competitividad empresarial también afectan negativamente a las familias, con un agudo incremento de las desigualdades sociales a través del mercado de trabajo

en donde la cantidad y la calidad de los empleos y de las remuneraciones laborales se han deteriorado.

Se trata de una expansión de la industria manufacturera, con el creciente número de zonas francas de exportación, donde las empresas se benefician de ventajas fiscales, créditos, concesiones tarifarias, industrias de «maquila» donde trabajan mayoritariamente las mujeres, con salarios diferenciados al resto de la sociedad trabajadora.

Otra modalidad de trabajo que se expande como efecto de la globalización es el trabajo a domicilio, realizado principalmente por mujeres, sin garantías laborales ni protección social que obliga a recurrir a la fuerza de trabajo de toda la familia para cubrir las exigencias de entrega.

IO La globalización también ha incrementado el número de trabajadores y trabajadoras migrantes, en donde «las mujeres en la población total de migrantes de América Latina supera el 60 %, proceso al que se le ha denominado la “feminización de la supervivencia” siendo las que más fácilmente consiguen trabajo como trabajadoras domésticas o cuidadoras» (Berger, 2011, p. 80).

Afortunadamente junto a la teoría económica y sus aplicaciones, surgen los derechos humanos y entre ellos los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) dentro de los cuales se enmarcan los derechos laborales; la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el referente obligado en esta materia.

Por ello, el presente trabajo pretende dar una mirada al mercado laboral guatemalteco y a la situación de las mujeres, desde los derechos humanos de las y los trabajadores. Desde este enfoque, la pobreza puede ser entendida como la falta de oportunidades económicas, sociales y culturales que impiden a las personas tener una vida digna.

¿Por qué un enfoque basado en derechos humanos? Porque

no se trata solo de satisfacer necesidades, sino de garantizar derechos. El hecho de tener derechos confiere

Las mujeres en el mercado laboral guatemalteco

dignidad y legítima para trabajar por su realización. Un enfoque de derechos promueve que el Estado asegure a la ciudadanía unos elementos mínimos en cuanto a disponibilidad, facilidad de acceso, calidad y asequibilidad. Legítima las demandas de lucha contra la pobreza (Romero, Fernández y Guzmán, 2013, pp. 54-61).

La violación a los derechos laborales de las mujeres (acoso sexual, salarios diferentes, jornadas y/o condiciones laborales diferentes) constituye un acto que supone la negación del ejercicio de los derechos de la mujer y que tiene consecuencias sociales, económicas y políticas para toda la sociedad, puesto que reproduce y perpetúa un sistema de discriminación y subordinación de más de la mitad de la población. Constituye, además, una violación a los derechos humanos.

La discriminación en el trabajo por motivos de género se relaciona directamente con la asignación social de roles y normas, por lo que en el mercado laboral se observa un elevado número de mujeres en ocupaciones consideradas todavía como femeninas, generalmente precarias, vulnerables y peor remuneradas que las de los hombres. Como consecuencia de este hecho, las mujeres sufren más que los hombres los déficits de trabajo decente, y por lo tanto, sobrellevan la pobreza.

La discriminación persiste en diversas formas: desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, despidos por embarazo, falta de prestaciones por maternidad, falta de cobertura de seguridad social y dificultades para volver al trabajo después de las licencias por el nacimiento y la crianza de los hijos y las mujeres discapacitadas muchas veces son víctimas de múltiples formas de discriminación (OIT, 2010, p. 9).

Cuando las mujeres obtienen salarios precarios, constituyen un factor que vulnera no solo la situación de ellas, sino la de sus familias, especialmente si son el principal sostén del hogar, lo que puede

redundar en menores oportunidades para sus hijas e hijos, menos acceso a alimentación de calidad, educación y formación para la vida y el trabajo.

4. Condiciones que determinan el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es condicionada por su nivel de ingreso, edad, nivel educativo, estado civil, número de hijos y personas dependientes en los hogares, tipo de familia (extendida, monoparental, biparental), entorno social (acceso a servicios básicos, medios de transporte, participación en actividades comunitarias, etc.), pobreza de tiempo. A su vez, la sobrecarga de trabajo no remunerado limita el tiempo del que disponen las mujeres para desarrollar actividades generadoras de ingresos y afecta negativamente su empleabilidad y el acceso a empleos de calidad.

I2

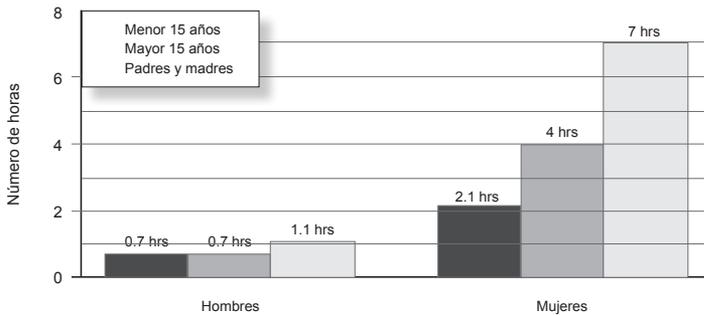
Una de las condicionantes fundamentales del ingreso y de la permanencia de las mujeres al mercado laboral y la calidad del empleo al que tiene acceso, es el uso del tiempo en la realización del trabajo del cuidado. Se trata de trabajo que consume tiempo que no puede dedicarse a otras actividades, como el cuidado de sí mismo, el ocio, la participación política y/o social y el acceso al trabajo remunerado (Cepal, 2009). Contribuye a la concentración de las mujeres en empleos precarios de bajos salarios, desprotegidos, peligrosos o en condiciones insalubres con alto riesgo para su salud y su bienestar (United Nations, 2013).

La carga de trabajo no remunerado repercute en la vida de las mujeres a lo largo de las diferentes etapas de su vida; para las niñas, representa con demasiada frecuencia la responsabilidad del cuidado de los hermanos menores y paralelamente la realización de otras tareas del hogar o las tareas escolares, si es que asisten a la escuela.

En la gráfica 1 se dibuja claramente cómo, en tres fases de la vida, los hombres mantienen casi invariable el tiempo que le de-

dican a los cuidados y a las actividades del hogar, tiempo que se cuadruplica y más, en el caso de las mujeres, siendo casi una jornada completa la dedicada por las mujeres a este tipo de trabajo y solo 1.1 hrs. en el caso de los varones.

Gráfica 1. Proceso de reproducción de la división social-sexual del trabajo dentro del hogar

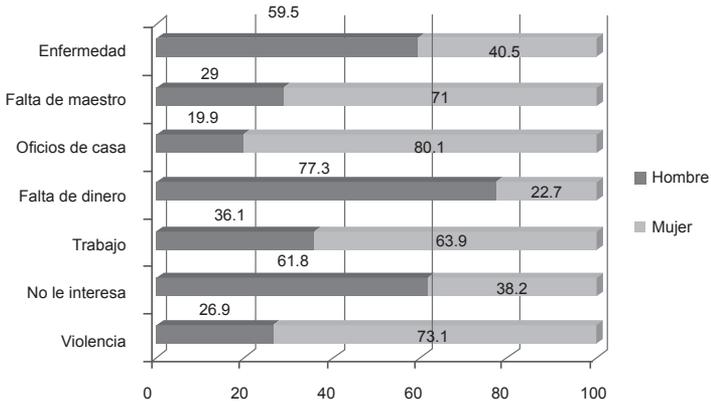


Fuente: elaboración propia con datos de Encovi 2011

De esta forma, las mujeres ven disminuidas sus posibilidades de educación formal por las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que limita muchas veces el que terminen sus estudios o incluso que asistan a la escuela. En la gráfica 2, se observa cómo la mayor causa de inasistencia escolar de las niñas es debida a los oficios de la casa (80.1 %), seguido de la violencia (73.1 %).

Estas discrepancias en el uso del tiempo marcan las diferencias entre mujeres y hombres, así como también sus oportunidades educativas y de formación para el trabajo, y consiguientemente, de inserción al mercado laboral con mejores ingresos. De las deficiencias en educación formal y del reforzamiento de la educación en la familia y el contexto social de educar a las mujeres para las labores domésticas, se deriva que ellas se dediquen a labores remuneradas que son continuación de sus labores domésticas, las cuales son poco remuneradas.

Gráfica 2. Causas de inasistencia escolar por sexo en población de 7 a 18 años. Año 2014



Fuente: INE, Perfil Estadístico de Género 2014, con datos del Mineduc.

14

Para cuando las niñas superan los quince años de edad, en los hogares más pobres con frecuencia han abandonado los estudios, se han convertido en nuevas madres o se siguen dedicando al trabajo doméstico no remunerado.

La maternidad constituye una de las determinantes de ingreso de las mujeres al mercado laboral, que se encuentra íntimamente relacionada con otras situaciones como la edad de la madre, ya que si son muy jóvenes se encontrarán todavía con bajo nivel educativo o con poca o ninguna experiencia laboral.

Otro aspecto importante es la situación conyugal de las madres: si cuentan con el apoyo económico de una pareja, la necesidad de integrarse al mercado laboral es menos apremiante que si se encuentra sola. En este caso, el número de hijas y/o hijos también es determinante: a mayor número de niños –aun con pareja–, las mujeres se ven en la necesidad de complementar los ingresos del cónyuge sobre todo en los hogares de bajos ingresos.

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI-2013) indica que en Guatemala el 52 % de la población total son mujeres;

de ellas, el 45 % están ocupadas o buscan estarlo. De este total de mujeres ocupadas, 7 de cada 10 son madres, de las cuales el 41 % son madres de cuatro o más hijos.

Debido a la responsabilidad del cuidado de hijas y/o hijos, asignada solo a las madres, ellas tienden a salir e ingresar al mercado laboral en diferentes etapas de su vida. Las principales ocupaciones de las madres trabajadoras son: 43 % como en servicios y vendedoras de comercios y mercados; 11 % en oficios de artesanía y artes manuales; 25 % en ocupaciones que requieren conocimientos y experiencias de funciones generalmente sencillas y rutinarias y solamente el 1 % de madres trabajadoras se ocupa como directoras o gerentes, es decir, un alto porcentaje de mujeres se encuentran realizando actividades que generan bajos ingresos (Mintrab, 2014).

En el cuadro 1 se observa que el mayor porcentaje de ocupación de las mujeres madres es como trabajadoras por cuenta propia no agrícola, es decir, servicios y comercio sin prestaciones laborales y, generalmente, poco remunerados; en segundo lugar, como empleadas privadas; y en tercer lugar, como trabajadoras familiares sin pago. Esta última prevalece en el área rural y para mujeres indígenas.

El artículo 13 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (Pidesc) garantiza el derecho de toda persona a la educación, del cual también da garantía la Constitución Política de la República de Guatemala. Sin embargo, es un derecho vulnerado de manera sistemática, principalmente en el caso de las niñas, ya que se les veda la educación y en su lugar de les impone la realización de oficios domésticos, lo que posteriormente limita su inserción laboral. Por ello, son las mujeres de bajos ingresos y los niños de esos mismos sectores quienes más sufren la sobrecarga que representa, la demanda de cuidado y protección, y las dificultades que deben superar para integrarse en condiciones favorables y no precarias al mercado laboral.

En la gráfica 3 se observa cómo los porcentajes de desempleo en las mujeres disminuyen a medida que se incrementa su nivel edu-

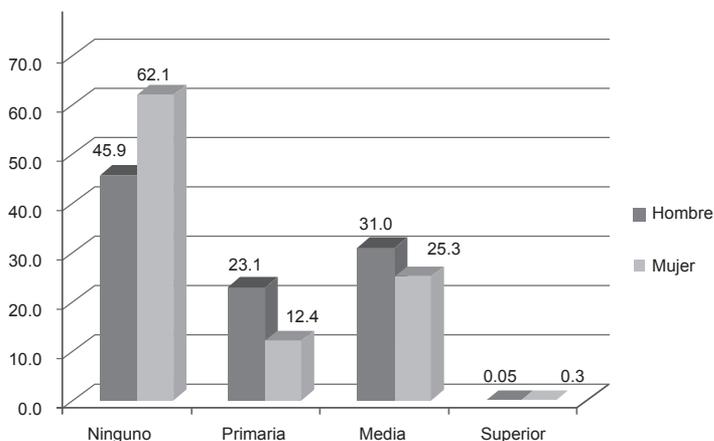
Cuadro 1. Categoría ocupacional de las mujeres con hijas (os) menores de 10 años, por área y grupo étnico

Cifras relativas

Categoría ocupacional	Área (%)		Total (%)	Grupo étnico (%)		Total (%)
	Urbana	Rural		Indígena	No indígena	
Empleada del gobierno	5.42	1.88	7.30	1.82	5.49	7.30
Empleada privada	21.84	5.75	27.59	5.34	22.25	27.59
Jornalera	1.00	3.70	4.70	3.59	1.11	4.70
Empleada doméstica	5.07	2.18	7.25	3.02	4.24	7.25
Trabajadora por cuenta propia NO agrícola	17.20	14.56	31.75	14.24	17.51	31.75
Patrona empleadora socia NO agrícola	1.42	0.35	1.77	0.34	1.43	1.77
Trabajadora por cuenta propia agrícola	0.58	2.96	3.54	1.90	1.64	3.54
Patrona empleadora socia agrícola	0.00	0.03	0.03	0.01	0.02	0.03
Trabajadora familiar sin pago	5.94	10.13	16.07	10.05	6.02	16.07
Total	58.46	41.54	100	40.31	59.69	100

cativo. Cuando no cuentan con ningún nivel educativo, sus condiciones de desempleo son mucho más altas (62.1 %) que para los hombres.

Gráfica 3. Población desempleada, desagregada por sexo, según nivel educativo



Fuente: elaboración propia con información de Encovi 2011

5. Situación de las mujeres en el mercado laboral

Desde un enfoque de derechos humanos, los derechos económicos, sociales y culturales de los hombres y mujeres guatemaltecos son violados, afectando más a las mujeres por su papel fundamental al realizar el trabajo del cuidado no remunerado. Esta situación, que se inicia desde la niñez, en el caso de las niñas viene acompañado del abandono escolar, tal como se indicó en la gráfica 2, debido a que deben realizar oficios domésticos, además de la violencia. Esta situación se agrava cuando las niñas deben iniciarse en el trabajo remunerado, generalmente como cuidadoras, lavando ropa ajena y haciendo limpieza como una extensión del rol de género asignado a ellas. Estas niñas encuentran limitadas sus posibilidades de edu-

cación formal y, por lo tanto, de una apropiada inserción laboral en un trabajo decente.

Siguiendo la trayectoria de vida de las mujeres, aquellas niñas que logran terminar los estudios y luego continúan en la universidad, siguen los roles de género en la elección de sus carreras. De acuerdo con el Compendio estadístico en educación 2013, publicado en el Perfil Estadístico de Género del INE, las jóvenes en la Universidad de San Carlos de Guatemala eligen, del total de estudiantes inscritos e inscritas, carreras humanísticas (letras, pedagogía, bibliotecología), las cuales enmarcan –estereotipan– a las mujeres como tranquilas, maestras y muy serviciales el 70.6 % son mujeres.

18

Del total de estudiantes inscritos en carreras relacionadas con las ciencias naturales y las ciencias exactas (química, física, matemáticas, biología), el 68.4 % son mujeres, carreras que han sido tradicionalmente consideradas como masculinas, pero en la actualidad las mujeres constituyen la mayoría de sus estudiantes; y del total de estudiantes inscritos en medicina (siguiendo el rol asignado como cuidadoras de enfermos, anteriormente realizado mayoritariamente por enfermeras) el 62.3 % son mujeres. Los hombres jóvenes se ubican en las carreras consideradas masculinas: 73.7 % del total de estudiantes en ingeniería y tecnología son hombres, y 63.3 % en ciencias agrícolas.

En el caso de las universidades privadas, los roles de género se ven marcados: se encuentra a las mujeres cursando carreras de las áreas de las ciencias médicas –mujeres cuidadoras– (71.4 %), humanidades (59.8 %) y ciencias sociales (53.8 %); paralelamente, se encuentra a los varones distribuidos así: ingeniería y tecnología (62.8 %) y ciencias naturales y exactas (57 %).

Esta elección de carreras se explica a través de la visualización que la sociedad inculca sobre lo que los hombres y las mujeres «deben y pueden» realizar, lo que contribuye a la feminización de las carreras que reproducen los roles de género socialmente asignados y la segmentación de los mercados laborales.

En el caso de las niñas que abandonaron la escuela a edades tempranas, se presentan dos tendencias:

- a) Ingresar al mercado laboral a través del trabajo informal y en empleos como trabajadoras de casa particular generalmente sin prestaciones. Entre los jóvenes que trabajan, un elevado porcentaje lo hace en condiciones precarias; de ellos, solamente el 40 % cotizan a un seguro de salud y el 39 % a un sistema de pensiones. Más de la mitad (55,6 %) tiene un empleo informal, lo que por lo general significa bajos ingresos, inestabilidad laboral, desprotección y violación de derechos laborales (OIT, 2013).

La tasa de desempleo de los jóvenes es entre 2 y 4.3 veces superior a la tasa de los adultos de veinticinco años y más. Entre los desempleados jóvenes se encuentran tanto cesantes como personas que buscan trabajo por primera vez, y esta primera búsqueda, para la mayoría de personas, ocurre en su juventud (OIT, 2013).

19

A nivel regional, los mayores aumentos del empleo juvenil se registran en el comercio, debido a que la mayor participación es la femenina: la proporción de mujeres jóvenes en el sector terciario es mucho mayor que la de hombres jóvenes. La mayor absorción de mano de obra masculina se registra en la construcción.

Y dentro del sector manufacturero, la mayoría de los jóvenes trabajan como asalariados principalmente en la microempresa, lo que significa empleos precarios de poca remuneración y en su mayoría sin acceso al seguro social.

- b) Dedicarse al trabajo del cuidado no remunerado en sus propios hogares, situación que las coloca, de acuerdo con las encuestas de hogares, como parte de la población joven que no trabaja ni estudia, es decir, los llamados ninis.

Los ninis constituyen un grupo heterogéneo: aquí se incluye a aquellos jóvenes que no trabajan ni estudian, pero que bus-

can empleo, también a los jóvenes (en su gran mayoría mujeres) dedicados a los quehaceres del hogar⁴ y a otros inactivos (principalmente hombres) que no trabajan, no estudian, no buscan empleo ni tampoco realizan tareas del hogar. Estos últimos son un «núcleo duro», que se considera el grupo más preocupante por su alta vulnerabilidad ante la delincuencia y el peligro que esta constituye, sobre todo en las áreas geográficas de mayor riesgo: las zonas rojas, como se les ha llamado en Guatemala.

Según la Encovi 2011, del total de mujeres jóvenes de 15 a 24 años, el 42.1 % ni estudia ni trabaja, y el 49.8 % o estudia o trabaja. Mientras, del total de los hombres de las mismas edades, el 6.5 % no estudia ni trabaja, y un 77.7 % estudia o trabaja, información que evidencia la situación de ventaja para los varones jóvenes que, como ya se indicó, dedican poco tiempo a otras actividades como el trabajo del cuidado no remunerado.

20

Dentro de esta categoría de ninis, también es necesario ubicar a los jóvenes hombres y mujeres que se encuentran en el proceso de transición desde la escuela o centros de estudio hacia la vida laboral.

El que los jóvenes no alcancen los niveles educativos necesarios y no tengan la oportunidad de integrarse al mercado laboral, también corresponde al incumplimiento de sus derechos humanos contenidos en los DESC especialmente en el artículo 6, que se refiere al derecho a trabajar en una ocupación libremente elegida, incluyendo la orientación y formación técnico profesional necesaria para el desempeño de sus funciones.

4 Existe cierta controversia sobre si se debe considerar dentro de los ninis a las personas que reportan dedicarse a los quehaceres del hogar, ya que si bien no participan del mercado laboral y no estudian, dan un uso productivo a su tiempo. No obstante, debe considerarse también, que no es claro si se dedican a esta actividad por sus propias preferencias, por restricciones del mercado laboral o por necesidad. Es posible, por ejemplo, que sean desalentados, es decir, que se cansaron de buscar trabajo o buscar un trabajo que satisfaga sus aspiraciones. Si es así, sí deberían estar incluidas.

Es importante destacar que los jóvenes que logran incorporarse al mercado laboral se encuentran con que, en un alto porcentaje, las oportunidades de empleo asalariado no alcanzan el salario mínimo, lo que tiende a desanimarlos, al no alcanzar un empleo digno y de una remuneración acorde con sus necesidades.

Una inserción laboral precaria incrementa la vulnerabilidad de la población joven a sufrir en el futuro de limitaciones económicas y de acceso a otros recursos que son trasladados a sus hijas e hijos, lo que reproduce el círculo de pobreza de una generación a otra. Y en las dos opciones –en trabajos precarios e informales, y realizando trabajo del cuidado–, las mujeres jóvenes con escasa preparación educativa tienden a ser madres a edades tempranas.

6. Segregación ocupacional de género en el mercado laboral

Niñas, adolescentes o adultas, las mujeres en el mercado laboral se encuentran segregadas ocupacionalmente. La segregación laboral de género es la asignación de roles entre mujeres y hombres, que se proyectan como naturales, y que en el mercado laboral se asignan como la existencia de ciertas actividades que son solo femeninas o solo masculinas, lo que da lugar a una división sexual del trabajo.

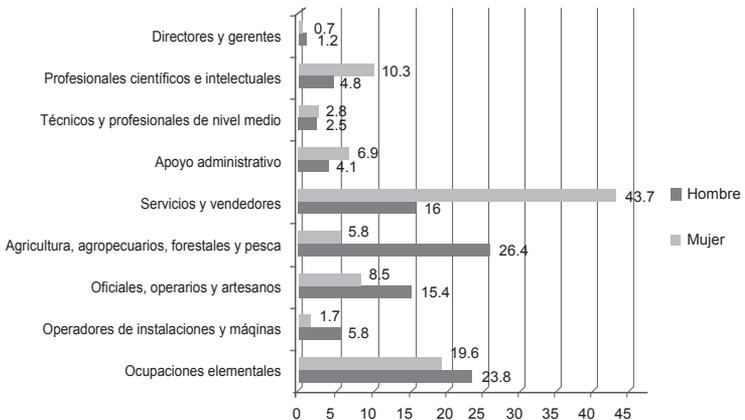
La procedencia de la segregación del mercado laboral deriva de la forma como hombres y mujeres perciben su actividad económica, quienes contribuyen a perpetuar los estereotipos de género, afectando las decisiones sobre la educación y el entrenamiento de las futuras generaciones, en tanto que dependen de las expectativas de oportunidades laborales, que a su vez están subordinados a los roles que socialmente han sido asignados a las mujeres y a hombres, y que se proyectan en el mercado laboral como ocupaciones femeninas o masculinas.

Dentro de los mercados laborales, esta segregación laboral de género explica la concentración desproporcionada de las mujeres en ciertas ramas de actividad o tipos de ocupación más que en otras consideradas masculinas. La segregación laboral de género se divide en:

- a) La *segregación horizontal*. Es el predominio femenino en ciertos sectores: las mujeres y los hombres se distribuyen de forma diferente en las distintas ramas de actividad económica y tipos de ocupaciones del mismo nivel. Así, se verifica que las mujeres dominan campos laborales como la educación, la enfermería, la psicología, las humanidades, el trabajo social, el arte y la veterinaria.
- b) La *segregación vertical o jerárquica*. Se refiere a una distribución desigual de mujeres y hombres en la estructura jerárquica ocupacional. Aquí se habla del llamado techo de cristal (Meulders, 2010), metáfora de los obstáculos invisibles que determinan cierta escasez de mujeres en el poder y la toma de decisiones en las organizaciones públicas, las empresas, asociaciones y sindicatos (Laufer, 2002).

Gráfica 4. Tipo de ocupación. Distribución porcentual de mujeres ocupadas de 15 años y más según el tipo de ocupación. Año 2014

22



Fuente: INE, Perfil Estadístico de Género 2014.

La segregación, tanto horizontal como vertical, se presenta en la gráfica 4. Allí se observa que las mujeres se ubican mayoritariamente

te en el área de servicios y vendedores, actividades que les permite compatibilizar sus responsabilidades domésticas con el trabajo remunerado, como ya se ha explicado, pero también se ubican como apoyo administrativo y en un porcentaje mayor al de los hombres como científicas e intelectuales (10.3 % respecto al 4.1 % de los hombres). Los varones se ubican mayoritariamente en la agricultura, pesca y sectores agropecuario y forestal (26.4 %) y en ocupaciones elementales (23.8 %). El porcentaje de mujeres gerentes (0.7 %) es menor al de sus pares masculinos (1.2 %).

¿A qué tipo de trabajo se debería aspirar? De acuerdo con la OIT, debería ser a un trabajo decente, y la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. El concepto incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. En relación con el tema de trabajo decente, la situación a grandes rasgos para Guatemala es la siguiente:

23

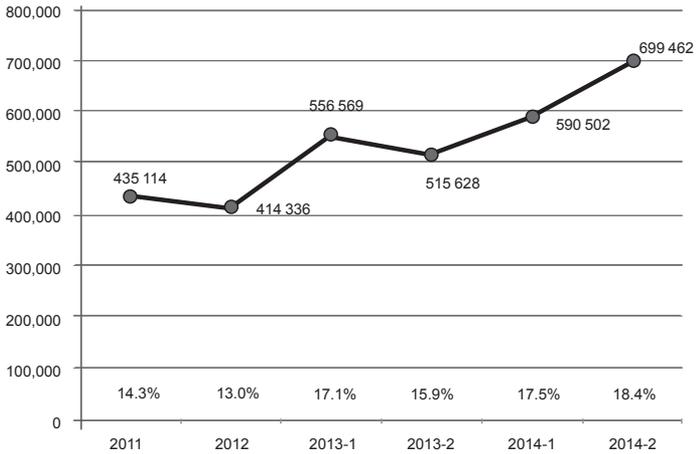
6.1 Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales básicas en Guatemala son bono 14, aguinaldo y vacaciones remuneradas. En la gráfica 5 se observa que el crecimiento de la población con las prestaciones laborales básicas ha ido en crecimiento: del 14.3 % en 2011 a un 18.4 % en 2014, y aunque es una situación positiva, continúa siendo un porcentaje muy bajo en relación con la población asalariada total –la cual se encuentra recibiendo sus prestaciones–, ya que queda más del 80 % de la población sin disfrutar de estos beneficios establecidos en ley, sin los cuales sus ingresos y bienestar se ven disminuidos.

6.2 Contratos de trabajo

Este derecho se encuentra considerado en el artículo 7 de los DESC y en el convenio 122 de la OIT. En relación con la contra-

Gráfica 5. Proporción de trabajadores que cumplen con todos los criterios de trabajo decente y de calidad, 2011-2014



24

Fuente: Mintrab, Observatorio del mercado laboral 2015, con base en datos de las Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos.

tación permanente, del total de población con empleo asalariado tanto para hombres como para mujeres, un 81 % se emplea sin contrato, lo que evidencia incumplimiento en sus derechos laborales por parte de los empleadores sean estos públicos o privados. Esta situación genera inseguridad laboral.

6.3 Pagos extraordinarios

El Convenio 122 establece los pagos extraordinarios como aguinaldos y bonos, aspecto relevante dentro de la legislación guatemalteca, que establece el pago de prestaciones en forma obligatoria para las y los trabajadores asalariados. Sin embargo, de acuerdo con la Encovi 2011, del total de PEA salarial solo el 36.8 % recibe estas prestaciones siendo del total de hombres asalariados un 34.2 % y del total de mujeres asalariadas un 42.4 %, lo que evidencia un incumplimiento tanto en los derechos laborales como en la legislación guatemalteca.

6.4 Vacaciones pagadas

El incumplimiento al pago de prestaciones laborales en el ámbito guatemalteco se agudiza al constatar, que según la Encovi 2011, el 91.1 % de las mujeres y el 95.2 % de los hombres no tiene vacaciones pagadas, lo que también es un incumplimiento al artículo 7 de los DESC y al Convenio 122 de la OIT.

6.5 Cobertura del seguro de salud en la PEA salarial

El artículo 9 de los DESC garantiza el derecho a la seguridad social, que en relación con los Convenios 102, 121, 130 y 155 de la OIT sobre seguridad social y derecho a la asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad, el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: «El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria». El segmento poblacional que corresponde al segmento empleada asalariada, el 66.2 % de las mujeres no cuenta con ningún seguro social por lo que aun siendo asalariada no ejerce su derecho a servicios de salud, maternidad y acceso a una jubilación por parte del IGSS; paralelamente, el 72.4 % de los hombres no cuenta con seguro social. Es importante recordar que un alto porcentaje de mujeres en edad reproductiva se dedica al cuidado de las hijas y/o hijos, por lo que el hecho de que sus respectivos esposos cuenten con seguro social, les da acceso a servicios por maternidad, y en caso del fallecimiento de este, ellas como esposas o convivientes tienen derecho a una pensión por sobrevivencia. Esto duplica el porcentaje de mujeres, que teniendo el derecho a los servicios del IGSS, no lo tienen, (mujeres y hombres asalariados que no tienen seguro social) lo que constituye un alto porcentaje de incumplimiento en este derecho para la población guatemalteca de ambos sexos y sus descendientes menores de cinco años de edad, o con problemas de discapacidad.

7. Situación del empleo por área geográfica

La Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2011 indica que la población económicamente activa es mayor en el área urbana

(59.1 %) respecto al área rural (55.4 %), y que hay una mayor proporción de personas ocupadas en el área urbana (55.6 %), en tanto que los niveles de desempleo son similares en las dos áreas. Se considera que la población económicamente activa en el área rural puede estar subrepresentada, dado que se observa un peso importante de los trabajadores familiares no remunerados, quienes contribuyen a la producción familiar.

Un estudio realizado por el Comité de Desarrollo Campesino (Codeca), indica que el 25 % de jornaleros son mujeres y el 11 % son niños y/o niñas. Los jornaleros son contratados por pago a destajo y tienen que cumplir con una cuota mínima diaria; si no la cumplen, no reciben salario ese día. Debido a ello se llevan con ellos a toda la familia para cumplir con las cuotas, aunque a ellos no les paguen el jornal (Codeca, 2013, p. 5)⁵.

26

Por lo tanto, el salario diario es para varias personas, lo que perpetúa la pobreza. Se contrata al jornalero, escondiendo el aporte laboral de la mujer y de los hijos e hijas, lo cual es una forma de contratación que encubre una explotación de la mano de obra y que pone en una situación de desventaja a las mujeres, ya que no reciben pago por su trabajo y las deja en una situación de dependencia respecto de los hombres.

En las fincas, todas las mujeres trabajan, pocas reciben salario y casi ninguna alcanza el salario mínimo, con lo cual se viola el artículo 102, literales a, b, c y d de la Constitución Política de la República de Guatemala, relativo al derecho a la libre elección al trabajo, a la remuneración equitativamente remunerada y a la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. En el caso de los niños, el Convenio 138 de la OIT establece los quince años de edad como la edad mínima para admitir niños en el empleo. Este convenio fue ratificado por el gobierno de Guatemala, pero se incumple (Codeca, 2013).

5 Codeca: investigación sobre la base de trabajo de campo en 609 fincas agrícolas (en 14 de los 22 departamentos del país) mediante 1026 encuestas, testimonios de vida y grupos de estudio. Informantes jornaleros/as, dirigentes de organizaciones sindicales, autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y representantes de organizaciones indígenas y campesinas.

Esta sobreexplotación del jornalero y invisibiliza el trabajo de la mujer y afianza la dependencia de ella, expulsa a los niños de las escuelas y los coloca en situación de peligro y vulnerabilidad permanente, ya que al no estudiar, el niño se convertirá en el jornalero que mañana trabajará en las fincas, atado a ellas sin oportunidad de realizar otra actividad.

La temporalidad de los contratos constituye una fuente de inestabilidad laboral en las fincas. Aunque los jornaleros trabajen por muchos años, sus contratos suelen ser verbales y temporales para evadir el pago de prestaciones.

La informalidad de los empleos afecta a aquellos trabajadores y trabajadoras que no tienen contrato de trabajo y/o previsión social, y constituyen un fenómeno bastante extendido en el empleo rural, particularmente en el caso de las mujeres.

En cuanto al Convenio 132 de la OIT sobre las vacaciones pagadas, la Constitución Política de Guatemala, en su artículo 102, dispone la obligatoriedad de las vacaciones anuales, y el Código de Trabajo, en sus artículos 130 y 131, reitera y regula el derecho de las vacaciones anuales, indicando que los trabajadores temporales con ciento cincuenta días de trabajo al año también gozan de este derecho. Sin embargo, es un derecho que no disfrutan los jornaleros, ya que los empleadores se justifican en la inestabilidad laboral y la falta de contratos de trabajo, para que sus trabajadores no tengan derecho a vacaciones.

El Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, y el Convenio 98, también de la OIT, sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, son escasamente aplicados: la baja sindicalización de los jornaleros se debe al temor y al desconocimiento de sus derechos laborales.

El Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación obliga a los Estados firmantes a eliminar todo tipo de discriminación laboral. A pesar de ello, este tipo de discriminación se origina en las fincas debido al sexo, grado de escolaridad, etnia y edad del jornalero. A las mujeres se les discrimina por la edad, el

grado de escolaridad, ser mujeres y madres, además del permanente acoso sexual del cual son víctimas muchas de ellas (Codeca, 2013).

El artículo.7 del Pidesc y el Convenio 100 de la OIT establecen la igualdad de remuneración. Sin embargo, en el cuadro 3 se observa la discriminación salarial entre mujeres y hombres por rama de actividad en el área rural. En todas las ramas, el salario promedio mensual de las mujeres es mucho menor que el de los hombres en el sector agrícola (33 % menos), en el sector industrial (55.2 % menos), y en el comercio y servicios (39 % menos).

Aunque el Convenio 131 de la OIT, relativo a la fijación de salarios mínimos, y el artículo 103 del Código de Trabajo garantizan el salario mínimo, en el ámbito rural también se registra un elevado incumplimiento en el pago de los salarios mínimos legales.

8. Las mujeres y el trabajo formal e informal

28

Ante la incapacidad de las empresas de ser competitivas y generar empleo, los trabajadores se ven en la necesidad de acudir a empresas de baja rentabilidad y de bajos salarios, o de generar su propio autoempleo a través de su propio emprendimiento.

Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 2-2014) en el sector formal los tres sectores que más empleo proporcionan son: la agricultura (31.2 %), siguiéndole el comercio (26.4 %) y las industrias manufactureras (14.4 %); juntos constituyen el 72 % del total de los empleos formales. Los sectores agrícola y comercial son los que están generando el empleo formal del país, lo que resulta preocupante, ya que el nivel del salario de la agricultura siempre ha sido el más bajo de todos y, como ya se indicó, las condiciones laborales para la mayoría de los jornaleros y jornaleras no cumplen mínimamente con la legislación guatemalteca respecto a la protección laboral y los pagos de prestaciones, situación que afecta gravemente a las mujeres y a sus familias.

En el caso de las maquilas, que han sido exoneradas del pago del Impuesto sobre la renta, del IVA y de aranceles e impuestos a la importación, establecen un salario mínimo que para este sector es

más bajo que el de otras actividades económicas en el país, salarios que no cubren el costo de la canasta básica vital en ninguno de los dos casos.

El salario percibido por la mujer en la maquila no le permite satisfacer las necesidades de alimentación de su familia. En dicho trabajo, la mujer es sometida a metas de producción cada vez más altas y exigentes, y su salario depende del cumplimiento de esas metas: las maquilas establecen metas por grupo o línea de producción, pero si una de las personas del grupo falla y no se cumple la meta, puede significar una reducción de hasta el 50 % del salario individual. De acuerdo con la Encovi 2011, el 40 % de las trabajadoras y trabajadores de maquila no tienen contrato escrito (Oxfam Intermon, 2015).

Si se habla del derecho a la maternidad, este es vedado en las maquilas, donde se somete a las mujeres a exámenes de embarazo antes de iniciar labores y se les induce a renunciar si quedan embarazadas. En los casos raros en los que se aceptan mujeres embarazadas, los controles prenatales son permitidos en algunas empresas; sin embargo, en otras, dan el permiso, pero lo descuentan del salario de la trabajadora.

29

De acuerdo con la Encovi 2011, en relación con la estructura salarial, existe incumplimiento de esta ley en alto grado y con mayor incidencia en el área rural, tanto para hombres como para mujeres asalariados: más del 70 % de mujeres y hombres reciben menos del salario mínimo establecido legalmente, lo que constituye incumplimiento en una de las dimensiones más apremiantes de los trabajadores, dado que el salario mínimo, como ya se indicó, no cubre la canasta básica alimentaria. Recibir menos del salario establecido legalmente contribuye a profundizar la situación de pobreza de la población guatemalteca asalariada.

La calidad del empleo es un desafío apremiante: los salarios mínimos en el área rural podrían tener un rol importante para asegurar niveles suficientes de ingresos; sin embargo, las elevadas tasas de incumplimiento disminuyen fuertemente la efectividad de esta herramienta.

El salario mínimo se relaciona con el nivel educativo de la población asalariada. De esa forma, cuando no cuentan con ningún nivel educativo o solo han terminado la educación primaria, el ingreso registrado por la Encovi no llega al salario mínimo establecido, ni para los hombres ni para las mujeres.

Al observar las brechas salariales entre hombres y mujeres por nivel educativo, se nota que estas se sostienen en todos los niveles educativos siendo el salario de las mujeres en promedio un 70 % del salario de los hombres, pero en el nivel superior, el salario de las mujeres constituye el 58.4 % del de los hombres.

Los factores que contribuyen a explicar las diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores, que implican desventajas para las trabajadoras, están dados por el sexo del individuo y la segregación según el tipo de ocupación y la rama de actividad que se superponen, los cuales sugieren la existencia de diferentes formas de discriminación laboral hacia las mujeres y la menor valoración de las actividades feminizadas.

30

Tabla 1. Ingreso salarial promedio del área rural por sexo y nivel educativo, en quetzales de 2011

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Ninguno	1 400.0	833.1	1 292.1
Primaria	1 570.9	1 091.3	1 478.0
Media	2 765.8	2 467.2	2 649.2
Superior	9 115.7	4 000.0	7 629.0
Total	1 565.4	1 250.6	1 497.1

Fuente: elaboración propia con datos de Encovi 2011.

9. Consideraciones finales

Las mujeres han sido invisibilizadas a causa de la prevalencia de la perspectiva endocéntrica dentro de la familia como institución de dominio y traslado de la herencia por la vía patrilineal. Si bien han estado presentes en todos los estadios de desarrollo de la humanidad y en los procesos de producción, las mujeres no han sido reconocidas ni valoradas.

Partiendo de esta visión y ética androcéntrica, la teoría económica se desarrolló sin conceptualizar, reconocer, y por lo tanto, no valorar el trabajo que se realiza dentro de los hogares por no ser producción destinada para el mercado y no producir ganancia.

Desde los procesos económicos actuales, las políticas internacionales han sido encaminadas a favorecer e incrementar el capital de las grandes financieras y empresas comerciales transnacionales; tal es el caso de políticas como el Consenso de Washington y la Globalización, que han deteriorado cada vez más la vida de la sociedad en su conjunto sobre todo en los países en desarrollo, y que han agudizado principalmente el estándar de vida precario de miles de mujeres que en el mercado laboral se encuentran en empleos de baja remuneración y sin prestaciones laborales.

Las crisis económicas han evidenciado la incapacidad del capital de sostener sus sistemas bajo estos esquemas, y en un proceso de rescate de sus inversiones, las financieras y las grandes transnacionales se han autofinanciado por la vía de los presupuestos públicos, sostenidos a su vez por los impuestos que las grandes mayorías poblacionales pagan a través de los impuestos indirectos. Por ello, se dice que la sobrecarga de la crisis la llevan las mujeres: primero, a través de la transferencia de los cuidados y luego, a través del ingreso familiar, teniendo que salir al mercado laboral para complementar el ingreso familiar; finalmente, aceptando los peores empleos mal remunerados y sin protección social, ya sea en los sectores informal o en el formal.

Es importante reconocer que las políticas públicas no son neutras al género y que sus implicaciones pueden promover y reforzar

la profundización de las desigualdades en el mercado laboral y en todos los ámbitos de la vida en sociedad.

La visión, desde los derechos humanos y de los convenios internacionales relacionados con los derechos laborales, tiene el propósito de enfatizar que las mujeres también son sujetas de derechos y que deben exigirlos; no obstante, estos son constantemente ignorados y no cumplidos, tanto por las empresas privadas como por el Estado.

Entre las violaciones a los derechos humanos de las mujeres, se encuentran los que se ejecutan en el mercado laboral –acoso sexual, salarios diferentes, jornadas y/o condiciones laborales diferentes y en desventaja, entre otras–, acciones que reproducen y perpetúan un sistema de discriminación y subordinación de más de la mitad de la población.

32

La discriminación en el trabajo por motivos de género está relacionada con la asignación social de roles y normas. Por ello, todavía se observa un número elevado de mujeres en ocupaciones consideradas femeninas, generalmente precarias, vulnerables y peor remuneradas que las de los hombres. En consecuencia, las mujeres, más que los hombres, sufren el déficit de trabajo decente y por lo tanto sobrellevan la pobreza.

Cuando las mujeres obtienen salarios precarios, constituyen un factor de vulnerabilidad no solo para ellas, sino también para sus familias, sobre todo si son jefas de hogar y el principal sostén, lo que puede disminuir las oportunidades para sus hijas e hijos con un menor acceso a alimentación de calidad, educación y formación para la vida y el trabajo. La precariedad laboral afecta a las mujeres en tanto que se encuentran sujetas a largas jornadas que incluyen trabajo remunerado y no remunerado, ya que la producción de autoconsumo para el hogar lo realizan ellas, lo que repercute en su salud física y psicológica.

La desigualdad laboral se manifiesta a través de la desemejante remuneración y la discriminación en los procesos de contratación, en donde se destacan las que se relacionan con la maternidad: des-

pidos por embarazo, falta de prestaciones en general y de cobertura por embarazo, dificultades para volver al trabajo después de la licencia por maternidad y, en ocasiones, someterse a pruebas de embarazo previo a obtener un empleo.

Debido a las dificultades de ingreso y retorno al mercado laboral durante los períodos de maternidad y crianza de los hijos e hijas, las mujeres cada vez con más frecuencia se ven obligadas a establecer actividades de autoempleo.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se encuentra principalmente condicionada por la pobreza de tiempo, es decir, la escasa disponibilidad de tiempo determinado a su vez por el trabajo del cuidado en el hogar, trabajo que no es remunerado y que influye fuertemente en la disponibilidad de tiempo en las diferentes etapas de la vida de las mujeres. En el caso de las niñas, se traduce a que ellas tengan que realizar trabajo doméstico y/o del cuidado disminuyendo su tiempo para el estudio o para prepararse para el trabajo en el futuro.

33

El Ministerio de Educación indica que el 80.1 % de las niñas que presentan inasistencia escolar es debido a que deben realizar los oficios de la casa; mientras, en el caso de los varones, esto sucede solo con un 19.9 % de ellos. Esto demuestra cómo la dedicación al trabajo doméstico influye fuertemente en el hecho de que las niñas abandonen los estudios. A menor nivel de ingreso de los padres de familia, las niñas se verán forzadas a abandonar los estudios o tendrán menos acceso a servicios educativos y de formación, además de que en muchos casos –en aquellos de menores ingresos– deben contribuir mayoritariamente al trabajo doméstico no remunerado y del cuidado o incorporarse a trabajos generalmente en la informalidad con bajos salarios. Sin embargo, cuando las mujeres logran niveles de estudios, las tasas de retorno no se ven reflejadas en el acceso a mejores salarios.

La evidencia muestra que las mujeres en el mercado laboral enfrentan situaciones de segregación ocupacional, ya que se encuentran en empleos considerados femeninos con el consiguiente menor ingreso y en condiciones precarias.

La violación de los derechos humanos laborales de las mujeres va desde salarios por debajo del mínimo establecido legalmente, largas jornadas de horas extras sin pago, semanas laborales de más de 48 horas, salarios que para las mujeres representan la cobertura de menos del 60 % del costo de la canasta básica vital.

Un sector poblacional importante en el mercado laboral y los derechos humanos laborales de mujeres y hombres, es el sector de la población joven cuyas edades oscilan entre los 15 y los 24 años de edad. Este sector poblacional –sobre todo los jóvenes de menores ingresos– ha visto restringidas sus oportunidades de formación y estudio, y por lo tanto, su ingreso al mercado laboral; dentro este sector se encuentran los llamados ninis, población joven excluida de las actividades estudiantiles y laborales.

Un factor influyente en los ninis, y sobre todo que afecta a las mujeres jóvenes, es la dedicación al trabajo del cuidado no remunerado. De acuerdo con el estudio de la OIT (2013), “Trabajo decente y juventud en América Latina”, en el quintil más bajo de ingresos, el 20 % de las mujeres jóvenes se ocupan de oficios del hogar, limitando así sus perspectivas favorables para una futura inserción laboral, en comparación con solo el 2 % de los hombres jóvenes que se dedican a esas labores.

La población de ninis se ubica mayoritariamente en el área rural (29.8 %), en donde debe analizarse que en el grupo de la población más joven del sector de menores ingresos abandonan los estudios para convertirse en mano de obra auxiliar de sus padres en el campo, así: si son varones, realizando trabajo agrícola, y si son mujeres, como mano de obra auxiliar sin remuneración.

Es claro que, a la hora de elegir las carreras profesionales o técnicas, pesan los factores culturales, lo que se entiende como habilidades naturales de mujeres u hombres, las expectativas de trayectorias laborales, las aspiraciones respecto al peso de la vida familiar y la carga de trabajo doméstico y de cuidados.

La evidencia muestra que, desde las escuelas de pensamiento económico tradicionales, no es posible visualizar la realidad de mu-

jeros y hombres, así como las profundas desigualdades existentes en todos los ámbitos de la vida. Si se insiste en analizar la realidad económica desde las diferentes escuelas de pensamiento económico, es necesario integrar la perspectiva de género y realizar los planteamientos y cambios necesarios a la teoría. Sin embargo, aunque lo ideal es explorar nuevas posibilidades de estudio desde una visión feminista que permita un análisis más amplio y cercano a la realidad de mujeres y hombres. Si se continúa con la visión sesgada de la realidad, continuarán también las consecuencias negativas en la implementación de políticas públicas que solo favorecen a una parte de la población, contribuyendo a profundizar las desigualdades y así sostener el círculo intergeneracional de la pobreza.

Existe la necesidad de modificar patrones de género mediante campañas educativas que promuevan la igualdad en el sistema educativo formal, especialmente en las instituciones de enseñanza técnica, incluyendo, por ejemplo, la información a las jóvenes y la capacitación a docentes y personal escolar para que reconozcan y eviten los estereotipos. Esto contribuiría a romper los ciclos que perpetúan la segregación ocupacional de las mujeres.

35

Es necesario avanzar en el desarrollo de un sistema de cuidados que promueva la redistribución de roles y responsabilidades en la atención de la población dependiente (ya sea por edad o por ser personas con discapacidad) entre el Estado, la familia y el mercado, y entre hombres y mujeres, así como el establecimiento de políticas públicas que permitan el avance de las mujeres desde la niñez y la adolescencia hasta la edad adulta en sus diferentes etapas del ciclo de vida.

Referencias

Abdala, E. (2002). “Jóvenes, educación y empleo en América Latina”. En: *Papeles de Población*, 14.

ALLIANT. (17 de diciembre de 2015). *Impacto de las vacaciones en la salud*. Disponible en: <http://www.alliantmexico.com/blog/impacto-de-las-vacaciones-en-la-salud>

- Argueta, A. (2008). *El disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala*. Guatemala: Organizaciones Sindicales.
- Ayala, J. (25 de febrero de 2016). Aprueban Ley Emergente para la Conservación de Empleo en Guatemala. *Agencia Guatemalteca de Noticias*.
- Banguat. (2013). *Actualización del Directorio Nacional de Empresas y Locales*. Guatemala: Banguat.
- Berger, S. (2011). “Modalidades de inserción en la economía mundial, globalización y género”. En: N. Sanchís, *Aportes al debate del desarrollo en América Latina*. Buenos Aires: María del Pilar Foti.
- Carrasco, C. (2014). “No es una crisis, es el sistema”. En: *Con la a*. Sección Análisis y pensamiento (1).
- _____. (2003b). *Mujeres y Economía, Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona, España: Icaria.
- Cepal. (2009). *Panorama Social de América Latina, capítulo IV*. Cepal.
- _____. (1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos*. Serie Mujer y Desarrollo (16), 50.
- Cepal/OIT. (2013). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, Avances y desafíos en la medición del trabajo decente*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Codeca. (2013). *Situación laboral de trabajadores/as agrícolas en Guatemala*. En: Rukemik Na’ojil. Cook & Razavi, S. y. (2012). *Trabajo y bienestar: revisión de los vínculos desde una perspectiva de género*. Madrid: UNRISD.
- Engels, F. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Editorial Progreso.
- Espino, A. (2011a). Economía feminista: enfoques y propuestas. En: N. Sanchís, *Aportes al debate del desarrollo en América Latina. Una perspectiva feminista*. Buenos Aires: María del Pilar Foti.

Las mujeres en el mercado laboral guatemalteco

- Espino, A. (2011b). “Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?”. En: *Nueva Sociedad* nro. 232, 17.
- Espinoza, I. (2011). “Las mujeres del Istmo Centroamericano, ¿ganaron o perdieron con la apertura económica?”. En: N. Sanchís, *Aportes al debate del desarrollo en América Latina*. Buenos Aires: María del Pilar Foti.
- Esquivel, V. (2011). “La economía del Cuidado”. En: N. Sanchís, *Aportes al debate del desarrollo en América Latina*. Buenos Aires: María del Pilar Foti.
- Galindo, D. N. (s.f.). *Banco de Guatemala*. Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral: <http://www.banguat.gob.gt/inveco/notas/articulos/envolver.asp?karchivo=4701&kdisc=si>
- Gammage, S. (2009). *Género, pobreza de tiempo y capacidades en Guatemala: un análisis multifactorial desde una perspectiva Económica*. México: Cepal.
- Hernández García, Y. (2006). “Acerca del género como categoría analítica”. En: *Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 10.
- INE. (2011a). Glosario Encovi 2011. *Encovi 2011*. Guatemala.
- INE. (2011b). *Glosario Encovi 2011*. Guatemala.
- Lagarde, M. (1994). “La multidimensionalidad de la categoría Género y del Feminismo”. En: *Metodología para los estudios de género*, 48-71. Marx, C. (1867). *El Capital* (Versión electrónica editada, Tomo I). Londres.
- Maul, D. M. (2011). *Empleo*. Guatemala: CIEN.
- Mayora, Y. (2010). *Micro, pequeñas y medianas empresas en Guatemala*. Guatemala: CIEN.
- Mill, J. S. (1869). *La esclavitud femenina*. (E. P. Bazán, Trans.) Madrid: Artemisa.

Mineduc. (2016). *Portal del Ministerio de Educación*. Disponible en: <http://estadistica.mineduc.gob.gt/anuario/2014/main.html>

Mintrab. (2014). *Ministerio de trabajo y previsión social, Boletines sobre el mercado laboral*. (MINTRAB, Ed.) Disponible en: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/direccion-general-de-empleo/observatorio-laboral/1058-boletines-sobre-el-mercado-laboral.html>

Mintrab, Observatorio de mercado laboral. (2015). “Calidad del Empleo en Guatemala”. *Boletín del Ministerio de Trabajo No. 2*. Guatemala.

Naciones Unidas. (2015). *Naciones Unidas Trabajando por Guatemala*. Disponible en: <http://www.onu.org.gt/contenido.php?ctg=1406-1399-1338-oit>

OIT. (2014). *Panorama Laboral 2014, América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.

_____. (2013). *Trabajo decente y juventud en América Latina, Políticas para la acción*. Lima: OIT.

_____. (2012). *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural*. OIT._____. (2010). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local*. Oficina para la igualdad de género. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

_____. (febrero de 2015). *Naciones Unidas, Derechos Humanos, oficina del alto comisionado*. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

ONU. (2015a). *Naciones Unidas*. Disponible en: <http://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/>

ONU. (2015b). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

ONU. (2013). *La ONU y los derechos humanos*. Disponible en: <http://www.un.org/es/rights/overview/>

- Oxfam Intermon. (2015). *Derechos que penden de un hilo*. Nicaragua: Oxfam.
- Pérez, L. F. (2011). "Políticas económicas en América Latina y el Caribe". En: N. Sanchís, *Aportes al debate del desarrollo en América Latina*. Buenos Aires: María del Pilar Foti.
- Psicología para vivir mejor. (29 de julio de 2011). *Psicología para vivir mejor*. Disponible en: <http://psicologiavivirmejor.blogspot.com/2011/07/vacaciones-lujo-o-necesidad.html>Rodríguez, C. E. (2011). "Elementos de un análisis feminista de las políticas contra la pobreza y las desigualdades en América Latina". En: N. Sanchís, *Aportes al debate del desarrollo en América Latina* (p. 152). Buenos Aires: María del Pilar Foti.
- Romero, Fernández & Guzmán, E. (2013). *Guía para la incorporación del enfoque basado en derechos humanos*. Madrid: ONGAWA, Ingeniería para el Desarrollo Humano y UPM, Universidad Politécnica de Madrid.
- Smith, A. (1794). *Investigación de la Naturaleza y causa de la Riqueza de las Naciones* (Vols. I, II, III, IV, V). (L. D. Ortiz, Trans.) Valladolid, España.
- United Nations. (2013). *Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights*. New York: ONU.
- Vásconez, A. R. (2011). "Crisis y modelo de crecimiento: el lugar del orden de género en el orden económico". En: N. Sanchís, *Aportes al debate del desarrollo en América Latina*. Buenos Aires: María del Pilar Foti. Valenzuela, A. (2010). Disponible en: <http://www.unis.edu.gt/ap/fetch/seguridad-social-guatemala.pdf>

Los derechos laborales en Guatemala: desafíos pendientes

*María Frausto**

Resumen

41

Este artículo examina los derechos laborales en Guatemala. Para ello, toma en consideración aquellos derechos que han sido reconocidos en diversos instrumentos internacionales que el país ha suscrito en esta materia, particularmente la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios de la OIT. Examina su inclusión en la legislación nacional, así como la congruencia entre las normativas nacional e internacional. El cumplimiento de tales derechos se contrastó con la evidencia empírica proveniente de la información estadística disponible para el período comprendido entre los años 2000 y 2014. Al analizar los resultados, se tiene en mente el efecto que sobre el mercado de trabajo ha tenido el proceso de flexibilización laboral impulsado a nivel mundial desde finales de la década de 1980. Considerando el carácter integral de

* Economista. Tiene estudios en Desarrollo Rural. Investigadora en el Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía y Sociedad Plural (Idies) de la URL, en el área de mercados laborales. Ha estado a cargo de varias investigaciones y publicaciones sobre desarrollo rural, género y dinámicas territoriales.

los derechos, se evalúa el efecto que ejerce la realización de uno de ellos sobre el ejercicio de otros derechos, así como también sobre los niveles de bienestar y la pobreza.

Palabras clave: trabajo, derechos laborales, mujeres, derechos humanos, género y trabajo, pobreza.

Introducción

El presente artículo es una versión resumida de uno de los elementos de la investigación sobre Mercados laborales y pobreza que se viene trabajando en conjunto con la Red de Homólogos de Desigualdad y Pobreza de Ausjal (Asociación de Universidades Confiantes a la Compañía de Jesús en América Latina).

Para la investigación se identificaron aquellos derechos laborales que están reconocidos en los instrumentos internacionales, particularmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc) y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales fueron contrastados con la legislación nacional a fin de establecer la congruencia entre las normativas nacional e internacional. Asimismo, se contrastó con la evidencia empírica proveniente de los datos recabados en las Encuestas de Condiciones Vida que el Instituto Nacional de Estadística ha levantado a fin de evaluar el cumplimiento o no de los derechos reconocidos.

En este artículo se aborda el tema del cumplimiento de los derechos laborales en Guatemala y sus repercusiones en distintos aspectos sociales y económicos, en particular: el derecho al trabajo, fuente de otros derechos a él asociados; el derecho a la libertad de trabajo que implica la eliminación del trabajo forzado y de las peores formas de trabajo infantil; el derecho a la igualdad en el trabajo (ocupación e ingresos); el derecho a una digna remuneración; y el derecho a la sindicalización.

Aunque la evaluación se hace a partir de los datos disponibles desde el año 2000 hasta el año 2014, se tiene en mente que estos

resultados no pueden ser explicados al margen de las transformaciones que, desde finales de la década de 1980, se impulsaron en el mundo y que propugnaban por la flexibilización de los mercados de trabajo para responder al estancamiento en la producción, alto desempleo e inflación que se registraron en los países desarrollados y en algunos en vías de desarrollo durante esa época. A la rigidez de este mercado se atribuían las dificultades para mejorar el desempeño en el crecimiento económico.

I. Los derechos humanos

Los derechos humanos son un marco ético que, desde finales de la Segunda Guerra Mundial, ha sustentado distintos esfuerzos internacionales para conseguir condiciones de vida más digna. Bajo este enfoque todo ciudadano y ciudadana es titular de derechos que el Estado tiene el compromiso de respetar, proteger y aplicar. Se descentra así la visión tradicional del Estado desde los actos del gobierno hacia la dignidad y los derechos de las personas y grupos, lo cual significa que los servicios que preste el Estado deben ser capaces de «adaptarse a las disparidades económicas, sociales, medioambientales de cada región y de cada país» (Canto, 2004, p. 257).

43

Aunque en América Latina la relación entre el enfoque de derechos y las políticas públicas ha ido ganando terreno, y se han realizado modificaciones a las constituciones, políticas y programas nacionales y subnacionales, las experiencias concretas de implementación son todavía escasas, sobre todo en el caso de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Lo anterior es válido también, como se verá más adelante, para el caso guatemalteco.

A pesar de que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) tanto los Derechos Civiles y Políticos (DCP) como los Económicos Sociales y Culturales (DESC) se concibieron de manera integral e interdependiente, ante la necesidad de crear instrumentos jurídicos para reglamentar su aplicación, se formuló

un pacto para cada uno de ellos¹ por considerar que se trata de «dos categorías diferentes de derechos y obligaciones» que implican «métodos diferentes de aplicación»².

Lo anterior implicó, de hecho, una especie de diferenciación entre los DCP, que son percibidos como una obligación negativa por parte del Estado —es decir, que su respeto se cumple con la limitación de las autoridades para dejar a la población ejercerlos libremente³— y los DESC, a los cuales se asocia una obligación positiva que se traduce en un gasto del Estado para garantizar su efectivo ejercicio (educación, salud, etc.), a pesar de que tal gasto también es necesario para el cumplimiento de los DCP (por ejemplo, instalación de juzgados, gasto para realizar las elecciones, etc.). Por ello, los DESC son denominados «derechos-prestación» (Saettone, 2004). Asimismo, ha provocado una fuerte discusión sobre la exigibilidad de los DESC y ha fomentado la desestimación de su cumplimiento por parte de los Estados.

44

De acuerdo con el artículo 26 de la Convención de Viena sobre los Derechos de los Tratados de 1969, «todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido de buena fe». Ello implica la obligación (aunque no coercible) de los Estados para adecuar su sistema jurídico y económico, y para procurar la protección de los derechos humanos firmados.

2. Los derechos del trabajo como derechos humanos y su cumplimiento en Guatemala

2.1 El derecho al trabajo

El trabajo como derecho humano, de carácter social, es reconocido en diversas disposiciones internacionales. El derecho al trabajo «comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o

1 El Pacto de Derechos Civiles y Políticos (PDCP) y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc).

2 Resolución 383 C (XII). «Informe de la Comisión de Derechos del Hombre (séptimo período de sesiones)», aprobada por el Consejo Económico y Social el 29 de agosto de 1951.

3 Por ejemplo, no detención arbitraria, no restricción a la libertad de expresión, etc.

aceptado»⁴, pero también abarca las prestaciones y las modalidades que garanticen al trabajador un nivel de vida adecuado para él y su familia.

Así, el derecho al trabajo da origen a otros derechos a él asociados. Además, es una parte inseparable e inherente de la dignidad humana por cuanto contribuye a la plena realización de las personas y a su reconocimiento en el seno de la comunidad⁵.

En materia laboral, el marco jurídico internacional de derechos humanos vigente comienza en la DUDH, que contiene varios artículos que abordan el tema. Estos derechos toman mayor forma en los artículos 6, 7 y 8 del PIDESC. Estos establecen, respectivamente: el derecho al trabajo en forma general y la libertad de elegirlo o de aceptarlo; los derechos laborales individuales; y los derechos laborales colectivos. Y se desarrollan más extensamente en distintas reglamentaciones internacionales, principalmente en las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Declaración de Filadelfia de 1944 establece cuatro principios por los que se rige este organismo:

45

1) El trabajo no es una mercancía; 2) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante⁶; 3) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; y 4) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado...⁷.

4 Artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.

5 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General N° 18. El derecho Al trabajo* (artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales). 1999.

6 Aunque deriva de los derechos políticos, es trascendental en la esfera laboral para garantizar que los trabajadores pueden negociar mejores condiciones laborales.

7 Declaración de Filadelfia, relativa a los fines y objetivos de la OIT, adoptada en la vigésima sexta reunión, realizada el 10 de mayo de 1944. Esta Declaración figura como anexo en la Constitución de la OIT.

Es decir que el trabajo no debe ser visto como un elemento más del mercado sujeto a las leyes y las dinámicas de este, sino como un derecho que se debe proteger. Asimismo, el derecho al trabajo debe estar ligado al combate contra la pobreza; por ello, no puede ser concebido obviando los derechos conexos de las personas, particularmente el de asociarse y organizarse para reclamar y defender sus derechos laborales.

El derecho al trabajo tiene su expresión en los Convenios 122, 164 y 168 de la OIT que versan sobre el papel del Estado (y de las políticas públicas) en el fomento del empleo y de la protección contra el desempleo. Estos convenios comprometen a los Estados firmantes a promover políticas en relación con el empleo, para estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo. Dichas políticas deberán tender a garantizar: a) que habrá trabajo para quienes lo busquen; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; y c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga sin discriminación⁸.

46

En ese sentido, el artículo 118 de la Constitución Política de Guatemala reconoce la «obligación del Estado de orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional». Y el artículo 102 establece el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

A pesar de ello, fue hasta 2012 que se aprobó la política nacional de empleo, que se plantea el objetivo de: «mejorar el nivel de vida de las familias guatemaltecas, creando las condiciones que promuevan la generación de empleo seguro, decente y de calidad en Guatemala».

8 Convenio nro. 122: *sobre la política del empleo*, adoptado en la 48ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1964, Ginebra, Suiza.

Para cumplir tal objetivo, la política se articula en cuatro ejes y siete estrategias. Los ejes son los siguientes: 1. empresas competitivas; 2. guatemaltecos empleables y productivos; 3. entorno competitivo; 4. Estado promotor de una política que responde a los retos. Las estrategias son: a) velar por el cumplimiento de la legislación laboral en las empresas; b) incrementar la eficiencia, la calidad y la innovación de la producción guatemalteca; c) atraer mayor inversión local y extranjera; d) incrementar la empleabilidad y la productividad de los trabajadores; e) incrementar la certeza jurídica; f) impulsar la actualización de la normativa laboral; y f) garantizar una macroeconomía estable.

Más allá de lo positivo que puede resultar el contar con un documento que contenga las directrices que deben orientar la política de empleo, en ella se aprecian algunos puntos débiles: en primer lugar, se concede un lugar preponderante a la inversión y al crecimiento económico como fuentes de generación de empleo. Así, se expresa a lo largo del documento la articulación de esta política con la Agenda Nacional de Competitividad, que si bien está avalada por el Ministerio de Economía (Mineco) y la Secretaría General de Planificación Económica (Segeplan), en su formulación participó el empresariado, que se ha convertido en su impulsor. Por ello, dicha Agenda está impregnada con la visión que este grupo tiene sobre el desarrollo y los elementos desencadenantes de este: la inversión, la estabilidad en las reglas, la eliminación de obstáculos, el otorgamiento de facilidades para la inversión y para el incremento de las ganancias.

Respecto al grado de cumplimiento del derecho al trabajo, los datos sobre desempleo abierto y subempleo son reveladores. De acuerdo con datos de las Encuestas de Condiciones de Vida (Encovi), en 2000 el desempleo afectaba a cerca de 302 mil personas en el país; para 2014 el desempleo no se había erradicado, antes bien registró un ligero incremento a cerca de 307,5 mil personas (en ambos casos las cifras representan menos del 5 % de la Población Económicamente Activa -PEA-). Pero en países como Guatemala, los datos sobre subempleo son más reveladores: las tasas de subempleo visible superan el 10 %, y en 2006 alcanzaron puntos máximos con valores superiores al 17 %. En términos absolutos, durante 2000 el

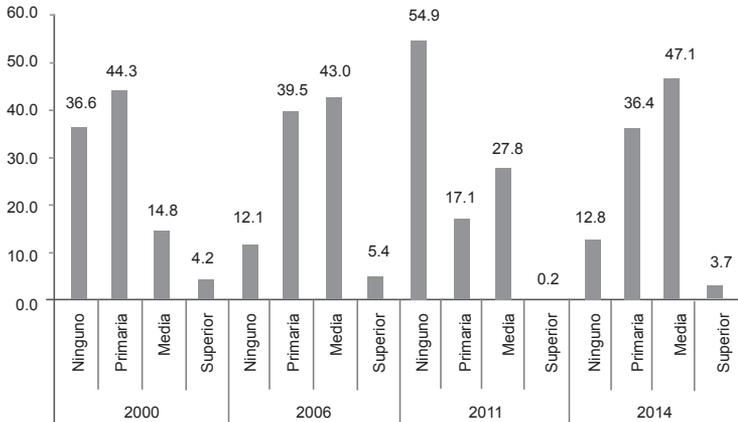
subempleo afectaba a 233 mil personas, y para 2014 había aumentado a cerca de 407 mil.

Lo anterior muestra claramente que más de 700 mil personas que forman parte de la PEA no tienen plenamente cubierto su derecho al trabajo y, por lo tanto, a las posibilidades de alcanzar, mediante su propio esfuerzo, niveles de vida dignos ni de ejercer otros derechos vinculados.

La gráfica 1 permite señalar que no parece existir una tendencia respecto a si el desempleo afecta más a quienes no tienen escolaridad o solo cuentan con primaria respecto a quienes tienen el nivel medio o superior. Durante el año 2000, el desempleo afectaba en mayor medida a la población con menor escolaridad y similar situación se dio en 2011; pero en 2006 y 2014 ocurrió lo contrario, pues el desempleo fue mayor para las personas con educación media.

Gráfica 1. Guatemala: desempleo por nivel educativo

48



Fuente: elaboración con datos de las Encovi 2000, 2006, 2011 y 2014, del Instituto Nacional de Estadística (INE)

La gráfica permite afirmar que, más allá del incumplimiento del derecho al trabajo, el país está desaprovechando parte de las capacidades humanas generadas con efectos sobre el crecimiento económico y sobre el bienestar de las personas. Es decir, dado el carácter integral de los derechos, el incumplimiento del derecho al trabajo se traduce en un elemento que impide el cumplimiento de otros derechos, como el acceso a una vida digna.

2.2 Derecho a la libertad de trabajo

El derecho a la libertad de trabajo garantiza que las personas pueden elegir el trabajo que prefieran (sin más restricciones que aquellas referidas a las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo) y las protege de no ser obligadas a realizar un trabajo. La ausencia de libertad de trabajo se expresa en dos realidades: el trabajo forzoso y el trabajo infantil. En el primer caso, se pueden distinguir al menos dos situaciones que presentan condiciones que propician la vulnerabilidad de los trabajadores, que atentan contra la libertad de trabajo: la situación de los trabajadores agrícolas migrantes, especialmente de los que se trasladan a las fincas del sur de México, pero también a las de la costa sur de Guatemala; y la de las personas que se ocupan del trabajo doméstico y de cuidado.

49

a) Eliminación del trabajo forzoso

El trabajo forzoso es sancionado en la legislación internacional desde el año 1930, cuando se aprobó el Convenio 029 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo al trabajo forzoso u obligatorio⁹. En su artículo 2, dicho Convenio establece que es forzoso «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente»¹⁰. De esta definición se exceptúa aquel que:

- a) Se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio...;
- b) forme parte de las obligaciones cívicas.

9 El sentido de este Convenio fue posteriormente recogido en la DUDH, en 1948.

10 Convenio nro. 029: *sobre el trabajo forzoso*, 1930, adoptado en la 14ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 28 de junio de 1930, Ginebra, Suiza.

cas normales de los ciudadanos...; c) se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que el trabajo se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que el individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares; d) se exija en casos de fuerza mayor; y e) los pequeños trabajos comunales... a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos¹¹.

50

Tanto la dimensión positiva como la negativa del derecho a la libertad de trabajo están enunciadas en la Constitución Política de la República de Guatemala: en el artículo 4 establece que «Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad»; y en el artículo 102 consagra el derecho a la libre elección de trabajo. El Código de Trabajo de Guatemala carece de preceptos claros que impidan el trabajo forzado y/o la servidumbre. Sin embargo, prohíbe que los patronos cedan o enajenen hacia terceros los derechos adquiridos sobre el uso de la fuerza de trabajo sin el consentimiento claro y expreso de los trabajadores.

Pero en el caso de los trabajadores agrícolas, el Código de Trabajo deja algunos vacíos que pueden ser aprovechados para hacerles vivir situaciones que rayan en el trabajo forzado. El principal es que no existe una obligación de realizar un contrato escrito entre el trabajador y el patrono. La práctica común del uso de la figura del intermediario en la contratación dificulta la exigencia de derechos. El Código también permite que la remuneración se pacte por unidad de tiempo o por unidad de obra; pero en el caso de los trabajadores agrícolas, esa práctica tiene el inconveniente de que los patronos suelen fijar metas que son muy difíciles de alcanzar por una sola persona, obligando a que el trabajo del jornalero se complemente con el de su familia, que le ayuda a lograr la meta.

De ahí que en el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria¹², el Gobierno asumió el compromiso de atender, de manera urgente,

¹¹ *ibídem*.

¹² Uno de los acuerdos sustantivos de los Acuerdos de Paz, suscritos en 1996.

...las prácticas abusivas de las cuales son víctimas los trabajadores rurales migrantes, mozos colonos y jornaleros en el contexto de la contratación por intermediario, medianía, pago en especie y uso de pesas y medidas¹³.

Situación similar ocurre con el trabajo doméstico. A pesar de la prohibición constitucional de la servidumbre, el Código de Trabajo señala que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo (artículo 164); tampoco tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo (artículo 126); ni a los días de asueto con goce de sueldo (artículo 127). Legalmente, la jornada puede prolongarse hasta catorce horas, lo que se puede asimilar a una condición de servidumbre. Y hasta 2009 tampoco tenían derecho a ser incluidas en el régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS); actualmente solo están protegidas en los casos de maternidad, control del niño sano y accidentes de trabajo (Acuerdo Gubernativo 236-2009).

51

Una de las figuras legales que puede contribuir a erradicar el trabajo forzoso es la de trata de personas, la cual está tipificada como delito en la Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas, que adiciona dos artículos al Código Penal. El primero, el artículo 202 Ter, define este delito como:

La captación, el transporte, traslado, retención, acogida o recepción de una o más personas con fines de explotación... [se entenderá como tal]: La prostitución ajena, cualquier otra forma de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, cualquier tipo de explotación laboral, la mendicidad, cualquier forma de esclavitud, la servidumbre, la venta de personas, la extracción y el tráfico de órganos y tejido humanos, el reclutamiento de personas menores de edad para grupos delictivos organizados, adopción irregular, trámite irregular de

13 *Acuerdos de Paz*. Guatemala: Idies-URL. 1998. Tercera edición. Serie Política.

adopción, pornografía, embarazo forzado o matrimonio forzado o servil.

Y el segundo, el artículo 156 Bis, establece que:

Quien emplee a personas menores de edad en actividades laborales lesivas y peligrosas que menoscaben su salud, seguridad, integridad y dignidad, será sancionado con prisión de dos a cuatro años y multa de veinte mil a cien mil quetzales.

La Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (SVET) es el ente encargado de velar por el cumplimiento de la normativa, así como de tomar medidas para proteger a las víctimas de trata (Congreso de la República, 2009). Además, el Ministerio de Trabajo y la SVET firmaron el convenio de Protocolo de la Inspección General de Trabajo para la Detección y Referencia de Casos de Trata de Personas.

52

A pesar del avance en las regulaciones y en la construcción de un marco institucional, las capacidades técnicas y los recursos financieros siguen siendo un obstáculo para el cumplimiento de la normativa nacional e internacional sobre la trata de personas con fines de explotación laboral.

Aunque no existen datos fidedignos respecto al trabajo forzado o a la trata de personas con fines de explotación laboral, algunos estudios señalan que estos hechos se dan en algunas actividades como la agrícola y el trabajo doméstico¹⁴. Así, por ejemplo, el Departamento de Estado de Estados Unidos, en su Informe sobre Trata de Personas (2010) indica que el país es lugar de tránsito y destino para personas víctimas de trata, quienes «son sometidos a trabajos forzados dentro del país, a menudo en la agricultura o el servicio

14 Ver, por ejemplo, el *Informe Anual sobre Trata de Personas 2010*, del Departamento de Estado de los Estados Unidos. Disponible en <http://spanish.guatemala.us-embassy.gov/tipguate2010.html>; el estudio de Caballero y Méndez (2011) *Trata de personas con fines de explotación laboral en Centro América: Guatemala*; y el estudio de Codeca (2005) *Situación laboral en las fincas de la Costa Sur de Guatemala*.

doméstico y particularmente cerca de la frontera con México y en la región del altiplano».

Respecto al trabajo forzado en la agricultura, si se considera que en el país el modelo de desarrollo agroexportador se sustentó en la explotación de la fuerza de trabajo de los mozos colonos y que algunas investigaciones han documentado las condiciones infrahumanas en las que se labora en algunas fincas¹⁵, es posible decir que en el área rural las personas que trabajan como jornaleros o peones están altamente expuestas a vivir situaciones que rayan con el trabajo forzado. Para tener una idea aproximada de su magnitud, se utilizan los datos de las Encovi respecto a esta categoría ocupacional. Los datos indican que en 2000 había unas 555 mil personas que trabajaban como jornaleros y para 2014 eran cerca de 732 mil, lo cual se puede asociar a un repunte de las actividades agrícolas, sobre todo las de monocultivos, así como al proceso de proletarianización de los campesinos.

Entre las anomalías que se dan, se enumeran las siguientes: la simulación de contrato bajo el esquema Plan 21 o Plan 56¹⁶; el incumplimiento del salario mínimo; el pago por productividad con metas difíciles de alcanzar; el no pago de horas extras ni prestaciones; la no inscripción en el IGSS; y, en el caso de los trabajadores migrantes, las instalaciones inadecuadas (poca higiene y seguridad) para su estancia durante los períodos (meses) durante los cuales viajan desde sus comunidades hasta las fincas donde laboran estacionalmente (Codeca, 2013).

Respecto al trabajo doméstico, según los datos de la Encovi 2014, en Guatemala unas 176 mil personas se dedican a esta actividad de forma remunerada; 95 % de ellas son mujeres. Esto se explica porque el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo percibido como propio de las mujeres. En general, este tipo de trabajo se desarrolla en condiciones de alta precariedad y vulnerabilidad, debido entre otros factores, a la falta de un contrato de trabajo, los bajos

15 Ver por ejemplo el trabajo de Codeca (2005) y (2013).

16 Bajo estas modalidades se contrata a los jornaleros por períodos de 21 o 56 días continuos, luego de los cuales se les rescinde el contrato y se les vuelve a contratar por un período similar.

salarios que suelen percibirse, los bajos niveles educativos, y las jornadas de trabajo que suelen sobrepasar las cuarenta y ocho horas semanales. Al no ser considerado como un trabajo productivo, el trabajo doméstico y de cuidado¹⁷ generalmente es minusvalorado y, por lo mismo, recibe los menores ingresos (ONUMujeres, 2013).

Los resultados de las Encovi indican que la participación del trabajo doméstico remunerado en la población asalariada es relativamente baja y se ha mantenido más o menos constante en términos porcentuales (7.1 % de la población ocupada). Su importancia es mayor en el área urbana, lo que se explica por la tendencia a la mayor inserción de las mujeres en el mercado laboral en general, y la consiguiente contratación de otras mujeres para realizar las tareas de limpieza y cuidado.

Algunos estudios evidencian el hecho de que buena parte de las mujeres que se emplean en el trabajo doméstico y de cuidado en los centros urbanos provienen del área rural, desde donde migran en busca de mejores oportunidades de trabajo y/o educación, o bien para escapar de situaciones de violencia intrafamiliar. Pero como señalan algunas organizaciones de trabajadoras domésticas¹⁸, la realidad a la que se enfrentan es la de ser discriminadas y explotadas, siendo violentados sus derechos humanos y laborales: deben trabajar dieciséis o diecisiete horas diarias, son acosadas sexualmente o son víctimas de abusos.

Aunque las denuncias de casos de incumplimiento de la libertad de trabajo no son un buen indicador de la magnitud del fenómeno,

17 Este abarca una gran diversidad de ocupaciones y actividades dentro y fuera del ámbito familiar que contribuyen al bienestar físico y mental de sus integrantes, e incluye: el trabajo no remunerado que realizan los miembros del hogar; las labores domésticas y de cuidado de niños, ancianos y enfermos que se prestan a cambio de una remuneración; y actividades y ocupaciones relacionadas con la educación y la salud. Es en este tipo de actividades donde hay un mayor número de mujeres trabajadoras «debido a que la estructura del mercado laboral opera a través de dinámicas de segregación que congregan a un gran porcentaje de mujeres en trabajos específicos, de bajos salarios y baja movilidad» (OIT, 2009: 15).

18 Algunas de estas son: la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (Atrahdom); la Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (Centracap); y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (Sitradomsa).

sí dan un indicio sobre las proporciones que este puede tener si se considera que, en general, en el país existe poca cultura de denuncia. En un informe sobre denuncias recibidas durante 2012, el Procurador de los Derechos Humanos (PDH) señala que ante esa institución se presentaron diversas quejas relacionadas con el derecho a la libertad del trabajo, entre las que se incluyen: 279 por abuso de autoridad, 131 por acoso laboral, 83 por malos tratos y 56 por intimidación laboral. Todas ellas atentan de alguna manera contra la libertad de trabajo. Asimismo, de acuerdo con un informe de la SVET, el Ministerio de Trabajo recibió, de enero a junio de 2012, un total de 953 denuncias: 768 por violencia, 122 por explotación laboral y 63 por explotación infantil.

b) Erradicación del trabajo infantil

En prácticamente todos los países del mundo, la niñez es un grupo particularmente vulnerable, pues debido a las condiciones de pobreza se ve obligado a trabajar para contribuir al sostenimiento de su familia. Esa vulnerabilidad incluye la de ser objeto de trata de personas, pues, junto con las mujeres, son las principales víctimas de este tipo de delitos. El tener menos capacidad para demandar condiciones de trabajo dignas –que incluyen el salario– facilita su explotación. De ahí que el marco jurídico internacional busque brindar especial protección a la niñez. Así, desde 1919 la OIT ha adoptado convenios sobre la edad mínima de admisión al empleo, algunos de los cuales fueron luego revisados para incrementarla. En general, se fijó en los catorce años; pero en los casos de pescadores, trabajo subterráneo, y pañoleros y fagoneros, la edad se incrementó a quince, dieciséis y dieciocho años, respectivamente.

El Convenio 138 de la OIT (ratificado por Guatemala en 1989) comprometió a los países a seguir una política nacional que conlleve a abolir el trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo a fin de asegurar el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Y el Convenio 182 (ratificado en 2001) manda a los países que adopten medidas para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, las cuales engloban: a) todas las formas de esclavitud u otras similares, así como el alistamiento de menores en conflictos armados; b) el uso de niños para

la prostitución, en todas sus formas; c) el empleo de niños para realizar actividades ilegales; y d) el trabajo que pueda dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los menores.

En ese aspecto, la Constitución Política de la República de Guatemala obliga al Estado a proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad (artículo 51); y garantiza que:

Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación social (artículo 102, inciso l).

56

Tales derechos son también reconocidos en el Código de Trabajo, así como en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Las excepciones a que se refiere la Constitución están contenidas en el artículo 150 del Código de Trabajo, que indica que la Inspección General de Trabajo puede extender permisos de trabajo para los menores de catorce años cuando: a) el menor trabaje en calidad de aprendiz o porque deba ayudar a la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o quienes están encargados de él; b) sean trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con su salud física, mental y moral; y c) se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación. Ello abre la posibilidad para que los menores de edad sean reclutados para trabajos que pueden ser catalogados dentro de las peores formas de trabajo infantil.

Para viabilizar la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, el Acuerdo Gubernativo No. 250-2006, Reglamento para la aplicación del Convenio 182 de la OIT, define y prohíbe, por su naturaleza, el trabajo de los menores en los siguientes casos: a) fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos o pirotécnicos; b) recolección [y manejo] de basura domiciliar e industrial; c) explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones o en espacios con deficiente ventilación; d) bajo el agua o que implique sumersión; e) si la tarea implica exposición

crónica o aguda a agroquímicos, combustibles, agentes cancerígenos y toda clase de productos químicos; f) vías y áreas públicas que exponen a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; g) si la actividad implica el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de 80 decibeles; h) alturas mayores de 1.80 metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras; i) exposición a temperaturas extremas; j) uso de electricidad que implique el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas; k) producción, reparto o venta de bebidas alcohólicas; l) trabajo nocturno; m) todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros; n) la seguridad o cuidado de otras personas y bienes; y o) otras formas análogas o similares. Por su condición: a) los que impidan cumplir el derecho a la educación; b) aquellos cuya jornada ordinaria diurna se realice a la intemperie y el/la menor esté expuesto/a a radiación solar; c) el trabajo doméstico o de casa particular, o que implique que el/la menor deba dormir o permanecer en el lugar de trabajo fuera de su jornada; d) la tarea que implique jornadas superiores a las establecidas en la ley; e) el trabajo que provoque el desarraigo, la pérdida de identidad o impida el disfrute de derechos fundamentales; f) los que conlleven peligro de violencia, hostigamiento, retención injustificada, abuso físico, sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales; g) aquel que implique una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad, que requiera atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo; y h) otras formas análogas o similares.

En esta materia, también se aprobó el Acuerdo Gubernativo 112-2006, Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, el cual manda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que vele por el cumplimiento de los derechos laborales, sociales, económicos y de previsión social del adolescente trabajador.

A pesar de la ratificación de los convenios y de las leyes que en el ámbito nacional protegen a la niñez de la explotación y prohíben el trabajo de los menores de catorce años, es alta la cantidad de estos que se encuentra en la PEA del país. Si bien la participación de los menores se ha reducido, tanto en valores absolutos como relativos,

de acuerdo con los datos de la Encovi 2014 todavía en ese momento había en el país más de 307 mil niños trabajando, lo que equivalía a un 5.4 % de la niñez. Eso tiene varias consecuencias adversas: interrumpe su desarrollo pleno, les expone a situaciones de riesgo, impide que puedan ejercer sus derechos laborales y les condena a reproducir el círculo de la pobreza al perpetuarles en la condición de mano de obra barata poco calificada.

Geográficamente, la niñez trabajadora se concentra en el área rural, donde se ubica más del 70 % de esta. Tal concentración se puede asociar a los altos niveles de pobreza que prevalecen ahí y que obliga a los padres a recurrir al trabajo infantil para completar los exiguos ingresos de los hogares.

Tabla 1. Guatemala: participación de la niñez en la PEA, por área

Años	Total		Urbana		Rural	
	N	%*	N	%	N	%
2000	516 775	10.3	117 232	22.7	399 543	77.3
2006	528 003	9.8	149 488	28.3	378 515	71.7
2011	416 270	7.4	121 662	29.2	294 608	70.8
2014	307 445	5.4	87 043	28.3	220 402	71.7

* El porcentaje es en relación al total de niños menores de catorce años.

Fuente: elaboración con datos de las Encovi 2000, 2006, 2011 y 2014, del INE.

Por categoría ocupacional, la niñez trabajadora está primordialmente en el trabajo no remunerado o familiar sin pago. Algunos estudios han documentado que, entre otras, la actividad agrícola, la elaboración de fuegos pirotécnicos y la de canteras (picar piedra) son tareas comunes que los niños realizan en el área rural. Este tipo de actividades, además de realizarse en condiciones sumamente precarias, les exponen a una diversidad de peligros y por lo mismo están prohibidas en la legislación nacional y en los convenios internacionales, y definidas como las peores formas de trabajo infantil.

De acuerdo con el Informe nacional sobre trabajo infantil en Guatemala (INE, 2013), durante 2011 uno de cada cinco niños comprendidos entre las edades de siete a diecisiete años realizaba algún tipo de actividad económica, lo que equivale a 850 937 menores trabajando. De este total, 33 380 (3.9 %) niños laboraban en minas y canteras; 12 672 (1.5 %) en actividades de transporte, almacenamiento y comunicaciones; y 11 269 (1.3 %) en construcción.

El informe también señala que, en promedio, los niños de entre siete y nueve años trabajan 15.5 horas a la semana, con una desviación estándar de 10.8; es decir, hay niños en ese rango de edad que laboran más de veintiséis horas a la semana. En cuanto a los de diez a trece años, trabajan veintiuna horas en promedio, con una desviación estándar de 15.7, lo que significa que algunos de ellos trabajan cerca de treinta y siete horas a la semana; y los de catorce a diecisiete años trabajan 35.6 horas con una desviación estándar de 19.5 horas, lo cual indica que algunos de ellos estarían trabajando jornadas superiores (más de cincuenta y cinco horas) a las que la legislación fija para un adulto (cuarenta y cuatro horas). Ello a pesar de que, de acuerdo con el Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, el trabajo de los menores de catorce años está totalmente prohibido y la jornada legalmente autorizada para un adolescente trabajador debe ser de un máximo de siete horas diarias y treinta y ocho semanales. Es decir, que a todas luces, los derechos de la niñez y la adolescencia están siendo violentados.

De acuerdo con Olgún (2006), el trabajo infantil se da en mayor proporción entre la población indígena debido, entre otras causas, a sus mayores niveles de pobreza, la gran exclusión que padecen en el acceso a los servicios de educación y salud, la falta de oportunidades laborales para la población adulta y los altos niveles de analfabetismo. Los niños suelen emplearse en actividades como: fumigación o aspersión con productos químicos, picado de hule, tala de árboles y corte de caña, limpiabotas y ayudantes de albañil; mientras, las niñas se ocupan, principalmente, en el trabajo doméstico y tortillerías, ventas ambulantes, despunte de arveja, güico y calabacín (*zucchini*), y empaque de flores. Otras actividades en las que trabajan ambos son: fertilización, cosecha de café, picado de piedra, pirotecnia, limpia de terrenos en fincas, cultivo y cosecha de hortalizas.

En ese sentido, Garoz (2008) indica que en la industria azucarera los niños suelen ejecutar actividades (en la fase de siembra y zafra) que ayudan a que sus padres cumplan las tareas asignadas para percibir el jornal, sin recibir una remuneración directa; y que también se dan casos en las fincas donde se les contrata de manera individual cuando tienen trece o catorce años. E indica que, contraviniendo las disposiciones sobre las peores formas de trabajo infantil, las tareas que comúnmente realizan incluyen la fumigación. Asimismo, también se incumple con garantizar su derecho a la educación, dado el período del año en el que se realiza la zafra.

Uno de los aspectos a los que son mayormente vulnerables tanto la niñez como las mujeres, y que está muy vinculado al trabajo en condiciones de semiesclavitud y explotación, es el de la trata y prostitución, por cuanto atenta contra las libertades de las personas. En ese sentido, el informe de la PDH (2012) señala que se recibieron veintitrés denuncias por trabajo infantil peligroso, quince por prostitución infantil, catorce por prostitución juvenil, catorce por trata de personas, nueve por trabajo infantil que impide el acceso a la educación, cinco por pornografía infantil y juvenil, y uno por reclutamiento forzoso.

60

2.3 Derecho a la igualdad en el trabajo

La Declaración de Filadelfia (1944) señala que:

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

El espíritu de este enunciado es luego recogido en el artículo 23 de la DUDH que consagra el derecho de las personas a condiciones laborales equitativas. Tal igualdad comprende distintos elementos, pero se expresa principalmente en la remuneración y en el tipo de ocupaciones a los que se pueden dedicar las personas.

Asimismo, el PIDESC declara que toda persona tiene derecho al goce de condiciones que le aseguren «un salario equitativo e igual

por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie...». El Convenio 100 de la OIT (ratificado por Guatemala en 1961) establece la obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. El Convenio 111 (ratificado en 1960) define la discriminación laboral como:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Y señala la «obligación de formular y llevar a cabo una política que promueva... la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación».

Guatemala también es signataria de otros instrumentos internacionales que se proponen erradicar la discriminación, entre ellos: la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, el Pacto de San José (Convención Americana sobre Derechos Humanos), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y sus Familias, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, el principio de no discriminación está enunciado a lo largo de varios de los artículos en temas como la educación, la salud, la familia, etc.; sin embargo, en el capítulo referente al tema laboral, con excepción del derecho a la sindicalización, dicho principio no está explícitamente expresado¹⁹. Ese principio sí se contempla de forma explícita en el Código de Trabajo, en el artículo 137 Bis, el cual se transcribe a continuación:

19 El capítulo sobre comunidades indígenas indica que las labores que requieran el traslado de trabajadores fuera de sus comunidades «serán objeto de protección y legislación... que impidan el pago de salarios no ajustados a la ley, la desintegración de esas comunidades y... todo trato discriminatorio».

Prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo, [el cual tampoco] puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

El artículo 151 prohíbe que en los anuncios de ofertas de empleo se especifiquen, como requisitos para la contratación, el sexo, la raza, la etnia y el estado civil; tratar de forma diferenciada a mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares; y despedir a las trabajadoras por estar embarazadas o en período de lactancia.

Aunque la lucha contra la discriminación por razones étnicas fue uno de los compromisos asumidos en el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, Guatemala todavía carece de una ley específica sobre discriminación. Sin embargo, en 2006 se aprobó la Política para la convivencia y la eliminación del racismo y la discriminación racial, cuyo objetivo es:

62

Contribuir al tránsito de un Estado homogéneo y monocultural hacia un Estado plural, con el fin de que los Pueblos Indígenas, grupos socio-culturales y ciudadanos no padezcan ningún tipo de discriminación racial ni exclusión económico-social y se sientan reconocidos en igualdad de derechos ciudadanos a partir de su cultura, etnia y género (Gobierno de la República, 2006).

En lo que se refiere a la no discriminación por razones de sexo, el texto constitucional únicamente hace referencia al derecho a la igualdad en la remuneración al indicar que «Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley»; y protege la «Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad». Tal garantía es desarrollada en el Código de Trabajo, el cual, además, obliga al

patrono, cuando es demandado por casos de discriminación salarial por razón de sexo, a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

Para respaldar la aplicación de las disposiciones legales contra la discriminación por razones de sexo, en el país también se aprobó, en 1999, la Ley de dignificación y promoción integral de la mujer. La Ley manda que las instituciones gubernamentales o mixtas que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establezcan los mecanismos eficaces y la inspección especial para garantizar el pleno empleo y hacer efectivos los derechos laborales de las mujeres.

Asimismo, en el país se avaló la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 1999-2001, así como sus actualizaciones 2001-2006 y 2008-2023; esta última es la que está vigente. Contiene siete ejes políticos: 1) garantizar la función tutelar del Ministerio de Trabajo a fin de asegurar la plena vigencia de los derechos laborales de las mujeres; 2) revisar y reformar el marco jurídico y disposiciones administrativas a fin de garantizar el principio de equidad e igualdad entre mujeres y hombres; 3) garantizar la aplicación del derecho de las mujeres a la seguridad laboral; 4) crear y hacer cumplir normas de higiene, seguridad, salud ocupacional y recreación, fundamentadas en las necesidades de las mujeres trabajadoras; 5) garantizar el acceso a la información, capacitación y asesoría a las mujeres trabajadoras migrantes en la defensa de los derechos laborales; 6) garantizar el pleno acceso de las mujeres al mercado de trabajo en paridad de condiciones; y 7) garantizar el desarrollo de las capacidades, destrezas y habilidades de las mujeres para su adecuada inserción en el mercado laboral y la generación de trabajo.

Sin embargo, el avance hacia la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres enfrenta diversos obstáculos. Uno de ellos, tal vez el principal, es la escasa cultura de exigencia al cumplimiento de los derechos laborales en general, y de las mujeres en particular; que se traduce en la existencia de muy pocas denuncias ante los tribunales competentes. Esto, a su vez, se vincula con la falta de credibilidad en las instituciones encargadas de proteger esos derechos; debili-

dad institucional y falta de recursos²⁰; y la escasez de información disponible al público sobre la situación de incumplimiento de los derechos laborales.

El derecho a la igualdad en el trabajo implica el acceso a las mismas oportunidades para ocupar puestos de trabajo de acuerdo con las capacidades que tienen las personas, independientemente de su sexo, identidad étnica, lugar de residencia, etc.; y el pago equitativo por el trabajo que realizan. Sin embargo, los datos indican que las ramas de actividad a las que se dedicaban hombres y mujeres estaban claramente diferenciadas en 2000 y seguían estándolo en 2014. En el caso de los hombres, las cinco principales ramas de actividad en las que se ocupaban eran: agrícola (45.6 %), comercio (17 %), servicios (12.1 %), industria manufacturera (10.1 %) y construcción (8.8 %). En el caso de las mujeres, las ramas correspondían a: comercio (36.2 %), servicios (30.9 %, que incluye el servicio doméstico), industria manufacturera (16.3 %), agrícola (13.6 %).

64

La tabla 2 permite ver que consistentemente las mujeres obtienen ingresos inferiores que los hombres, según los niveles educativos. La diferencia parece disminuir con el logro educativo hasta llegar al nivel medio, pero se dispara cuando se pasa al nivel superior. Los datos permiten afirmar, que para las mujeres, el derecho a la igualdad en la remuneración, atendiendo a los niveles educativos, está siendo incumplido. Los ingresos de las mujeres también son inferiores respecto a los de los hombres independientemente de la rama de actividad en la que laboren. La menor diferencia salarial se da en las actividades de comercio; la mayor, en las de servicios.

Los resultados de la tabla 2 son congruentes con los encontrados en diversos estudios que documentan la prevalencia de brechas salariales y segmentación del mercado de trabajo por razones de sexo. Entre otros, Huard (2003), Fuentes (2004), Saidón (2005), Garoz (2008), y Frausto y Zapil (2011). Tales estudios indican que, a pesar de que las mujeres realizan trabajos similares a los de los hombres en igualdad de condiciones (grado de escolaridad, misma rama de

20 Ver al respecto el *Diagnóstico sobre el mercado laboral guatemalteco* (Romero et al.; inédito).

**Tabla 2. Diferencia de salarios de mujeres respecto a los hombres, por nivel educativo y rama de actividad (2014)
(En quetzales)**

Nivel	Diferencia	Rama	Diferencia
Ninguno	-521.9	Agrícola	-391.8
Primaria	-491.5	Industria	-421.7
Media	-241.6	Comercio	-124.7
Superior	-2,096.0	Servicios	-876.4
		Otros	-406.0

Fuente: elaboración con datos de las Encovi 2014, del INE.

actividad, pertenencia étnica, área de residencia, etc.) y aunque hay una tendencia al cierre de las diferencias salariales, estas todavía persisten.

El tema de la discriminación por razones de pertenencia étnica en el mercado de trabajo ha recibido poca atención. Uno de los pocos estudios que existen es el de Cardona y Ochoa (2011), en el que se señala que la discriminación en el país, por razones étnicas y de género, tiene un carácter estructural, que también se expresa en el ámbito laboral donde no siempre se visibiliza. Se explica en parte por el desconocimiento, tanto de la mayoría de los trabajadores como de algunos patronos y funcionarios de la inspección de trabajo y del sistema de justicia, acerca de las normas contra la discriminación; así como por el temor de los trabajadores a represalias (despido, no recontratación) por denunciar actos de discriminación y/o incumplimiento de los derechos laborales. Algunos estudios se han enfocado en analizar los resultados de tal discriminación, que se expresan, principalmente, en la segregación ocupacional y en la diferenciación salarial. Así por ejemplo, Frausto y Zapil (2014) señalan que, en Guatemala, los logros educativos no necesariamente se han traducido en mejores oportunidades de inserción en el mercado de trabajo para las mujeres jóvenes del área rural, y que esa situación es peor para aquellas que pertenecen a la población indígena. Estos hallazgos son consistentes con los que ya había planteado Sauma (2004) para el caso de la población total.

2.4 Derecho a una remuneración digna

El salario, o la remuneración por el trabajo, es un derecho humano protegido por la legislación internacional, que lo vincula estrechamente con el bienestar de los trabajadores y de sus familias, antes que con la productividad o las condiciones macroeconómicas de un país. La DUDH dispone que:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Este derecho también es reconocido en el Pidesc.

El Convenio 131 de la OIT compromete a los Estados parte a «establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados». Además, señala que tales salarios tendrán fuerza de ley, por lo que no podrán reducirse, y quienes no los apliquen podrán ser sancionados penal o civilmente. Para ello, los países deberán establecer y mantener mecanismos que posibiliten fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos, en cuya determinación debe considerarse:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo²¹.

Debido a los usos y costumbres de pagar una parte del salario en especie, el Convenio 95 contiene diversas disposiciones tendientes

21 Artículo 3 del Convenio 131: *Convenio sobre la fijación de los salarios mínimos*, 1970, adoptado en la 54ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 29 de abril de 1972, Ginebra, Suiza.

a protegerlo: prohíbe que tales pagos se hagan con bebidas alcohólicas o drogas; se obliga a que los artículos que se entreguen sean apropiados al uso del trabajador y su familia y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable; se prohíbe que los patronos limiten la libertad del trabajador de disponer de su salario; se solicita a los Estados que eviten que las empresas coaccionen a sus trabajadores para que usen los economatos o los servicios creados por estas y que tales economatos o servicios se exploten para obtener utilidades; se limita los descuentos de los salarios, los cuales solo se deberán permitir según las condiciones y los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral; se prohíben los descuentos de los salarios que se efectúen para garantizar un pago para obtener o conservar un empleo; se pide proteger el salario contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia; se garantiza que, en caso de quiebra o liquidación judicial de una empresa, los trabajadores sean considerados como acreedores preferentes si se les adeudan salarios; y se prohíbe el pago del salario en tabernas o lugares similares, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos lugares.

En este tema, la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el salario mínimo se debe fijar periódicamente, de conformidad con la ley. En el Código de Trabajo se establecen los mecanismos para dicha fijación. Según este, se debe establecer una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos en cada departamento o circunscripción económica, la cual debe estar integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo. Las Comisiones Paritarias deben: a) precisar los salarios mínimos que recomiendan para su jurisdicción a la Comisión Nacional del Salario Mínimo (CNSM); b) velar para que los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus jurisdicciones sean acatados; y c) conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del salario mínimo. Corresponde a la CNSM entregar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) el dictamen razonado en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país. Y el organismo Ejecutivo es el encargado de fijar anualmente, con base en

los informes y dictámenes de la CNSM, los salarios mínimos que han de regir.

En esta cuestión, el Ejecutivo presentó una iniciativa que pretendía crear cuatro nuevas circunscripciones económicas en la cuales debería regir un salario mínimo diferenciado, el cual era menor que el salario mínimo vigente. De acuerdo con las declaraciones del Ejecutivo, y en consonancia con los argumentos del empresariado, con la iniciativa se pretendía atraer inversión que contribuiría a generar nuevos empleos y a reducir la pobreza. Sin embargo, en los argumentos se obviaba el hecho de que con ello se incumplían los Convenios de la OIT. La propuesta fue adversada por el Procurador de los Derechos Humanos ante la Corte de Constitucionalidad, que la declaró inconstitucional.

68

Asimismo, en materia de protección del salario, la Constitución establece la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Pero señala que en el caso de los trabajadores del campo, estos pueden recibir, a su voluntad, productos alimenticios por un valor de hasta el 30 % de su salario, siempre que su precio no sea mayor al de su costo. Además, protege la inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley, con excepción de aquella proporción destinada a la protección de la familia del trabajador y por orden judicial.

Tales disposiciones están también contenidas en el Código de Trabajo, el cual indica que el monto del salario no puede ser inferior al que se fije como mínimo; prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogos, salvo a los trabajadores que laboren ahí. También se regulan las condiciones de la inembargabilidad. Y establece que los salarios no pagados o las indemnizaciones a que los trabajadores tengan derecho por terminación de sus contratos pueden ser cobrados por la vía especial y «tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales» (Artículo 101, Código de Trabajo).

Aunque el derecho a una digna remuneración indica que el salario que recibe un trabajador debe ser suficiente para que él y su familia puedan llevar una vida digna, de acuerdo con los datos de

las Encovi, en 2000 un 43 % del total de personas en el país recibían menos del salario mínimo fijado en la ley, el cual ya de por sí era insuficiente para cubrir el costo de la canasta básica alimenticia y de la canasta básica vital. Para 2014, el porcentaje de quienes tenían ingresos por debajo del mínimo era del 77 %. La situación más grave se registraba en el área rural donde, en 2000, cerca del 58 % recibía pagos menores al mínimo; en 2014 ya representaban cerca del 90 %.

De acuerdo con estos resultados, el derecho de esta población a una digna remuneración está siendo incumplido. Si lo anterior se examina considerando el incremento en los niveles de pobreza y pobreza extrema registrados en el país, se puede establecer un nexo entre el incumplimiento del derecho a una digna remuneración y el incremento de la pobreza.

Una de las razones que explica el incumplimiento del pago del salario mínimo es el hecho de que un buen porcentaje de trabajadores no cuenta con un contrato de trabajo por escrito; asimismo, la práctica habitual en el área rural de pagar por tarea o unidad de producto alterando arbitrariamente las formas de medir las cantidades. En ese sentido, Garoz (2008) indica que en el caso de los trabajadores de la caña, el pago se fija por unidades de medida que no están claramente determinadas como: «por montoncito», o «tramiado». Estas formas de medida coexisten con el pago por tonelada cortada, por la cual se puede pagar Q7.00 por la de caña quemada y Q15.00 por la de caña cruda. Eso significa que, para llegar a obtener el salario mínimo de ese momento, un trabajador debía cortar más de siete toneladas diarias. Además de ello, la poca capacidad de vigilancia y sanción de la Inspectoría de Trabajo hacen poco costoso para las empresas el incumplimiento de esta y otras normas laborales.

La tabla 3 muestra los cambios en la relación entre el salario promedio del primer empleo y el costo per cápita de la canasta básica vital (CBV), necesaria para ubicar a una persona por encima del umbral de la pobreza. En 2000, el ingreso promedio de quienes no tenían ninguna escolaridad y vivían en el área urbana apenas lograba superar el costo de la CBV para una persona (el propio trabajador asalariado); mientras que en el área rural tales ingresos

eran insuficientes para que la persona lograra cubrir ese costo. Si se considera que, en promedio, los hogares guatemaltecos están constituidos por cinco personas, eso indica que, en ese caso, aun trabajando todos los integrantes del hogar y percibiendo un ingreso similar al promedio de quienes no tienen ninguna escolaridad, no tendrían la capacidad para cubrir todas sus necesidades. Como era de esperarse, el número de veces (o lo que es lo mismo, la cantidad de personas) que el salario del primer trabajo cubre el costo de la CBV aumenta con el nivel de escolaridad, aumento que fue más pronunciado en 2000 que en 2014. Sin embargo, en ambos años se observa la existencia de una brecha rural-urbana que implica mejores condiciones para quienes viven en el área urbana. Eso se traduce en que pueden obtener más canastas con el ingreso del primer trabajo que quienes viven en el área rural.

70

Para 2014, hubo un deterioro en la relación costo de la CBV/ ingreso promedio que fue mayor para quienes contaban con escolaridad primaria en adelante. Es decir que el ingreso promedio era capaz de cubrir la CBV de un menor número de personas que en 2000, lo que tiene su correlato en el incremento en los niveles de pobreza y pobreza extrema registrados en el país. Tal deterioro afectó más a quienes vivían en el área urbana y a quienes contaban con mayor escolaridad.

Tabla 3. Número de veces que el salario promedio del primer trabajo cubre el costo per cápita de la CBV, por nivel educativo

	2000			2014	
	Urbana	Rural		Urbana	Rural
Ninguno	1.10	0.91	Ninguno	1.09	0.96
Primaria	1.65	1.23	Primaria	1.52	1.20
Media	2.70	2.02	Media	2.31	1.70
Superior	6.92	4.45	Superior	4.79	3.92
Total	2.71	1.27	Total	2.20	1.33

Fuente: elaboración con datos de las Encovi 2000 y 2014, del INE.

2.5 Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo

La libertad sindical está garantizada por la DUDH y por el Pidesc. Este último avala:

El derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

Lo anterior es también recogido en el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Asimismo, el Convenio 98 busca proteger a los miembros de organizaciones laborales contra todo acto que menoscabe la libertad sindical, como: a) condicionar el ingreso o la permanencia en el empleo de un trabajador a su no afiliación o retiro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo²². Este convenio busca proteger a las organizaciones de trabajadores de la injerencia de los empleadores en la constitución, el funcionamiento, la administración o el financiamiento de tales organizaciones.

71

Además, se garantiza el derecho de negociación colectiva, la cual tiene como fin:

a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo; b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez²³.

22 Convenio 089: *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949, adoptado en la 32ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de julio de 1951, Ginebra, Suiza.

23 Convenio 154: *Convenio sobre la negociación colectiva*, 1981, adoptado en la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 3 de junio de 1981, Ginebra, Suiza.

En este tema, la Constitución reconoce el derecho a la sindicalización libre de los trabajadores, el cual podrá ser ejercido sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa; y garantiza que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. El Código de Trabajo prohíbe a los patronos obligar, por cualquier medio, a los trabajadores a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a ellos. Garantiza que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Ordena al Organismo Ejecutivo ejecutar una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo para: a) garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) tomar medidas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización; c) mantener un servicio de asesoría jurídica gratuito para los trabajadores que deseen organizarse y divulgar periódicamente las leyes de trabajo y previsión social; y d) promover la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Además, otorga una especial protección a los miembros del Comité Ejecutivo, quienes gozan de inamovilidad en el trabajo mientras dure su mandato y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de su cargo. Solo pueden ser despedidos si el patrono demuestra, en juicio ante tribunal de trabajo competente, que existe causa justa de despido.

72

A pesar de las garantías legales para la sindicalización y libertad sindical, a septiembre de 2011 en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) estaban registrados 2 073 sindicatos reconocidos en el país, de los cuales solo cuatrocientos estaban activos. La mayoría de sindicatos mencionados eran independientes, es decir, no pertenecían a ninguna federación o confederación. A la fecha señalada, menos de 100 mil personas (3 % de la PEA asalariada) estaban afiliadas a un sindicato. Esa baja participación se atribuye a dos factores: 1) que no existe una verdadera libertad laboral y se reprime a los trabajadores que se inscriben; y 2) la mala imagen del sindicalismo, promovida por la empresa privada y los funcionarios de gobierno, pero también debido a que algunos líderes tienen actitudes confrontativas, están altamente desprestigiados, y existe escasa rotación en los liderazgos de tales organizaciones.

La baja presencia de organizaciones sindicales en las empresas privadas ha repercutido en la escasa capacidad de los trabajadores para negociar mejores condiciones laborales y salariales. Esa baja capacidad se ve influida porque en una misma empresa puede existir más de un sindicato, reduciendo así el número de afiliados a cada uno. Un caso extremo es el del Ministerio de Salud, donde hay quince sindicatos; de estos, tres son los más numerosos y activos, y el resto existe con unos veinte o treinta afiliados cada uno (*Prensa Libre*, 24/10/11). La inestabilidad laboral derivada de la flexibilización²⁴ (trabajadores por contrato) y la falta de renovación de las dirigencias plantean serios retos para la sobrevivencia de las organizaciones sindicales.

En el caso de Guatemala, es necesario considerar el efecto que tuvo la represión sistemática de la que fue objeto el sindicalismo durante el conflicto armado, que se justificó argumentando que su dirigencia militaba en las organizaciones insurgentes. Eso tuvo un impacto muy importante, sobre todo para los sindicatos del sector privado²⁵; a principios de la década de 1980, el sindicalismo estaba muy desarticulado. A lo largo de las décadas de 1990 y 2000, la represión al movimiento sindical se mantuvo, provocando la reducción del número de afiliados –sobre todo en las empresas privadas–, así como una cultura antisindical. Entre las estrategias que se usaron para contrarrestar a los sindicatos están: 1) generar asociaciones solidaristas para dividir el movimiento sindical –a lo que se prestaron algunos trabajadores–; y 2) desacreditar al sindicalismo y a sus dirigentes aprovechando la existencia de algunos liderazgos negativos y su sobrepolitización (Zapata, 2010).

Este tema ha sido sometido ante la OIT, que tiene pendiente la instauración de una Comisión de Encuesta debido a las denuncias de violaciones contra la libertad sindical presentadas en 2012 debi-

24 El movimiento sindical mundial, así como sus referentes regionales y nacionales, han sido afectados por la creciente informalización del empleo, nuevas modalidades de represión sindical, y la reducción del Estado. Debido al desmantelamiento de los sistemas o estructuras productivas de las empresas, se promueven relaciones laborales débiles sin protección social y bajos salarios (Fuentes, 2005: 132).

25 Zapata (2010) indica que los sindicatos del sector público sufrieron menos los efectos de la represión.

do al asesinato de 58 sindicalistas²⁶. En ese sentido, el Gobierno de Guatemala definió una hoja de ruta que el país debería seguir para evitar ser sancionado.

3. Conclusiones

Guatemala ha suscrito una gran diversidad de tratados internacionales que protegen los derechos humanos en general y los derechos del trabajo en particular. Concretamente, el país ha ratificado los Convenios sustantivos de la OIT relativos a los derechos del trabajo. Aunque la legislación nacional, en general, contiene diversas normativas que están en sintonía con la protección de tales derechos, al examinar el grado de cumplimiento de estos se observa una brecha importante entre lo que rezan las leyes y las prácticas cotidianas.

Desafortunadamente, en la legislación nacional existen algunos vacíos o contradicciones que abren la posibilidad al incumplimiento de los derechos laborales; tal es el caso de la erradicación del trabajo forzado y del trabajo infantil y sus peores formas.

Claramente, el derecho al trabajo es incumplido para más de 700 mil personas y, dada la interrelación de los derechos, con ello se les niega la oportunidad para ganarse la vida en condiciones dignas, lo que tiene repercusiones en el incremento en los niveles de pobreza observados en el país, al tiempo que obliga a las familias pobres a permitir que sus hijos menores trabajen para contribuir con los ingresos familiares.

Lo anterior se traduce en que más de 300 mil niños se encuentren trabajando en el país, muchos de ellos en actividades conside-

²⁶ En septiembre de 2013, una misión de la OIT fue informada por la Fiscal General que del total de casos presentados solo en treinta se pudo establecer un vínculo directo con alguna organización sindical; que solo en dos de los casos el móvil de los asesinatos fue la actividad sindical; en cuarenta y cinco de los casos examinados, las muertes habrían sido producto de la violencia común; el resto obedecía a otras razones. No obstante, la Comisión Internacional Contra la Impunidad en Guatemala (Cicig) recibió veintidós de los expedientes con el fin de revisar las investigaciones y establecer si efectivamente había o no motivos antisindicales detrás de los asesinatos.

radas como las peores formas, pues implican riesgos para su salud y para su moral, e impiden su asistencia a la escuela y, por lo mismo, les condenan a reproducir el círculo de la pobreza.

Aunque en el país las brechas de género se han venido cerrando, todavía persiste la segregación ocupacional y los menores ingresos para las mujeres que no encuentran una explicación en diferencias en las dotaciones de capacidades humanas.

Un elemento que debe ser considerado es el de la pérdida de poder de negociación de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo con el impulso a la flexibilización laboral que se dio en el contexto del avance del neoliberalismo. Tal proceso se conjugó, en el caso concreto de Guatemala, con la desestructuración y la represión del movimiento sindical del que según se argumentaba tenía vínculos con los movimientos insurgentes en el marco del conflicto armado. Esa desestructuración limitó aún más el poder de los trabajadores para hacer escuchar sus reivindicaciones por mejores condiciones laborales, incluido el salario, y explica en cierta medida el estancamiento y el retroceso que este ha tenido respecto al costo de la canasta básica vital, lo que se traduce en mayores niveles de pobreza.

Referencias

Asociación de Comités de Desarrollo Campesino (Codeca). (2005). *Situación laboral en las fincas de la Costa Sur de Guatemala*. Guatemala: Magna Terra Editores.

_____. (Codeca). (2013). *Situación laboral de trabajadores/as agrícolas en Guatemala*. Guatemala: Rukemik Na'ojil.

AUSJAL. (2011). *Informe del Observatorio Latinoamericano de Pobreza 2010. Análisis de la arquitectura de las heterogeneidades sociales, los riesgos sociales y las políticas públicas aplicadas en 9 países de América Latina*. México: AUSJAL-Fundación Konrad Adenauer.

Caballero García, M. E. y Méndez Doninelli, F. (2011). *Trata de personas con fines de explotación laboral en Centroamérica: Guatemala*.

San José, Costa Rica: Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Cardona, R. y Ochoa, C. (2011). *Justicia laboral: desigualdades y discriminación en el altiplano occidental de Guatemala*. Guatemala: Cholsamaj.

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD). (2010). *Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con el artículo 9 de la Convención. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial*. Guatemala. 76.º período de sesiones 15 de febrero a 12 de marzo de 2010.

Congreso de la República (2009). “Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas. Decreto No. 9-2009”. Guatemala.

76

Frausto, M. y Zapil, S. (2014). “Los límites del logro educativo”. En: Trivelli, Carolina y Hernández, Raúl. *La revolución silenciosa. Mujeres rurales jóvenes y sistemas de género en América Latina*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP)- Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA).

Garoz, B. (2008). *Lo amargo del azúcar: las condiciones laborales en la industria azucarera en Guatemala*. Guatemala: Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos (CIIDH).

Gobierno de la República. (2006). *Política pública para la convivencia y la eliminación del racismo y la discriminación racial*. Guatemala: Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo (Codisra).

Gutiérrez Rivas, R. (2014). “La justiciabilidad de los derechos”. En: *¿Hay justicia para los derechos sociales, económicos y culturales?* México: SCJN, UNAM, p. 95.

Olguín Martínez, G. (2006). *El trabajo infantil que desempeñan los niños y niñas indígenas. El caso de Guatemala*. San José: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Los derechos laborales en Guatemala: desafíos pendientes

- OIT. (1951). Convenio nro. 100: *Convenio sobre igualdad de remuneración*, adoptado en la 34^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 29 de junio de 1951. Ginebra, Suiza.
- OIT. (1958). Convenio nro. 111: *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, adoptado en la 41^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1958. Ginebra, Suiza.
- ONU. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc)*. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976.
- Presidencia de la República. “Acuerdo Gubernativo 236-2009. Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (Precapi)”.
- Romero, W. et al. (2014). *Diagnóstico del mercado laboral guatemalteco*. Sin publicar. Estudio elaborado con el auspicio de la Embajada de Suecia.
- Saettone, M. (2004). “El estado de derecho y los derechos económicos, sociales y culturales de la persona humana”. En: *Revista IIDH*, vol. 40, noviembre – diciembre, San José, p. 143.

Hogares y condiciones de vida en el municipio de Tactic

*Ana Victoria Peláez Ponce**

79

Resumen

El artículo describe las características principales de los hogares del municipio de Tactic, Alta Verapaz, como resultado de la Encuesta de Condiciones de Vida elaborada en dicho municipio en 2013. La caracterización se realizó con indicadores de pobreza, actividades económicas, acceso a servicios básicos y consumo en los hogares, analizando los datos por grupo étnico y por sexo.

Según la encuesta, dos tercios de la población vive en situación de la pobreza (66 %), proporción que está por debajo de la media departamental (83 %), pero superior a la media nacional. Se describe la situación de vivienda, comparándola entre grupos lingüísticos y las necesidades básicas insatisfechas. Así también, algunos aspectos sobre consumo y brechas entre grupos.

* Investigadora en el Idies en temas de desarrollo territorial y desarrollo local. Ha realizado estudios y publicado sobre género, desarrollo y migraciones.

Palabras clave: pobreza, condiciones de vida, vivienda, necesidades básicas insatisfechas, *Poqomchi'*, *Q'eqchi'*, *Achi*.

Introducción

Como resultado de la Encuesta de Condiciones de Vida realizada en Tactic, Alta Verapaz, en 2013¹, se presenta una descripción de las características principales de los hogares del municipio. Con esta caracterización se espera aportar en el diseño de políticas públicas desde el territorio, a partir de información actualizada y robusta, lo cual es posible con este tipo de fuentes.

La caracterización abarca datos sobre pobreza, actividades económicas, servicios básicos y consumo en los hogares, analizando los datos por grupo étnico y por sexo. Para obtener la información se elaboró la encuesta citada, diseñada con base en la boleta oficial de la Encuesta de Condiciones de Vida (Encovi) 2011. Luego, con la asesoría del Instituto Nacional de Estadística (INE), se identificaron las Unidades Primarias de Muestreo (UPM), definiéndose cuarenta y dos sectores cartográficos, con dominio único de municipio. La encuesta se realizó en abril de 2013, en dos etapas: la actualización cartográfica y la realización de la encuesta a 463 hogares, que abarcaron 2 554 personas.

El municipio de Tactic se localiza al sur de Alta Verapaz. Su extensión es de 85 km² (es el más pequeño del departamento). La población proyectada para 2012² era de 35 175 habitantes (INE, 2013). La encuesta realizada reporta que dos tercios

80

1 El estudio se realizó como una respuesta a la necesidad de contar con información precisa sobre el territorio, que permita orientar con más pertinencia las políticas y los programas del nivel municipal. Para ello, a solicitud de la Parroquia de la Iglesia católica, se pidió el apoyo de la Universidad Rafael Landívar y, en colaboración con estudiantes del Instituto Akaltic, se capacitó a un grupo de encuestadores y encuestadoras para recolectar los datos.

La elaboración de la base de datos estuvo a cargo de Manuel Lemus, quien coordinó el equipo de digitación. Se contó también con el apoyo del Mgr. Samuel Zopil en la asesoría estadística y del Mgr. Wilson Romero en el diseño de la encuesta.

2 Con base en el Censo de Población realizado en 2002.

de la población vive en situación de pobreza (66 %), proporción que está por debajo de la media departamental (83 %), pero superior a la media nacional, que es del 59 % (INE, 2015).

Esta primera caracterización permite concretar varios hallazgos, principalmente en cuanto a la necesidad de atender la calidad de los servicios básicos con que cuenta la población. Por ejemplo: no basta con alcanzar metas de cobertura de vivienda para los hogares, pues es necesario atender la calidad. Así también, priorizar la atención a los hogares, cuyos ingresos dependen de la agricultura y enfocar políticas públicas que prioricen las necesidades de la población más joven: dos tercios de la población del municipio es menor de treinta y cinco años, con lo cual una estrategia que aproveche esta fortaleza en términos demográficos, promovería un desarrollo sostenible para el territorio.

La caracterización que se presenta puede ser útil para identificar prioridades en la asignación de presupuestos, así también para la focalización de políticas públicas municipales en sectores o grupos de población específicos. De tal manera, que desde el liderazgo político, se facilite la conducción de procesos de desarrollo territorial, que significa lograr el crecimiento económico con cohesión social (Berdegué y Schejtman, 2007). Para ello es necesario promover políticas que incentiven la economía local y enfrentar el reto de reducir la pobreza y las brechas sociales, así como también fortalecer la organización y la participación social.

I. El municipio de Tactic

Tactic es municipio del departamento de Alta Verapaz. Está ubicado en la parte sur del mismo departamento y colinda con San Miguel Chicaj (Baja Verapaz), Santa Cruz Verapaz, Cobán y Tamahú (Alta Verapaz) (Mapa 1).

Tactic fue creado en 1545 y originalmente estuvo conformado por la población Poqomchi' que ya habitaba el territorio. La población ladina o mestiza es resultado de una oleada migratoria de familias de Baja Verapaz, que llegaron durante la segunda mitad del siglo XIX.

Mapa 1. Municipio de Tactic

82



Fuente: Segeplan, 2012

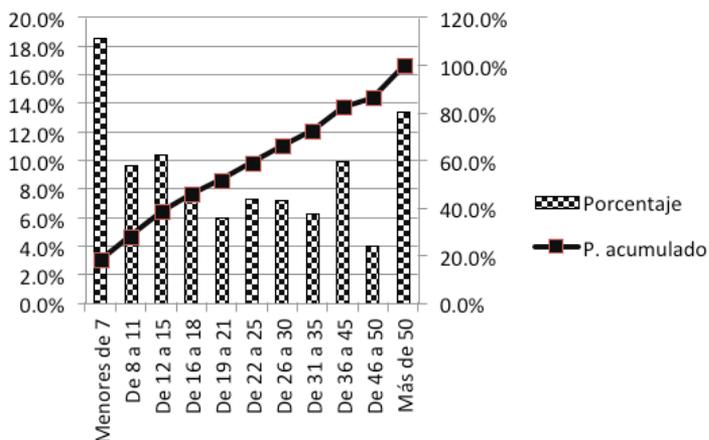
Durante la época de la Colonia, el municipio fue parte de la provincia de la Verapaz, que se mantuvo como unidad político-geográfica en la época Independiente, hasta el gobierno de la Revolución Liberal de 1871; fue entonces cuando el territorio se dividió en Alta

y Baja Verapaz. En un inicio, Tactic fue parte del departamento de Baja Verapaz; posteriormente fue incorporado a Alta Verapaz.

La población es, en su mayoría, Poqomchi' (63.3 %), a la que sigue la población Q'eqchi' (16.8 %), mestiza o ladina (10.4 %) y Achi (5.2 %); un porcentaje menor (4.3 %) se autoidentifica como de otra etnia –la mayoría, de otras etnias del país–. Esta composición de la población varía en relación con la reportada en el último Censo de Población (INE, 2002), según el cual la población Poqomchi' representa el 73 %. Como se observa, el municipio es mayoritariamente indígena: más del 85 % se identifica como tal, lo que resulta en una proporción mayor a la media nacional (40 %) y muy cercano a la media departamental (89.7 %) (INE, 2013). La población femenina constituye un poco más de la mitad de la población (50.6 %). Esta composición se acerca a la que se reporta a nivel nacional y a nivel del departamento de Alta Verapaz, donde el 50.2 % son mujeres.

El municipio cuenta con una población bastante joven: más de la mitad tiene veintiún años o menos y, de cada diez habitantes, siete tiene treinta cinco años de edad o menos. La población mayor de cincuenta años constituye solamente el 13.4 % (Gráfica 1).

Gráfica 1. Composición de la población, por edades



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares, Tactic (2013).

En resumen, Tactic es un municipio predominantemente indígena, donde conviven cuatro grupos étnicos, además de minorías que han inmigrado de otras partes del país. Un poco más de la mitad de la población, que es relativamente joven, está compuesta por mujeres. En su composición étnica, difiere ampliamente de la media nacional.

2. Acceso a servicios

El acceso a servicios básicos es clave para que los hogares cuenten con condiciones de vida dignas. Si se logra contar con servicios que se complementan para mejorar la calidad de vida de los hogares, es posible avanzar en estrategias para salir de la pobreza. Por ejemplo, la sola dotación de escuelas no garantiza que, al incrementar el nivel educativo, la población mejore sus ingresos: es necesario combinar otros activos, tales como: energía eléctrica o de otras fuentes, agua, carreteras y acceso a mercados, que se potencien mutuamente.

84

Es amplia la literatura que demuestra cómo la combinación adecuada de activos facilita la superación de la pobreza; así también, el efecto impulsor que puede tener un servicio, para atraer otros servicios y crear oportunidades. Por ejemplo, una carretera en buenas condiciones puede facilitar el acceso a servicios de educación y salud, y atraer redes comerciales.

Este apartado describe las características principales de los hogares en cuanto a vivienda y acceso a servicios básicos en Tactic, con el fin de identificar desafíos para el pleno desarrollo económico y social.

Para facilitar la lectura, las tablas que dan soporte a la información se presentan en el anexo.

2.1 Vivienda

La mayoría de hogares en el municipio ocupa una vivienda propia (89.8 %). Visto por idioma predominante en el hogar, los hogares indígenas tienden más a una vivienda propia, que a una vivienda

alquilada, sobre todo en aquellos donde se reporta más incidencia de pobreza (Q'eqchi' y Achi). Esto se puede asociar a las dificultades de acceso a un terreno en el casco urbano, donde reside la mayoría de la población no indígena (Tabla 1 del anexo 1).

El tipo de vivienda que predomina es casa formal³, sobre todo en los hogares donde se habla el idioma español (97.8 %); en los hogares que hablan poqomchi', q'eqchi' o achi se reportan ranchos o casas improvisadas: en promedio, uno de cada veinte hogares que hablan un idioma indígena, vive en un rancho (Tabla 2 del anexo 1).

La disponibilidad de un techo no dice todo sobre la calidad de vida, pues las condiciones de las viviendas no son las mejores en el municipio: en casi la mitad, el material predominante en el piso es tierra (49 %), sobre todo si se trata de un hogar Poqomchi' (más de la mitad), Q'eqchi' o Achi (siete de cada diez). En general, por cada dos hogares de Tactic, uno reside en hogar con piso de tierra (Tabla 3 del anexo 1).

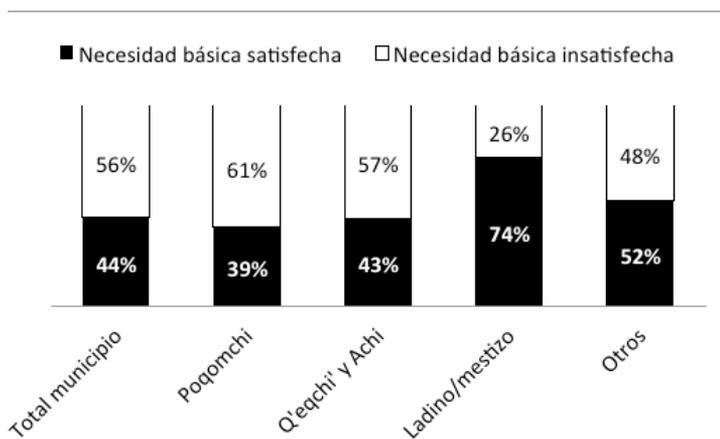
El material de las paredes también revela diferencias: más de la mitad de los hogares Q'eqchi' y Achi construyen con madera; solo uno de cada cinco utiliza *block* y es el grupo que más utiliza adobe (7.2 %). Esto contrasta con el caso de los hogares donde se habla español, en los que tres de cada cuatro construyen con *block*. En general, casi la mitad de las casas del municipio están construidas con *block* o ladrillo (Tabla 4 del anexo 1).

El promedio de ocupación es de cuatro personas por dormitorio. Si bien la mayoría de hogares cuenta con vivienda formal, muchos están en situación de hacinamiento⁴ (45 %) y en la quinta parte de los hogares la ocupación es de más de cinco personas por dormitorio (tabla 5 del anexo 1). Esta situación de hacinamiento se acentúa más en los hogares Poqomchi' (Gráfica 2).

3 En la encuesta se entiende como casa formal cualquier construcción de block, ladrillo, madera o similares, independientemente del número de ambientes, es decir, casa formal puede ser una construcción de madera, de una sola pieza.

4 La referencia para considerar una situación de hacinamiento es de más de tres personas por dormitorio (Cepal, 2015).

Gráfica 2. Situación de hacinamiento en los hogares



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares, Tactic (2013)

Nota: necesidad básica insatisfecha se refiere a los hogares que reportaron un dormitorio para más de tres personas.

La mayoría de hogares tiene acceso a agua: ocho de cada diez cuentan con agua entubada, dentro o fuera de la vivienda. Casi el 9 % de los hogares se abastece con agua de pozo y son muy pocos los que deben buscarla en un río, lago o manantial –se da más en los hogares de habla q’eqchi’ o achi: uno de cada diez–. Sin embargo, también se reportan hogares que se abastecen con agua de lluvia: cuatro de cada cien (Tabla 6 del anexo 1).

El servicio de agua es de bajo costo en el municipio: más de la mitad de hogares paga Q20.00 o menos⁵ –algunos no pagan nada– por el servicio de agua. En el caso de los montos mayores, solo el 10 % de los hogares no indígenas paga más de Q50.00 por dicho servicio frente al 16 % de los hogares indígenas (Tabla 7 del anexo 1).

5 El pago por servicio de agua que los hogares reportaron no tiene una periodicidad fija para todos. La información se obtuvo a partir de la pregunta: “¿Cuánto pagó el mes pasado por el servicio de agua?”.

Hogares y condiciones de vida en el municipio de Tactic

El agua llega a la mayoría de hogares; sin embargo, uno de cada diez realiza algún tratamiento para poder beberla. Una cuarta parte de los hogares no indígenas compra agua para beber y una proporción mayor de los hogares indígenas (57 %) la hierve, lo cual implica el consumo de combustible –gas o leña– (Tabla 8 del anexo 1).

Casi todos los hogares disponen de algún servicio sanitario, generalmente excusado lavable en el caso de los hogares indígenas (más de la mitad). De cada cien hogares en Tactic, cuarenta y siete disponen de excusado lavable, treinta y nueve cuentan con inodoro conectado a una red de drenajes, once tienen inodoro conectado a fosa séptica y tres utilizan letrina o pozo ciego. Menos del 1 % de hogares no cuenta con ningún servicio sanitario (Tabla 9 del anexo 1).

Como ocurre en la mayoría de hogares del país, son menos los que cuentan con una red de drenajes u otro medio para deshacerse de las aguas servidas. A nivel del municipio, la mitad de los hogares cuenta con este servicio, aunque, en el caso de los hogares indígenas, la carencia es mayor, principalmente en los que hablan q'eqchi' y achi, donde solamente quince de cada cien cuenta con drenajes (Tabla 10 del anexo 1).

En términos generales, la situación de vivienda en Tactic aparentemente está bajo control, pues la mayoría de hogares cuenta con un techo. Sin embargo, al observar la calidad de las construcciones y el índice de hacinamiento, es evidente la necesidad de atender este sector con el fin de mejorar las condiciones de los hogares; por ejemplo, la calidad del piso: el piso de tierra implica riesgos para la salud, principalmente de las niñas y los niños.

La situación de hacinamiento en uno de cada cinco hogares también hace ver la problemática en vivienda, pues sus implicaciones no son solamente materiales: también impactan en la convivencia y en la salud de las personas.

La calidad de la vivienda se complementa con los servicios básicos –que se analizan en el siguiente apartado–. Es de hacer

notar que la mayoría de hogares indica que tiene acceso a agua, aunque algunos en condiciones difíciles, como el caso de aquellos que dependen del agua de lluvia debido a que no cuentan con fuentes cercanas, con lo cual es necesario atender también este sector, de manera que los hogares cuenten con fuentes de agua permanentes.

2.2 Infraestructura

En este apartado se analizará dos servicios clave: energía eléctrica y carreteras. En el caso del primero, si bien es un servicio que se ha hecho más accesible en los últimos veinte años, aún no llega a todos. En el municipio, seis de cada diez hogares cuentan con energía eléctrica; en el caso de los hogares Q'eqchi' y Achi, se reduce a tres de cada diez (Tabla 11 del anexo 1).

Hay hogares que no cuentan con acceso a energía eléctrica, pero sí disponen de un teléfono celular. Algunos se proveen con energía alternativa, utilizando paneles solares pequeños.

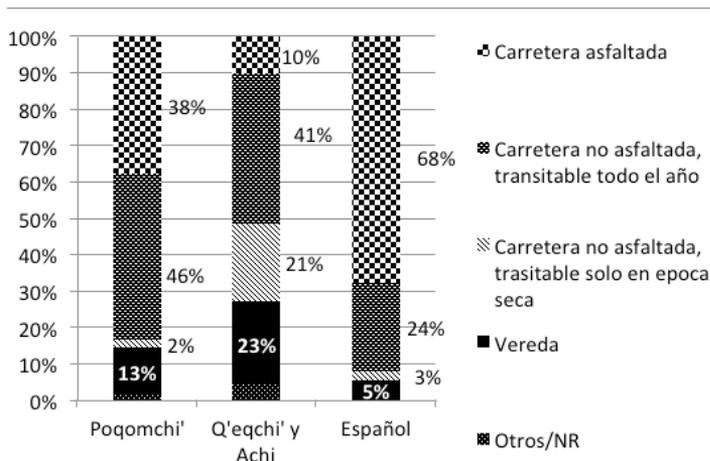
88

La distribución de carreteras aún muestra diferencias. La mayoría de comunidades son accesibles por carretera⁶, pero persisten algunas a las cuales solamente se llega por vereda e, incluso, poblados accesibles por carretera transitable solo en época seca, sobre todo en poblados Q'eqchi' y Achi (Gráfica 3).

La ubicación estratégica del municipio propicia un mejor acceso a carreteras para los poblados rurales, el valle en que se ubica es recorrido por la ruta nacional CA 14. Casi todas las calles del casco urbano cuentan con pavimento, asfalto o adoquín; lo mismo ocurre con las calles principales de la mayoría de las comunidades más pobladas del área rural. Los poblados Q'eqchi' y Achi, que se localizan en las montañas norte y sur, tienen más limitaciones de acceso.

6 Carreteras: caminos en los que puede transitar un vehículo automotor de cuatro ruedas.

Gráfica 3. Acceso al poblado, según idioma que se habla en la comunidad



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares, Tactic (2013).

3. Necesidades básicas insatisfechas

Uno de los métodos utilizados para medir la calidad de vida de una población determinada es a través de la identificación de las necesidades básicas insatisfechas (NBI)⁷. Este método permite observar si las necesidades básicas se encuentran cubiertas, estableciendo un umbral mínimo para clasificar a los grupos como pobres o no pobres.

Las necesidades básicas que se observan para clasificar a los grupos según el nivel de pobreza, son las siguientes: calidad de la vivienda, hacinamiento, origen y abastecimiento del agua, acceso a servicio sanitario, asistencia escolar y precariedad ocupacional.

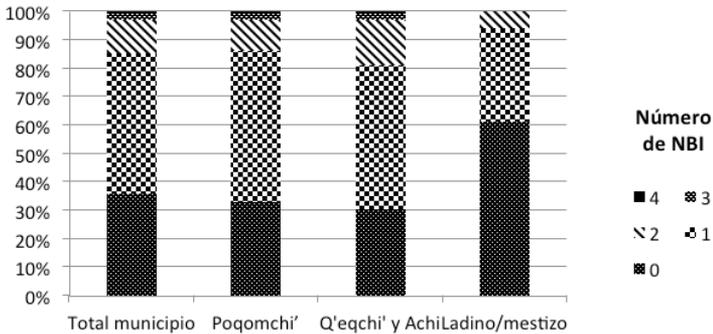
Con este método se establece que los hogares en situación de pobreza extrema son aquellos que tienen dos o más necesidades

⁷ En el anexo 2 se presenta una nota técnica que describe el método NBI.

básicas insatisfechas; los que muestran solo una necesidad básica insatisfecha son considerados hogares pobres; y los hogares no pobres tienen satisfechas todas sus necesidades básicas.

A nivel general, una tercera parte de la población de Tactic tiene satisfechas todas sus necesidades básicas y la mitad muestra una necesidad básica insatisfecha. De tal manera, catorce de cada cien hogares carecen de dos, tres o todas las necesidades básicas. Hay hogares –uno de cada cien, todos indígenas– que no satisfacen ni una necesidad básica, lo cual significa que viven en total carencia (Gráfica 4).

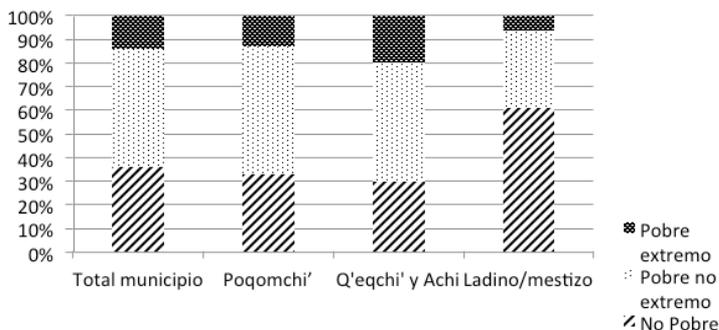
Gráfica 4. Necesidades básicas insatisfechas (NBI) por grupo étnico



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares, Tactic (2013).

A partir de las NBI detectadas se estableció una clasificación por el nivel de pobreza y el resultado muestra que, a nivel general, más de la mitad de los hogares son pobres, sobre todo en los poblados Q'eqchi' y Achi. Si se analiza únicamente el segmento de hogares ladinos o mestizos, más de la mitad (60 %) no es pobre (Gráfica 5).

Gráfica 5. Clasificación de los hogares por niveles de pobreza, según NBI, por grupo étnico



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares, Tactic (2013).

4. Pobreza y consumo

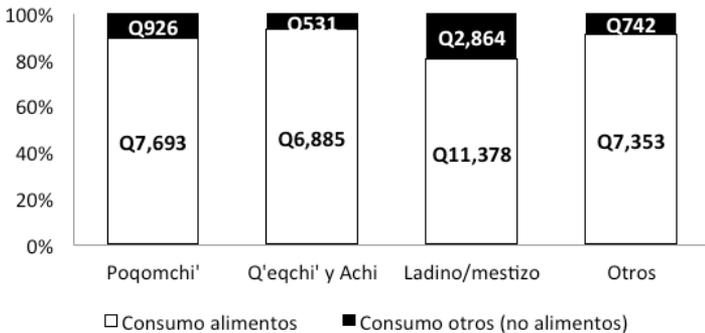
La pobreza también se puede medir definiendo estándares de vida, lo cual permite observar diferencias entre el bienestar de unos hogares respecto de otros. Una manera de hacerlo es a través de medir el consumo de bienes, estableciendo líneas de pobreza a partir del costo de las necesidades básicas.

Al medir la pobreza por el consumo, se considera pobres a las personas cuyo consumo es insuficiente para mantener un nivel de vida considerado mínimo. Para ello se cuantifican los bienes y servicios que consumen los hogares para identificar a aquellos que están viviendo (o sobreviviendo) con menos del mínimo considerado para vivir dignamente⁸. Si bien este método ha sido muy útil en la práctica política, tiene sus carencias y una de ellas es que no alcanza a considerar las capacidades, que también constituyen un activo importante para el desarrollo de las personas.

8 Este umbral mínimo se calcula tomando en cuenta la canasta básica y el Índice de Precios al Consumidor (IPC) vigente en el período en que se recoge la información. El umbral estandarizado para este método es de menos de USD 2.00 diarios por persona para la línea de pobreza y de menos de USD 1.00 diario por persona para la línea de pobreza extrema. Es decir, los hogares donde el consumo diario es superior a USD 2.00 diarios, son considerados como hogares no pobres.

En el caso de Tactic, se observan diferencias en el consumo entre grupos étnicos: en la población indígena, el consumo de alimentos ocupa una proporción mayor en el gasto familiar, que en la población no indígena. Así también, el consumo general es mayor en este último grupo. Los casos extremos se observan en la población Achi, en la que por cada quetzal gastado, 97 centavos se consumen en alimentos; y en los hogares ladinos o mestizos, por cada quetzal gastado, 80 centavos se consumen en alimentos (Gráfica 6).

Gráfica 6. Estructura del consumo en los hogares, por grupo étnico



92

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares, Tactic (2013).

El consumo promedio por quintiles muestra amplias brechas: el quintil más alto consume casi nueve veces lo que consume el quintil más bajo. Esto, sin embargo, es una brecha menor a la que se observa en el país (Tabla 12 del anexo 1).

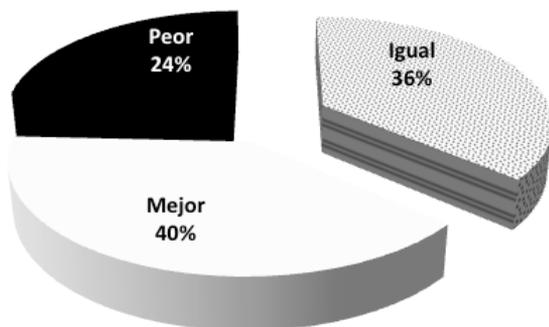
Según la encuesta, el 66 % de la población vive en condición de pobreza, es decir, de cada cien personas, sesenta y seis viven con menos de USD 2.00 diarios. Este dato es menor al calculado para

2006 en Tactic, que fue del 73,83 %⁹ (Romero y Zapil, 2009), pero es mayor a la incidencia de pobreza a nivel nacional, que según la Encovi 2014, es del 59 % (INE, 2015).

A pesar de los niveles de pobreza, los hogares tienen una percepción positiva sobre su situación. Al preguntar cómo califican su situación actual –en una escala de 1 a 10–, la mayoría de hogares tiende a valorarla como buena (casi la tercera parte da una valoración de 7) y menos de la quinta parte considera estar mal (valoración menor a 4) (Tabla 13 del anexo 1).

Se preguntó también sobre las percepciones acerca de la situación actual y la mayoría de hogares considera estar mejor o igual, sobre todo en el caso de los hogares ladinos o mestizos (gráfica 7). Esta valoración se podría asociar a la disminución de la pobreza, comparada con el dato estimado para 2006 (73,8 %), con una situación de leves mejorías en la calidad de vida (Tabla 14 del anexo 1).

Gráfica 7. Situación actual comparada con la de hace diez años



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares, Tactic (2013).

9 Este dato se obtuvo al integrar tres tipos de bases de datos: la Encovi 2000 y 2006, los Censos de Población 1664 y 2002; y la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares (Enigfam) 1998, como parte de un estudio sobre dinamismo territorial a nivel de municipios de Guatemala, que identificó a los municipios que mostraron reducción de la pobreza y de la desigualdad, así como un aumento en el consumo per cápita, en un período de ocho años (1998-2006). El estudio fue publicado en 2009.

5. Retos para las políticas públicas desde el territorio

El análisis sobre las condiciones de vida de los hogares en Tactic muestra algunos retos a considerar en la planificación. Si el desarrollo del territorio es la prioridad, es necesario combinar políticas que favorezcan la actividad productiva con aquellas que promuevan la reducción de brechas económicas y sociales.

Una de las necesidades explícitas es reducir las brechas en el acceso y la calidad de los servicios básicos, focalizando programas para la población indígena, sobre todo en las áreas Q'eqchi' y Achi. Así también, considerar aquellos hogares que, si bien son menos que en otros territorios del país, requieren ser atendidos en programas de reducción de la pobreza extrema y, en una siguiente fase, la construcción de capacidades para ser autogestionarios y dejar de ser sujetos de políticas de asistencia.

94

El acceso y la calidad de la vivienda son importantes, pues tienen implicaciones en la seguridad material y social de los hogares. Es por ello que, más que una responsabilidad sectorial, es necesario que sea vigilada desde el nivel municipal para garantizar condiciones de vida dignas. El porcentaje de hacinamiento sumado a las deficiencias en la calidad de los recintos (piso de tierra, paredes con material de poca duración, falta de drenajes o carencia de fuentes de agua permanentes en algunos poblados) son necesidades importantes de resolver con medidas como la gestión de programas que faciliten la mejora de las viviendas, presupuestos municipales destinados a vivienda, servicios de asesoría para la construcción de viviendas, etc.

Un segmento que demanda atención urgente es el 1 % de hogares que no logran satisfacer ninguna necesidad básica. Ojalá, en el marco de una estrategia de largo plazo, se considere el efecto intergeneracional de la pobreza cuando esta no es resuelta. Así también, tomar en cuenta que estos hogares con todas las necesidades básicas insatisfechas son indígenas, al igual que la mayor incidencia de pobreza.

En este sentido hay experiencias que muestran la eficacia de la intervención de los gobiernos locales, no solo con programas de extensión rural, sino también con iniciativas que promuevan el acceso a mercados y, en general, el fortalecimiento de cadenas de valor a partir de las capacidades productivas de los territorios.

La acción del gobierno local es clave para promover círculos virtuosos que mejoren las condiciones de vida de los hogares. Esto implica asegurar combinaciones favorables como, por ejemplo: servicios de educación y salud aunados a una adecuada infraestructura de caminos y programas de desarrollo económico local que lleguen a los poblados rurales. Estudios de casos a nivel latinoamericano revelan que la combinación de factores clave como los vínculos con mercados dinámicos, la diversificación de actividades productivas y los encadenamientos en el territorio, así como la inversión pública en bienes públicos como carreteras, electrificación, educación y salud, entre otros, son determinantes para el desarrollo territorial rural (Berdegué, 2011).

Referencias

- Berdegué, J. (2011). “Siete claves para comprender las trayectorias territoriales”. En: *Revista Equitierra*. Revista rural latinoamericana No. 8. Por: Sofía Törey. Visto el 4 de febrero 2015 en: <http://infoandina.mtnforum.org/sites/default/files/publication/files/Siete%20claves%20para%20comprender%20las%20dinamicas%20territoriales.PDF>
- Berdegué, J. y A. Schejtman (2007). *La desigualdad y la pobreza como desafíos para el desarrollo territorial rural*. Documento de trabajo No. 1. Programa Dinámicas Territoriales Rurales. Chile: Rimisp.
- Comisión Económica para América Latina (Cepal) (2015). *Hogares en situación de hacinamiento*. Disponible en: http://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/Webhelp/viviendas_en_situacion_de_hacinamiento.htm (Última consulta 25/05/2016)
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2013). *Caracterización departamental. Alta Verapaz 2012*. Guatemala: INE.

- (2002). *XI Censo de Población y VI de Habitación*. Guatemala: INE.
- (2015). *República de Guatemala: Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2014. Principales resultados*. Guatemala: INE.
- Romero, W. y S. Zapil (2009). *Dinámica territorial del consumo, la pobreza y la desigualdad en Guatemala*. Santiago de Chile: Rimisp, Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural / Universidad Rafael Landívar.
- Segeplan (Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia) (2006). *Necesidades Básicas Insatisfechas al 2002*. Guatemala: Segeplan.

Anexo I: Tablas

Tabla 1. Propiedad de la vivienda, según el idioma que se habla en el hogar

Propiedad de la vivienda	Idioma que se habla en el hogar			
	Poqomchi'	Q'eqchi' y achi	Español	Total
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
Propia y totalmente pagada	90.7 %	95.9 %	80.9 %	89.8 %
Propia y pagándola a plazos	0.4 %	1.0 %	3.2 %	1.1 %
Alquilada	6.0 %	2.1 %	11.7 %	6.3 %
Cedida o prestada	2.2 %	1.0 %	4.3 %	2.4 %
Otra forma	0.7 %	0.0 %	0.0 %	0.4 %

97

Tabla 2. Tipo de vivienda, según el idioma que se habla en el hogar

Tipo de vivienda	Idioma que se habla en el hogar			
	Poqomchi'	Q'eqchi' y achi	Español	Total
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Casa formal	87.3 %	86.7 %	97.8 %	89.3 %
Apartamento	2.2 %	2.0 %	1.1 %	2.0 %
Cuarto en casa de vecindad	1.1 %	2.0 %	1.1 %	1.3 %
Rancho	5.2 %	6.1 %	0.0 %	4.4 %
Casa improvisada	3.4 %	3.1 %	0.0 %	2.6 %
Otro	0.7 %	0.0 %	0.0 %	0.4 %

Tabla 3. Piso de la vivienda, según el idioma que se habla en el hogar

Material que predomina en el piso	Idioma que se habla en el hogar			
	Poqomchi'	Q'eqchi' y achi	Español	Total
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
Ladrillo cerámico	5.3 %	2.1 %	25.0 %	8.6 %
Ladrillo de cemento	12.9 %	5.2 %	20.7 %	12.8 %
Ladrillo de barro	0.8 %	0.0 %	2.2 %	0.9 %
Torta de cemento	24.2 %	17.5 %	38.0 %	25.6 %
Parqué	0.8 %	0.0 %	0.0 %	0.4 %
Madera	2.3 %	2.1 %	0.0 %	1.8 %
Tierra	53.0 %	71.1 %	14.1 %	49.0 %
Otro	0.8 %	2.1 %	0.0 %	0.9 %

98

Tabla 4. Material predominante en las paredes

Material predominante	Idioma que se habla en el hogar			
	Total	Poqomchi'	Q'eqchi' y achi	Español
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
Ladrillo	4.8 %	4.1 %	4.1 %	7.5 %
Block	45.0 %	43.3 %	20.6 %	75.3 %
Concreto	2.0 %	1.9 %	4.1 %	0.0 %
Adobe	3.7 %	3.4 %	7.2 %	1.1 %
Madera	38.9 %	41.0 %	57.7 %	12.9 %
Lámina metálica	0.2 %	0.0 %	1.0 %	0.0 %
Bajareque	1.3 %	1.5 %	2.1 %	0.0 %
Lepa, palo o caña	2.6 %	2.6 %	2.1 %	3.2 %
Otro	1.5 %	2.2 %	1.0 %	0.0 %

Tabla 5. Hacinamiento: número de personas por dormitorio

Ocupación	No. hogares	Porcentaje
Más de 1 habitación por persona	12	2.6 %
1 habitación por persona	17	3.7 %
Más de 1 y hasta 3 personas por habitación	229	49.5 %
Más de 3 y hasta 5 personas por habitación	91	19.7 %
Más de 5 y hasta 7 personas por habitación	90	19.4 %
NR	24	5.2 %
Total	463	100.0 %

Tabla 6. Procedencia del agua, según el idioma que se habla en el hogar

Procedencia del agua para el hogar	Idioma que se habla en el hogar			
	Poqom-chi'	Q'eqchi' y achi	Español	Total
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
Tubería (red) dentro de la vivienda	68.2 %	46.9 %	75.3 %	65.1 %
Tubería (red) fuera de la vivienda, pero en el terreno	11.6 %	28.1 %	9.7 %	14.7 %
Pozo perforado público o privado	9.7 %	4.2 %	9.7 %	8.6 %
Río, lago, manantial	6.0 %	10.4 %	5.4 %	6.8 %
Camión cisterna	0.4 %	0.0 %	0.0 %	0.2 %
Agua de lluvia	3.4 %	9.4 %	0.0 %	3.9 %
Otro	0.7 %	1.0 %	0.0 %	0.7 %

Tabla 7. Pago por servicio de agua, según el idioma que se habla en el hogar

Monto que se paga por servicio de agua	Idioma que se habla en el hogar		
	Indígena	No indígena	Total
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %
Nada	7.8 %	0.0 %	5.8 %
Q10 o menos	33.9 %	37.5 %	34.8 %
Entre Q11 y Q20	18.3 %	30.0 %	21.3 %
Entre Q21 y Q50	24.3 %	22.5 %	23.9 %
Entre Q51 y Q100	8.7 %	2.5 %	7.1 %
Más de Q100	7.0 %	7.5 %	7.1 %

100

Tabla 8. Tratamiento que se da al agua para beber y cocinar, según el idioma que se habla en el hogar

Tratamiento	Idioma que se habla dentro del hogar		
	Indígena	Español	Total
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %
Ninguno	12.4 %	6.4 %	11.1 %
Hervir	56.9 %	38.3 %	53.0 %
Filtrar	2.5 %	5.3 %	3.1 %
Clorar	23.1 %	21.3 %	22.7 %
Comprar agua	3.9 %	27.7 %	8.9 %
Otros	1.1 %	1.1 %	1.1 %

Tabla 9. Tipo de servicio sanitario, según el idioma que se habla en el hogar

Tipo de servicio sanitario	Idioma que se habla dentro del hogar		
	Indígena	No indígena	Total
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %
Inodoro conectado a una red de drenajes	31.5 %	68.1 %	39.1 %
Inodoro conectado a fosa séptica	9.7 %	14.9 %	10.8 %
Excusado lavable	54.9 %	14.9 %	46.6 %
Letrina o pozo ciego	3.6 %	2.1 %	3.3 %
No tiene	0.3 %	0.0 %	0.2 %

Tabla 10. Conexión a drenajes o alcantarillado, según el idioma que se habla en el hogar

IOI

Conexión a drenajes	Idioma que se habla en el hogar			
	Poqomchi'	Q'eqchi' y achi	Español	Total
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
Sí	52.4 %	14.7 %	71.3 %	49.6 %
No	47.6 %	57.9 %	28.7 %	50.4 %

Tabla 11. Acceso a energía eléctrica, según el idioma que se habla en el hogar

Acceso a energía eléctrica	Idioma que se habla en el hogar			
	Poqomchi'	Q'eqchi' y achi	Español	Total
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
Sí	61.5 %	30.9 %	84.6 %	59.7 %
No	38.5 %	69.1 %	15.4 %	40.3 %

Tabla 12. Consumo promedio por quintiles

Quintil	Consumo promedio
Total	Q8 797.29
1	Q2 371.26
2	Q4 422.00
3	Q6 304.51
4	Q9 713.21
5	Q21 175.48

Tabla 13. Cómo califican los hogares su situación económica

IO2

	Valoración									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
%	8 %	3 %	7 %	7 %	20 %	12 %	14 %	13 %	4 %	13 %

Tabla 14. Situación actual en relación con la de hace diez años

Grupo étnico	Comparación situación actual		
	Igual	Mejor	Peor
Total municipio	36 %	39 %	24 %
Poqomchi'	37 %	37 %	26 %
Q'eqchi' y achi	41 %	39 %	20 %
Ladino o mestizo	21 %	60 %	19 %

Anexo 2: el método NBI¹⁰

El método para determinar las necesidades básicas insatisfechas (NBI) fue desarrollado hace más de cuarenta años, en una época en donde el concepto de pobreza aún no contaba con un respaldo teórico consensuado. De tal manera, este método no parte de una base conceptual o teórica, sino más bien de criterios que se han establecido en la práctica. Por lo tanto, es un método establecido desde un enfoque normativo, en donde se establecen los criterios sobre qué son necesidades básicas y cuáles son los niveles adecuados de satisfacción que permitan identificar a los hogares pobres y no pobres.

Con este método se busca identificar y cuantificar aquellos hogares que no alcanzan a satisfacer una serie de necesidades denominadas básicas e indispensables, según los criterios de bienestar establecidos. Es un instrumento técnico, objetivo y de aplicación uniforme que permite identificar las carencias más importantes en los hogares, con el siguiente procedimiento:

103

Se definen las necesidades indispensables de un hogar en los temas de educación, salud, condiciones de vivienda, empleo, servicios de vivienda, etc., así como también los límites mínimos de satisfacción.

Una vez establecidos los parámetros, se procede a identificar los hogares que se encuentran bajo los límites establecidos.

En el caso guatemalteco, las NBI y sus parámetros se aplican de la siguiente manera:

a) Calidad de la vivienda: se considera NBI a los hogares que presentan las siguientes características:

- Criterio 1:

Vivienda del área urbana con pared de bajareque, lepa, palo, caña u otro.

¹⁰ Tomado de: Segeplan (2006). *Necesidades básicas insatisfechas al 2002*. Guatemala: Segeplan.

- Criterio 2:

Vivienda del área urbana con pared de ladrillo, *block*, adobe, madera, lámina y con piso de tierra.

- Criterio 3:

Vivienda del área rural con pared de lámina, bajareque, lepa, palo caña u otro y con piso de tierra.

b) Hacinamiento: se considera NBI a los hogares que presentan las siguientes características:

- Criterio:

Hogares con más de tres personas por cuarto (excluyendo baño y cocina).

104

Nótese que de acuerdo a la definición de Cepal (2015), un hogar está en hacinamiento cuando hay más de tres personas por dormitorio, mientras que el documento de Segeplan no especifica si es número de dormitorios o número de habitaciones. Tomando en cuenta que tanto en los formularios de las encuestas de hogares como en la de los censos se pregunta por el número de cuartos que tiene la vivienda y, también, se pregunta por el número de cuartos que la vivienda utiliza para dormir, queda a criterio del investigador decidir qué criterio o pregunta se va a utilizar. Utilizar uno u otro criterio hará que los resultados varíen.

c) Origen y abastecimiento de agua: se considera NBI a los hogares que presentan las siguientes características:

- Criterio 1:

Hogares del área urbana sin red de distribución de agua y con servicio de abastecimiento de chorro público, pozo, camión, tonel, río, lago o manantial.

Hogares y condiciones de vida en el municipio de Tactic

Criterio 2:

Hogares del área rural con servicio de abastecimiento de agua de río, lago, manantial u otra forma.

d) Acceso a servicio sanitario: se considera NBI a los hogares que presentan las siguientes características:

Criterio 1:

Hogares del área urbana sin conexión a una red de desagüe y con el servicio sanitario igual a excusado lavable, letrina, pozo ciego o sin servicio sanitario.

Criterio 2:

Hogares del área rural sin ningún sistema de eliminación de excretas o que no disponen de servicio sanitario.

Respecto al Criterio 1, la inclusión de la característica “o sin servicio sanitario” tiene un impacto en el conteo final, dado que si la “o” se interpreta como “y” los resultados se pueden interpretar como condiciones complementarias, mientras que si la “o” se interpreta como “o” (disyuntiva) se interpreta como condición excluyente.

Por su parte el Criterio 2 sufre el mismo problema con “o que no disponen de servicios sanitarios”: si esta se interpreta sin tilde es una característica complementaria, mientras que si se interpreta con tilde esta es excluyente. En este caso, también queda a criterio de investigador tomar la decisión.

e) Asistencia escolar:

Criterio 1:

Hogares del área urbana con niños y niñas en el rango de edad de 7 a 12 años que no asisten a la escuela.

Criterio 2:

Hogares del área rural con niños y niñas en el rango de edad de 7 a 10 años que no asisten a la escuela.

Es importante mencionar que en este caso se toma el criterio de niñas y niños que no están inscritos en la escuela o bien fueron inscritos, pero la abandonaron. Se debe tomar en cuenta que son dos variables diferentes por lo que o se cumple una característica, o se cumple la otra. Además es importante recordar que no todos los hogares van a reportar niños en el rango de edad especificado; en este caso, el dato se reporta como: «no aplica».

f) Precariedad ocupacional:

Criterio:

El jefe de hogar no tiene ningún nivel de instrucción y tiene más de cuatro personas por miembro del hogar ocupado.

106

Hay que aclarar que no se puede confundir con la pregunta: «¿Sabe leer y escribir?» (que normalmente tienen las encuestas) con «Si el jefe de hogar tiene algún nivel educativo (escolar) aprobado». Para términos prácticos se utiliza el nivel de escolaridad. También es importante señalar que se debe contabilizar a todos los miembros del hogar que reportaron estar trabajando y que están recibiendo remuneración.

Esta publicación fue impresa en los talleres
de Fotomecánica De León, en agosto de 2016.

La edición consta de 1 000 ejemplares
en papel bond antique 80 gramos.

Universidad Rafael Landívar
Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía y Sociedad Plural
Vista Hermosa III, Campus Central, zona 16, Edificio O, oficina 301
Ciudad de Guatemala, Guatemala 01016
Teléfonos: (502) 2426 2591 y 92, Fax: (502) 2426 2593
Sitio electrónico: www.url.edu.gt/idies



VRIP
VICERRECTORÍA DE
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala