



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

Serie de Estudios Laborales No. 1

TRABAJO DOMÉSTICO

REMUNERADO EN GUATEMALA

Situación del trabajo en casa particular



**UTZ
SAMAJ**



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

Serie de Estudios Laborales No. 1

TRABAJO DOMÉSTICO

REMUNERADO EN GUATEMALA

Situación del trabajo en casa particular

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2026). *Trabajo doméstico remunerado en Guatemala. Situación del trabajo en casa particular*. Ciudad de Guatemala: MINTRAB.

Autoridades

Miriam Catarina Roquel Chávez

Ministra de Trabajo y Previsión Social

María Victoria Claudia Nineth Peneleu

Viceministra de Previsión Social y Empleo

Damarys Nohemí Oliva García

Viceministra de Administración de Trabajo

Karen Elizabeth Reyes Crúz

Viceministra Administrativa Financiera

Elaborado por: Dirección de Estadísticas Laborales

Diagramado por: Unidad de Comunicación Social

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

7ª avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial,

Guatemala Centro América

PBX: 2422-2500

<https://www.mintrabajo.gob.gt>

Está permitida la reproducción parcial o total de los contenidos de este documento con la mención de la fuente.

CONTENIDO

ÍNDICE DE ANEXOS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICAS	VII
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
LISTA DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	IX
PRESENTACIÓN	XI
RESUMEN EJECUTIVO	XIII
INTRODUCCIÓN	1
1 METODOLOGÍA	5
1.1 Alcance del estudio	6
1.2 Fuentes de información	7
2 MARCO CONCEPTUAL	11
2.1 El concepto de trabajo: trabajo productivo y reproductivo	11
2.2 Trabajo doméstico	12
2.3 Economía del cuidado	13
2.4 Trabajo doméstico remunerado	13
2.5 Trabajo doméstico no remunerado	14
2.6 Alcance conceptual del estudio	14
3 ESTADO DEL ARTE	19
3.1 Sobre el marco jurídico del trabajo doméstico en Guatemala	19
3.2 Seguridad social y protección laboral	21
3.3 Convenio 189 y trabajo decente	22
3.4 Dimensiones antropológicas, sociológicas y culturales	23
3.5 Estudios institucionales y de organizaciones sociales	24
4 CONTEXTO HISTÓRICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA	29
4.1 Antecedentes generales del trabajo doméstico	29
4.2 Formación histórica del trabajo doméstico en Guatemala	29
4.3 Independencia y régimen liberal	30
4.4 Revolución de 1944	31
4.5 Reconfiguración reciente del sector	31
5 CARACTERIZACIÓN ESTADÍSTICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	35
5.1 Importancia económica y magnitud	35
5.2 Perfil sociodemográfico	38

5.3 Condiciones del empleo doméstico	42
5.4 Ingresos laborales y pobreza	47
6 MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL	55
6.1 Marco constitucional y principios de protección	55
6.2 Marco legal nacional	58
6.3 Acciones de inconstitucionalidad e iniciativas de ley.....	60
6.4 Normativa Internacional y estándares del trabajo decente	63
6.5 Institucionalidad pública y mecanismos de protección.....	69
7 CONCLUSIONES	73
8 LINEAMIENTOS PARA LA ACCIÓN	77
9 ANEXOS	81
10 REFERENCIAS.....	93

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Evolución del reconocimiento constitucional del trabajo en Guatemala	81
Anexo 2 Comparativo entre el Convenio 189 de OIT y la legislación laboral de Guatemala	85
Anexo 3 Organizaciones sociales y sindicales vinculadas a la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Marco analítico del trabajo doméstico remunerado en Guatemala	6
Figura 2 Aspectos generales incluidos en el Convenio 189 de la OIT	67

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Contribución de la actividad AEO “Hogares como empleadores de personal doméstico” al PIB, 2013-2023	36
Gráfica 2 Evolución de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado, 2013-2025	37
Gráfica 3 Mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado, 2013-2025	38
Gráfica 4 Personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según área de residencia, 2013-2025	39
Gráfica 5 Personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según grupo de edad, 2025	40
Gráfica 6 Personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según nivel educativo, 2013-2025	41
Gráfica 7 Personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según pertenencia étnica, 2013-2025	42
Gráfica 8 Personas subocupadas en trabajo doméstico remunerado y su participación dentro del total ocupado en el sector, 2013-2025	43
Gráfica 9 Personas ocupadas con jornada de trabajo excesiva según categoría ocupacional, 2025	44
Gráfica 10 Personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado sin contrato escrito, 2013-2025	45
Gráfica 11 Personas ocupadas en el trabajo doméstico con afiliación a la seguridad social, 2013-2025	46

Gráfica 12 Personas ocupadas en el trabajo doméstico con acceso a permisos y prestaciones laborales, 2025 47

Gráfica 13 Ingreso laboral mensual promedio, 2013-2025 48

Gráfica 14 Ingreso laboral mensual promedio y salario mínimo, 2013-2025 49

Gráfica 15 Ingreso laboral total incluyendo alimentación y vivienda por categoría ocupacional, 2025 50

Gráfica 16 Pobreza en población ocupada según categoría ocupacional, 2023 51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Principales disposiciones constitucionales vinculadas con el trabajo doméstico remunerado en Guatemala..... 56

Tabla 2 Principales disposiciones del Código de Trabajo aplicables al trabajo doméstico remunerado..... 59

Tabla 3 Evolución de los principales instrumentos internacionales vinculados al trabajo doméstico remunerado 64

LISTA DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AMUCV	Asociación de Mujeres Unidas contra la Violencia
ASIES	Asociación de Investigación y Estudios Sociales
ATRAHDOM	Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila
CENTRACAP	Centro de Apoyo a las Trabajadoras de Casa Particular
COVID-19	Enfermedad por Coronavirus 2019.
DGT	Dirección General de Trabajo
ENCOVI	Encuesta Nacional de Condiciones de vida
FUNPADEM	Fundación para la Paz y la Democracia
IGT	Inspección General de Trabajo
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadística
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MIPYMES	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
PRECAPI	Programa de Protección para la Empleada de Casa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OJ	Organismo Judicial
ONU	Organización de las Naciones Unidas
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SITRADOM	Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Maquila, Nexas y Conexas
SITRADOMSA	Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y Cuenta Propia
UFM	Universidad Francisco Marroquín
URL	Universidad Rafael Landívar
USAC	Universidad de San Carlos de Guatemala



PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social presenta el primer número de la *Serie de Estudios Laborales*, una iniciativa orientada a fortalecer el análisis de temas relevantes del mercado de trabajo en Guatemala mediante la generación y difusión de evidencia. Iniciar esta serie con el trabajo doméstico remunerado responde a la necesidad de aportar información y reflexión sobre una actividad que, pese a su importancia económica y social, ha estado históricamente marcada por condiciones de desigualdad, informalidad y limitada protección.

Este estudio se publica en el marco del primer aniversario de la Mesa Multisectorial por los *Derechos de las Mujeres Trabajadoras Domésticas, del Hogar y de Casa Particular*, impulsada desde marzo de 2024 mediante un convenio de cooperación interinstitucional suscrito por Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Secretaría Presidencial de la Mujer, Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas Contra la Violencia (AMUCV), Asociación de Trabajadoras en el Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Maquila, Nexas y Conexas (SITRADOM).

El propósito de este estudio es aportar una base técnica para fortalecer las discusiones, orientar la acción pública y contribuir a la construcción de una ruta de trabajo que permita avanzar hacia condiciones laborales más dignas, justas y equitativas para las trabajadoras domésticas. Este documento expresa la importancia de seguir generando evidencia sobre sectores que han permanecido insuficientemente visibilizados y de vincular ese conocimiento con la acción institucional. En esa línea, se espera que este estudio contribuya a fortalecer el debate y a respaldar esfuerzos orientados al reconocimiento y protección de los derechos de quienes realizan esta labor en el país.



Miriam Catarina Roquel Chávez

Ministra de Trabajo y Previsión Social



RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio fue elaborado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el marco de las atribuciones que le confiere el artículo 40 del Decreto 114-97 del Congreso de la República y el artículo 14 del Acuerdo Gubernativo No. 215-2012, con el propósito de generar evidencia técnica que contribuya a una mejor comprensión del mercado laboral y apoye la formulación de políticas públicas en esta materia.

El documento analiza el trabajo doméstico remunerado en Guatemala desde una perspectiva histórica, estadística, normativa e institucional con el propósito de identificar las principales brechas que persisten en este sector. A partir de una aproximación integral, el documento examina la trayectoria histórica de esta actividad, su tratamiento en el marco normativo e institucional y sus principales características en términos de perfil sociodemográfico, condiciones laborales, ingresos, acceso a protección social y pobreza.

Los resultados muestran que el trabajo doméstico remunerado continúa siendo una actividad fuertemente feminizada, con concentración en personas adultas, aunque también con participación de adolescentes. Asimismo, se observa que una parte considerable de quienes se ocupan en este sector presenta bajos niveles educativos, en un contexto donde la inserción laboral suele estar vinculada a trayectorias de exclusión social y pobreza.

En cuanto a las condiciones laborales, el estudio evidencia altos niveles de informalidad. La gran mayoría de las personas ocupadas carece de contrato escrito y permanece fuera de la seguridad social. A ello se suma la coexistencia de subocupación, jornadas excesivas, limitada cobertura de permisos y prestaciones, así como una alta discrecionalidad en la relación laboral. En el ámbito de los ingresos, el trabajo doméstico se ubica entre las categorías ocupacionales con menor remuneración, situación que también se expresa en elevados niveles de pobreza.

Desde el punto de vista normativo, el estudio identifica una brecha importante entre los estándares internacionales de trabajo decente y la regulación vigente en Guatemala. Aunque existen disposiciones constitucionales, laborales e institucionales aplicables al sector, este continúa regulado bajo un régimen especial que mantiene diferencias sustantivas respecto del régimen general. Además, la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, principal referente internacional en la materia, continúa pendiente.

En conjunto, el documento permite afirmar que el trabajo doméstico remunerado en Guatemala sigue desarrollándose bajo condiciones estructuralmente desfavorables,



caracterizadas por bajos ingresos, débil protección social, escasa formalización y alta exposición a distintas formas de vulnerabilidad. En ese marco, el estudio busca servir como base técnica para fortalecer la discusión pública y orientar acciones que favorezcan condiciones más dignas y equitativas para las personas trabajadoras domésticas.

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico remunerado ha sido, durante largos períodos, una de las actividades menos visibles dentro del análisis del mercado laboral, a pesar de su importancia para el sostenimiento de los hogares, el funcionamiento de la economía y la organización social del cuidado. En Guatemala, esta falta de visibilidad no solo se ha expresado en términos estadísticos o jurídicos, sino también en la forma en que la sociedad ha valorado este trabajo y a quienes lo realizan. De esa cuenta, estudiar el trabajo doméstico remunerado implica no solo describir una ocupación, sino también examinar un espacio donde convergen desigualdades históricas de género, etnia, clase y acceso a derechos.

El presente documento constituye el primer número de la Serie de Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Su elaboración responde al propósito de generar evidencia y reflexión sobre temas relevantes del mundo del trabajo en Guatemala, con énfasis en aquellos sectores que han permanecido insuficientemente analizados o atendidos. En esta primera entrega se ha considerado pertinente abordar el trabajo doméstico remunerado, tanto por su peso dentro de la estructura ocupacional como por las brechas persistentes en materia de formalidad, ingresos, protección social y reconocimiento de derechos laborales.

El documento se desarrolla en varios planos complementarios. En primer lugar, presenta la metodología empleada, el marco conceptual, así como el estado del arte referente a investigaciones y estudios previos sobre el trabajo doméstico remunerado. En segundo término, examina los antecedentes históricos que permiten comprender cómo esta actividad fue configurándose en el país. Posteriormente, desarrolla una caracterización estadística del trabajo doméstico remunerado en Guatemala, con énfasis en su magnitud, perfil sociodemográfico, condiciones laborales, ingresos, protección social y pobreza. Finalmente, revisa el marco normativo e institucional que regula el sector, tanto en el ámbito nacional como internacional, incluyendo la discusión en torno al Convenio 189 de la OIT.

El propósito general del estudio es ofrecer una mirada integral sobre el trabajo doméstico remunerado en Guatemala, que permita comprender tanto sus características actuales como los factores históricos, normativos e institucionales que explican su situación. No se trata de una evaluación exhaustiva de cada uno de estos ámbitos, sino de una aproximación analítica que articula distintas dimensiones para ofrecer una base de discusión más sólida y mejor informada.



En ese sentido, el documento parte de la premisa de que el trabajo doméstico remunerado no puede seguir siendo abordado como una actividad marginal o secundaria. Por el contrario, su análisis resulta necesario para comprender mejor la estructura del empleo en Guatemala, las limitaciones de la protección laboral en ciertos sectores y los desafíos pendientes en materia de justicia social, igualdad de género y garantía efectiva de derechos. Desde esta perspectiva, el estudio espera contribuir tanto al debate técnico como a la construcción de respuestas institucionales más consistentes frente a las condiciones en que se desarrolla este trabajo en el país.



Floridalma Contreras
Trabajadora en casa particular

1 METODOLOGÍA

El presente estudio adopta un enfoque analítico que busca comprender la situación del trabajo doméstico remunerado en Guatemala a partir de la interacción entre factores históricos, sociales, normativos e institucionales. Este enfoque parte del reconocimiento de que las condiciones en las que se desarrolla esta actividad laboral no responden únicamente a la relación directa entre empleadores y personas trabajadoras, sino que están influenciadas por procesos históricos, estructuras sociales, marcos regulatorios y dinámicas institucionales que inciden en su configuración.

En ese sentido, el análisis considera que el trabajo doméstico remunerado se encuentra condicionado por la forma en que determinados factores sociales y normativos se han desarrollado a lo largo del tiempo. Los antecedentes históricos y las dinámicas sociales han influido en la manera en que la sociedad percibe y valora esta actividad, lo que a su vez se refleja en las actitudes predominantes hacia el trabajo doméstico y hacia las personas que lo realizan. Estas actitudes pueden incidir en la configuración del marco normativo que regula el sector, al mismo tiempo que los cambios en la legislación pueden contribuir a modificar progresivamente dichas percepciones sociales.

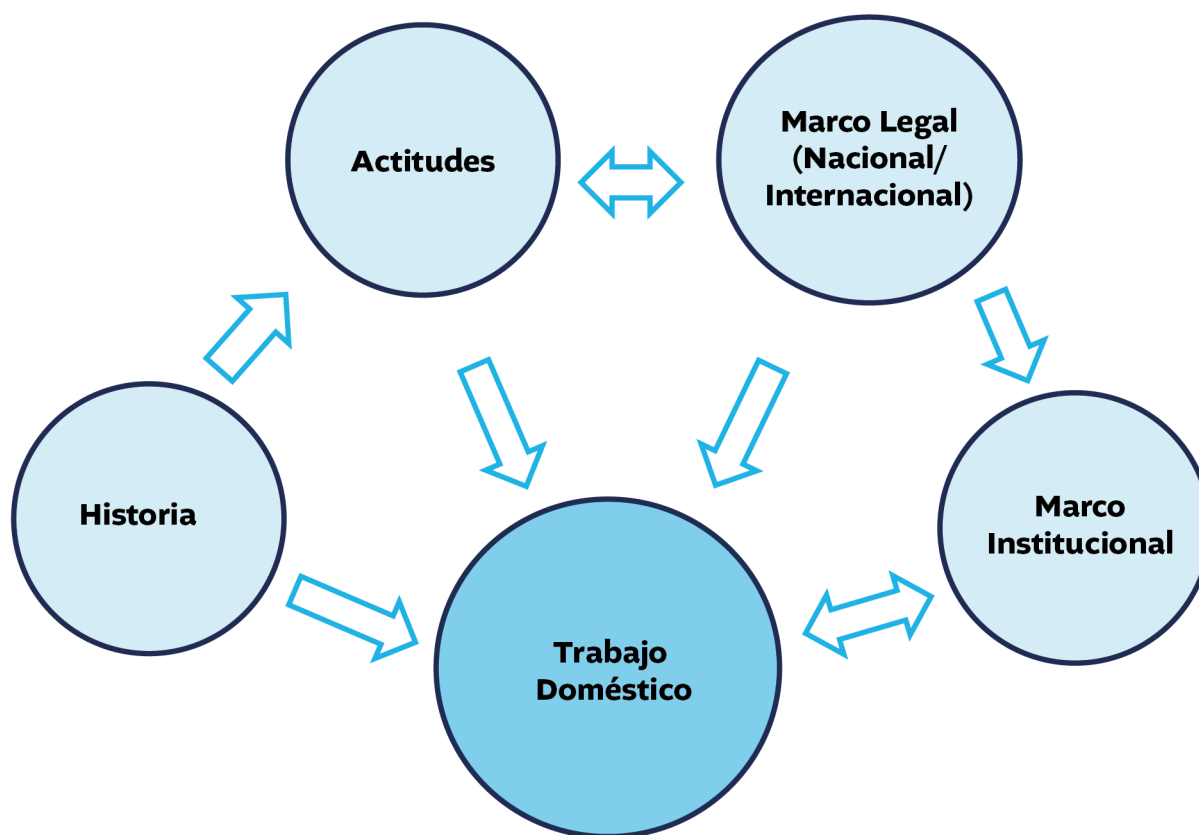
De forma complementaria, el marco legal nacional establece las reglas que regulan las condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado, mientras que el marco legal internacional, particularmente a través de los instrumentos y estándares promovidos por la Organización Internacional del Trabajo, influye en la evolución de la normativa nacional. A partir de estas disposiciones normativas se estructura el marco institucional encargado de la regulación, supervisión y promoción de los derechos laborales en este ámbito.

Bajo esta perspectiva, el trabajo doméstico remunerado se entiende como el resultado de una interacción dinámica entre factores históricos, sociales, normativos e institucionales, los cuales influyen tanto en las condiciones laborales del sector como en las posibilidades de mejora y reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras.

La Figura 1 presenta de manera esquemática las principales dimensiones analíticas consideradas en el estudio y las relaciones de influencia entre ellas.

Figura 1

Marco analítico del trabajo doméstico remunerado en Guatemala



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La figura ilustra cómo los antecedentes históricos, las actitudes sociales, el marco normativo nacional e internacional y el marco institucional interactúan entre sí y configuran el contexto en el que se desarrolla el trabajo doméstico remunerado en Guatemala. Este marco analítico orienta la organización del estudio y permite abordar el fenómeno desde una perspectiva integral.

1.1 Alcance del estudio

El presente estudio tiene un carácter diagnóstico y descriptivo, orientado a examinar la situación del trabajo doméstico remunerado en Guatemala mediante la integración de distintas dimensiones analíticas. Su propósito es ofrecer una aproximación integral al fenómeno, combinando el análisis de antecedentes históricos y sociales, el examen del marco normativo aplicable, la revisión de la institucionalidad vinculada con el sector y la caracterización estadística de la población ocupada en esta actividad.

En ese sentido, el documento no busca desarrollar una evaluación de impacto ni establecer relaciones causales entre variables, sino presentar un panorama estructurado que permita comprender los principales factores que inciden en la configuración del trabajo doméstico remunerado y en las condiciones en que este se desarrolla.

Asimismo, el estudio se centra específicamente en el trabajo doméstico remunerado, por lo que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se aborda únicamente en aquellos puntos en que resulta necesario establecer distinciones conceptuales o contextualizar la situación del sector analizado.

1.2 Fuentes de información

Para la elaboración del estudio se utilizaron fuentes secundarias de información, organizadas en cuatro grandes grupos: documentales, normativas, institucionales y estadísticas.

En primer lugar, se recurrió a fuentes documentales y bibliográficas, incluyendo estudios previos, investigaciones académicas y documentos elaborados por organismos internacionales, instituciones públicas y organizaciones vinculadas con el trabajo doméstico remunerado. Estas fuentes permitieron identificar antecedentes relevantes, enfoques analíticos y hallazgos sobre la situación del sector.

En segundo lugar, el estudio incluye un componente estadístico, basado en fuentes oficiales de información utilizadas para la caracterización cuantitativa de la población ocupada en trabajo doméstico remunerado, principalmente las encuestas nacionales de empleo e ingresos y encuestas de condiciones de vida.

En tercer lugar, se revisaron fuentes normativas, tanto nacionales como internacionales. En este componente se incluyeron disposiciones constitucionales, legislación ordinaria, reglamentos y otros instrumentos jurídicos aplicables en Guatemala, así como convenios y estándares internacionales relacionados con el trabajo y la protección de derechos laborales.

Finalmente se incorporó información institucional generada por entidades públicas y por organizaciones relacionadas con el trabajo doméstico remunerado. Esta revisión permitió identificar competencias institucionales, mecanismos de atención, acciones desarrolladas y espacios de incidencia vinculados con la regulación y protección del sector.



Loraida Martínez
Trabajadora en casa particular

2 MARCO CONCEPTUAL

Para iniciar con la exposición de los principales conceptos que guardan estrecha relación con el tema central de este estudio, es necesario precisar que, para efectos de la presente investigación, se utilizará el término trabajo doméstico para referirse específicamente al trabajo doméstico remunerado, dado que esta es la denominación más utilizada en la documentación nacional e internacional relacionada con la materia. No obstante, es pertinente señalar que algunas organizaciones guatemaltecas consideran igualmente válido referirse a esta actividad como trabajo en casa particular, denominación que también aparece en determinados ámbitos de discusión sobre el tema.

2.1 El concepto de trabajo: trabajo productivo y reproductivo

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, el concepto trabajo se define como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios que satisfacen las necesidades de una comunidad y proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2026)

Sin embargo, esta definición podría quedarse corta, según los estudios sobre la teoría del trabajo, entre los que se encuentra la propuesta feminista, esta definición puede enriquecerse mediante la distinción de diferentes naturalezas del trabajo como actividad humana, entre las que se puede ver que existen por lo menos, dos naturalezas del trabajo, entre otras, que tienen suma importancia para la materia desarrollada en este estudio, que son el trabajo productivo y el trabajo reproductivo.

El trabajo productivo se refiere a aquel trabajo que tiene el fin y la capacidad de modificar e incrementar el valor de uso de las mercancías o de proporcionar servicios, generando la riqueza material y no material que sostiene a la sociedad. En un sistema socioeconómico capitalista, además, los capitalistas pueden apropiarse de otra parte de esa riqueza en forma de plusvalor o plusvalía, (Cadena Roa, 1991), lo que en otras palabras se denomina valor agregado.

Por su parte, el trabajo reproductivo puede ser definido como el conjunto de actividades del hogar, cuyo fin es satisfacer las necesidades de la familia y garantizar la reproducción biológica y social de la fuerza de trabajo. Y que es complementario al trabajo productivo ya que se encarga de actividades de apoyo para que las personas puedan desarrollar el trabajo productivo. “A pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su desarrollo ha quedado históricamente reducido al espacio privado, primordialmente a la esfera doméstica, razón por la cual también se

lo define como trabajo doméstico” (Carrasquer, Tejero, Torns, & Romero, 1998). Si bien, el escenario fundamental para su desarrollo es el hogar, su espacio físico y simbólico no se reduce exclusivamente a este ámbito, e incluye actividades de gestión, relación, mantenimiento, cuidado, etc. Una de las características principales de este tipo de trabajo es la asociación con el género femenino y su carácter gratuito (Carrasquer, Tejero, Torns, & Romero, 1998) o no remunerado.

2.2 Trabajo doméstico

A partir de lo anterior, es necesario definir lo que se entiende por doméstico, según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE), la palabra doméstico se entiende como un adjetivo que denota pertenencia o relativo a la casa u hogar. (Real Academia Española -RAE-, 2018)

El término doméstico, proviene etimológicamente de las palabras latinas domesticus que significa “relativo a la casa” y de domus, que significa casa, por lo tanto, el trabajo doméstico comprende el conjunto de tareas necesarias para el funcionamiento cotidiano del hogar o de una familia dentro de la casa, para su bienestar pleno. (Velásquez Estrada, 2004).

Con relación a las tareas de una casa, o domésticas, se establece que estas consisten en limpiar pisos y objetos, cocinar, lavar y planchar ropa; lavar trastos, poner y servir la mesa para comer y cuidar niñas (os), lo que incluye su traslado a los centros de aprendizaje; cuidado de animales, cuidado de personas ancianas, y enfermas; hacer compras diarias, ir al mercado o supermercado, pagar cuentas, realizar mantenimiento del equipo doméstico. Gestión del dinero asignado para tales usos en la familia y atender a la familia los fines de semana, en fiestas, días de campo, viajes y otros más. (Velásquez Estrada, 2004).

Como puede constatarse, las tareas domésticas incluyen no solo quehaceres propios de una casa, sino que se extienden a actividades fuera de la misma y a labores de cuidado y acompañamiento de la familia. Este cúmulo de actividades propicia que la jornada de trabajo doméstico sea interminable, agotadora y de mucho sacrificio, ya que muchas veces, quien asume esta responsabilidad, debe ocupar el tiempo que tenía destinado para compartir con sus familiares, o a la atención de sí misma para realizar dichas tareas. Además, el poco tiempo que tenían destinado para su descanso se ve disminuido, por atender las necesidades que se le pudieran presentar a los diferentes miembros de la familia, (Aldana Salazar, 2019)

2.3 Economía del cuidado

De acuerdo con la OIT, la economía del cuidado se refiere al trabajo de cuidados, remunerado y no remunerado, prestado a través de los sectores público y privado, incluidas las micro, pequeñas y medianas empresas, organizaciones sin fines de lucro, la economía social y solidaria y los hogares. Entre las actividades incluidas en la economía del cuidado se pueden indicar aquellas que se orientan a sostener la calidad de vida, fortalecer las capacidades humanas, y desarrollan las oportunidades y la resiliencia, satisface una serie de necesidades físicas, psicológicas, cognitivas, de salud mental y de desarrollo en todas las etapas de la vida, incluidos los niños, los jóvenes, los adultos, las personas mayores, las personas con discapacidad y los cuidadores. (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2026)

También señala que el trabajo remunerado en el cuidado abarca actividades de los trabajadores de la educación, la atención de la primera infancia, sectores sanitario y social, los trabajadores domésticos y las personas que realizan trabajo asistencial no remunerado. El trabajo de cuidados no remunerado es proporcionado por la familia y por las redes sociales de los receptores de cuidados.

2.4 Trabajo doméstico remunerado

Ahora bien, el concepto de trabajo o empleo doméstico se comprenderá como: el trabajo asalariado o remunerado, efectuado por la persona trabajadora doméstica que presta sus servicios a un individuo o a una familia dentro del hogar, y que se encarga de una serie de tareas reproductivas dentro de un hogar que le es ajeno. (Chavarría Montemayor, 2008).

Otra definición reconoce como trabajo doméstico remunerado al conjunto de todas aquellas actividades de casa por las cuales, la persona que las realiza recibe un pago o salario a cambio, dando origen a una relación laboral en la cual se puede encontrar a un patrono mujer u hombre y a un trabajador doméstico mujer u hombre, esto puede darse por medio de un contrato individual de trabajo, escrito o hablado. (Oliva Pérez, 2019)

En la teorización acerca del trabajo doméstico se pueden identificar varias categorías de trabajo doméstico: el denominado puertas adentro que también se le llama trabajar en casa, en el cual las empleadas o empleados residen en el hogar donde laboran permanente y pueden tener un día libre. El denominado puertas afuera en el cual los trabajadores cuentan con su propia vivienda y no viven en el hogar donde trabajan y que a determinada hora entran y salen de la casa donde realizan sus labores. (Chavarría

Montemayor, 2008). Una forma adicional, que es en la que la persona realiza una actividad específica y puntual, por lo que el empleado o empleada permanece en la casa donde trabaja solo el tiempo que le ocupe realizar la tarea asignada.

2.5 Trabajo doméstico no remunerado

Por otro lado, el trabajo doméstico no remunerado es aquel por el cual no se otorga un salario, ya que su desempeño va enfocado al beneficio propio de la familia a la que pertenece la persona que desempeña las actividades ya indicadas, en consecuencia, podemos afirmar que en este tipo de actividad no existe una relación laboral propiamente dicha, por lo que tampoco podemos encontrar a un patrón o a un trabajador. (Oliva Pérez, 2019)

Uno o varios integrantes de la familia se encargan del desempeño de estas labores, quienes invierten una considerable cantidad de tiempo para su realización; en consecuencia, regularmente descuidan sus actividades personales. No obstante, por lo común, el resto de los familiares ven estas tareas como la responsabilidad personal de quien las realiza, razón por la que no reconocen los esfuerzos y dedicación que conlleva el hecho de mantener en condiciones apropiadas el hogar, convirtiéndose en una actividad con resultados invisibles o diluidos, en apariencia, (Oliva Pérez, 2019).

Histórica y mayoritariamente las actividades indicadas en el párrafo precedente son asumidas por mujeres, en especial por la mujer con mayor edad del núcleo familiar como pudiera ser la madre de familia y en algunos casos la abuela, y en la mayoría de los casos estas actividades no son consideradas como un trabajo sino como una obligación de quienes las realizan. Entonces, no es disparatado pensar que el trabajador, va a su trabajo con ropa limpia y planchada, comida y con otros elementos, por el mismo salario que percibe y que difícilmente lo reparte con quien realiza estas actividades de reproducción.

2.6 Alcance conceptual del estudio

Para efectos de este estudio, el término trabajo doméstico se utilizará para referirse específicamente al trabajo doméstico remunerado, es decir, a las actividades realizadas en el ámbito del hogar por una persona que presta sus servicios a un individuo o a una familia a cambio de una remuneración económica. Estas labores comprenden tareas vinculadas con la limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, cuidado de niñas y niños, atención de personas adultas mayores o enfermas, así como otras actividades necesarias para el funcionamiento cotidiano



del hogar. En este sentido, el trabajo doméstico remunerado implica la existencia de una relación laboral entre quien presta el servicio y quien lo contrata, lo que lo ubica dentro del ámbito del mercado de trabajo y lo hace susceptible de regulación jurídica y de protección laboral.

La precisión conceptual anterior resulta relevante para delimitar el objeto de análisis del presente estudio. Aunque las actividades domésticas también pueden desarrollarse de manera no remunerada dentro de los hogares —principalmente como parte de la organización familiar y de la economía del cuidado—, dichas modalidades no constituyen relaciones laborales en sentido estricto. Por ello, el análisis que se presenta a lo largo de este documento se centra exclusivamente en el trabajo doméstico remunerado, con el propósito de examinar sus características dentro del mercado laboral, las condiciones en que se desarrolla y los marcos normativos e institucionales que inciden en su regulación y protección.



Margarita Castro
Trabajadora en casa particular

3 ESTADO DEL ARTE

El estudio del trabajo doméstico remunerado ha sido abordado desde distintas perspectivas analíticas, entre ellas la histórica, la sociológica, la jurídica, la económica y la de género. Esta diversidad de enfoques refleja la complejidad del fenómeno, así como su vinculación con procesos más amplios relacionados con la organización social del cuidado, la división sexual del trabajo, la desigualdad en el mercado laboral y la protección de derechos laborales.

En términos generales, la literatura sobre el tema coincide en señalar que el trabajo doméstico remunerado constituye una actividad laboral históricamente subvalorada, caracterizada por una alta participación de mujeres y por condiciones de trabajo frecuentemente marcadas por precariedad, informalidad y limitada protección social. Asimismo, diversos estudios subrayan que su comprensión requiere ir más allá de la relación laboral inmediata, incorporando factores históricos, sociales, culturales e institucionales que influyen en su configuración.

En el caso de Guatemala, la producción disponible sobre trabajo doméstico remunerado ha tendido a concentrarse en determinados temas, especialmente en el análisis jurídico de su regulación, en las desigualdades de género asociadas a su desarrollo y en los desafíos para el reconocimiento de derechos. No obstante, persisten vacíos en cuanto a estudios que integren de manera articulada la dimensión normativa, institucional y estadística del sector desde una perspectiva de mercado laboral.

A partir de ello, el presente estudio se inscribe en una línea de análisis que busca aportar una visión integral sobre el trabajo doméstico remunerado en Guatemala, articulando antecedentes conceptuales, marco normativo, institucionalidad y evidencia cuantitativa para contribuir a una mejor comprensión de su situación actual.

3.1 Sobre el marco jurídico del trabajo doméstico en Guatemala

Diversos estudios, tesis e investigaciones se han orientado al análisis del marco jurídico guatemalteco aplicable al trabajo doméstico, poniendo énfasis en los vacíos normativos existentes, la insuficiente protección laboral y la necesidad de reformas legislativas que garanticen condiciones de mayor equidad para las personas trabajadoras del sector.

Estrada Romares (2008), en *El Contrato Individual de Trabajo Celebrado en Forma Verbal en el Régimen del Trabajo Doméstico y Su Valor Probatorio Dentro del Juicio Laboral*, analiza los problemas probatorios cuando la relación laboral es verbal, situación frecuente en el trabajo doméstico. El estudio destaca cómo la ausencia de documentación formal

coloca a las trabajadoras domésticas en una posición de desventaja en los procesos judiciales, ya que, al desarrollarse la relación laboral en el ámbito privado del hogar, resulta difícil presentar testigos. En muchos casos, la prueba se limita a la declaración de las partes, lo que deja la valoración de los hechos al criterio del juzgador, quien en ocasiones otorga mayor credibilidad a la declaración del empleador, situación que contribuye a la desprotección de las trabajadoras del servicio doméstico.

Guarcas Salazar (2012), en *El Desconocimiento Generalizado de los Patronos en su Obligación de Pago de Prestaciones Laborales en Relación con el Régimen Especial del Trabajo Doméstico*, profundiza en la desprotección generada por el régimen especial del Código de Trabajo. El estudio argumenta que dicho régimen puede vulnerar derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente en lo relativo al pago de prestaciones laborales, y plantea la existencia de incongruencias entre esta regulación y los principios protectores del derecho laboral establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Respecto a la opción de crear una ley específica, Pérez Xiquitá (2013) enfatiza la falta de un marco legal propio para este sector y la necesidad de crear una ley específica que garantice derechos mínimos y elimine la discriminación estructural, en virtud que el trabajo doméstico en Guatemala constituye una práctica discriminatoria, violatoria de derechos humanos y carente de una regulación laboral que permita a los empleados domésticos gozar de sus derechos laborales en condiciones igualitarias.

Asociación de Investigación y Estudios Sociales -ASIES- (2014), en *Revista Momento No. 3: Trabajo doméstico en Guatemala*, analiza la situación del trabajo doméstico en el país, destacando la insuficiencia de la regulación vigente y las iniciativas orientadas a reformar el Código de Trabajo. El documento aporta una revisión de los antecedentes, la realidad del sector y los principales desafíos normativos existentes hasta ese momento.

Taqué Rosales (2014), en *Análisis Jurídico del Artículo 164 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala*, examina el contenido de dicha disposición normativa y señala que su formulación genera condiciones de discriminación hacia las trabajadoras domésticas. El estudio argumenta que esta regulación resulta incompatible con los principios fundamentales del derecho laboral y con los estándares establecidos en convenios internacionales, particularmente al establecer disposiciones diferenciadas que afectan principalmente a las mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico.

Por su parte, Fuentes De Paz (2014), en *Análisis Constitucional y Legal del Trabajo Doméstico en Guatemala, y su Adecuación con los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-*, desarrolla un análisis sobre la compatibilidad

de la legislación guatemalteca con los estándares internacionales en materia laboral, identificando diversas carencias en la normativa nacional aplicable al trabajo doméstico.

Montenegro Ferriño (2019), en *La Falta de Regulación y Valoración del Trabajo Doméstico en Guatemala*, evalúa si la legislación nacional sobre trabajo doméstico está alineada con los principios de igualdad laboral y encuentra importantes deficiencias que requieren reforma, toma como punto de partida el régimen especial del trabajo doméstico en Guatemala y luego indaga acerca del tema de suma importancia jurídica como lo constituyen regulaciones del trabajo doméstico existentes a nivel local y regional, procurando encontrar las virtudes y deficiencias que enfrentan, encontrando con ello oportunidades para futuras reformas legislativas.

El Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular -CENTRACAP- (2021), en *Información clave: ¿qué debemos conocer sobre los derechos de las trabajadoras de casa particular?*, presenta un material informativo y formativo sobre los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular. El documento aborda definiciones, modalidades de trabajo, regulación nacional e internacional y derechos aplicables a este sector en Guatemala.

Caballeros González (2022), en *Trabajo Doméstico, o en Casa Particular, en el Caso de los Menores de Edad. Estudio de Derecho Comparado Entre Guatemala y Argentina*, aporta un análisis comparado entre Guatemala y Argentina sobre la regulación del trabajo doméstico para menores de edad, destacando la necesidad de ampliar la protección jurídica en Guatemala.

3.2 Seguridad social y protección laboral

Además del análisis del marco jurídico aplicable al trabajo doméstico, diversos estudios han abordado la problemática desde la perspectiva de la seguridad social y la protección laboral efectiva de las trabajadoras domésticas. Estas investigaciones se concentran particularmente en el acceso a los sistemas de seguridad social, la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y el funcionamiento del Programa de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI).

En este ámbito, la literatura especializada señala que, pese a la existencia de mecanismos institucionales orientados a brindar cobertura social a las trabajadoras domésticas, persisten importantes limitaciones relacionadas con su implementación, el bajo nivel de afiliación y el desconocimiento tanto de empleadores como de trabajadoras respecto a sus derechos y obligaciones. En consecuencia, estos estudios plantean la necesidad de fortalecer las políticas públicas y los mecanismos institucionales que permitan garantizar una protección social efectiva para este sector laboral.

Toledo Landaverde (2011), en *Violación al Derecho de las Trabajadoras Domésticas a la Seguridad Social al no Inscribirlas en el Programa de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)*, plantea la necesidad de que la inscripción en el referido programa sea obligatoria para garantizar el derecho a la seguridad social.

Polanco Betancourt (2012), en *Falta de Aplicación y Fomento del Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular (PRECAPI) a Través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)*, demuestra que la falta de aplicación del programa vulnera derechos laborales fundamentales y plantea que el programa es una solución integral.

3.3 Convenio 189 y trabajo decente

Otro grupo de investigaciones se ha concentrado en el análisis de los estándares internacionales aplicables al trabajo doméstico, particularmente en relación con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Estos estudios examinan la relevancia de este instrumento internacional como referente para la promoción del trabajo decente en el sector y analizan las implicaciones jurídicas, sociales e institucionales de su eventual ratificación e implementación en Guatemala.

En general, la literatura coincide en señalar que la adopción de los estándares contenidos en el Convenio 189 representa una oportunidad para fortalecer la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas, reducir las brechas de protección existentes y avanzar hacia un marco normativo más acorde con los principios de igualdad, no discriminación y trabajo decente promovidos en el ámbito internacional.

En cuanto a la armonización de la normativa con Convenios Internacionales, se presenta el trabajo de Machic Pérez (2009), *Análisis Jurídico-Doctrinario de La Sentencia Dictada por la Corte de Constitucionalidad en el Expediente 549-2006*, quien analiza la sentencia 549-2006 de la Corte de Constitucionalidad y recomienda reformas a los Artículos 164 y 165 literal c) del Código de Trabajo para que no se continúen violando los derechos mínimos de las trabajadoras domésticas y garantizar su igualdad de derechos.

Vásquez Díaz (2013), en *La Necesidad de Aprobar y Ratificar el Convenio 189 de la OIT Relativo al Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos*, expone la urgencia de aprobar y ratificar el Convenio 189 y detalla los derechos que deberían garantizarse.

Oliva Pérez (2019), *Que Representa la Ratificación e Implementación del Convenio 189 “Trabajo Decente Para el Trabajador Doméstico” de la -OIT- por Medio de la Iniciativa*

de Ley 4981, en Guatemala, analiza el impacto potencial de la ratificación del Convenio 189 mediante la iniciativa 4981.

La Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila -ATRAHDOM- (2024), en *El Control de Convencionalidad*, desarrolla una guía para impulsar políticamente la ratificación del convenio mediante la herramienta del control de convencionalidad.

3.4 Dimensiones antropológicas, sociológicas y culturales

Más allá del análisis jurídico y de las discusiones sobre derechos laborales y seguridad social, diversos estudios han abordado el trabajo doméstico desde perspectivas antropológicas, sociológicas y culturales. Estas investigaciones buscan comprender cómo las relaciones sociales, las desigualdades de género, las formas de organización del trabajo y las dinámicas históricas de la sociedad han influido en la configuración del trabajo doméstico en Guatemala.

En este enfoque, el trabajo doméstico es analizado no solo como una actividad económica o una relación laboral, sino también como una práctica social profundamente vinculada a procesos históricos de organización del trabajo y de asignación de roles dentro de los hogares. En ese sentido, se identifican factores como la división sexual del trabajo, la organización del cuidado y la estructura de oportunidades laborales disponibles para las mujeres. Asimismo, se resaltan factores como la migración de áreas rurales a urbanas, el ajuste a prácticas culturales, lengua y formas de presentación corporal para insertarse en hogares urbanos, donde se reconfiguran sentidos de pertenencia, y la construcción de identidades híbridas o urbanas indígenas.

En consecuencia, estos estudios permiten comprender cómo determinadas prácticas sociales y culturales han contribuido a la continuidad de este tipo de trabajo y a la persistencia de condiciones laborales diferenciadas para quienes lo realizan.

Chajón Luna (2017), en *Procesos de transformación de identidades de las trabajadoras de casa particular en el contexto urbano de la ciudad de Guatemala (2010-2015)*, examina la construcción de identidades de trabajadoras de casa particular en el contexto urbano y la intersección entre género, etnia y clase.

Aldana Salazar (2019), en *El Trabajo Doméstico en El Sistema Patriarcal*, analiza el trabajo doméstico dentro del sistema patriarcal, evidenciando cómo estereotipos, roles de género y prácticas sociales asociadas al cuidado que influyen en las condiciones laborales.

3.5 Estudios institucionales y de organizaciones sociales

Además de las investigaciones académicas y los estudios jurídicos desarrollados en el ámbito universitario, diversas organizaciones sociales, centros de investigación e instituciones vinculadas a la defensa de los derechos laborales han producido estudios orientados a documentar la situación del trabajo doméstico en Guatemala. Estos trabajos suelen partir de enfoques aplicados y de investigación social, incorporando testimonios, análisis de condiciones laborales y diagnósticos sobre la realidad cotidiana de las personas trabajadoras del hogar.

En muchos casos, estos estudios han sido impulsados por organizaciones de trabajadoras domésticas, centros de investigación social y organismos de cooperación internacional, con el propósito de visibilizar las condiciones de vulnerabilidad del sector, promover el reconocimiento de sus derechos laborales y aportar insumos para el debate público y la formulación de políticas orientadas a mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.

Velásquez (2010), en *Situación de las Trabajadoras del Hogar Desde la Investigación de ATRAHDOM*, presenta un panorama de la situación de las trabajadoras del hogar, problemas laborales, condiciones sociales y la discusión legislativa de la iniciativa 4075.

ATRAHDOM (2011), en *La necesidad de trabajar es un arma de dos filos para las trabajadoras a domicilio, el campo y la ciudad en Guatemala*, analiza las condiciones laborales de mujeres trabajadoras en distintos sectores vulnerables, incluyendo a las trabajadoras del hogar. El documento destaca que la necesidad económica, lejos de representar únicamente una motivación para el empleo, también incrementa la exposición de estas mujeres a condiciones de abuso, precariedad y limitada protección de sus derechos laborales.

Posteriormente, ASIES (2020), en *Trabajo doméstico en el contexto de la pandemia del COVID-19*, examina los efectos de la pandemia sobre las trabajadoras domésticas y pone en evidencia la persistente falta de visibilidad de este trabajo dentro del sistema económico y de cuidados. El estudio resalta cómo la crisis sanitaria profundizó condiciones preexistentes de vulnerabilidad laboral y social en el sector.

ATRAHDOM (2021), en *Monitoreando la situación de trata laboral con fines de explotación sexual en Guatemala en trabajadoras domésticas y tortilleras*, examina los riesgos de trata laboral, explotación y migración que enfrentan mujeres trabajadoras en condiciones de alta vulnerabilidad, incluyendo a las trabajadoras domésticas. El estudio pone de relieve la relación entre pobreza, desprotección institucional y exposición a formas graves de violencia laboral.



ATRAHDOM (2021), en *Desigualdades y afectaciones generadas por el Covid-19 en la vida de las mujeres trabajadoras en sectores laborales vulnerables en Guatemala*, documenta el impacto diferenciado de la pandemia sobre mujeres trabajadoras en sectores vulnerables, entre ellas las trabajadoras domésticas. El estudio evidencia cómo la crisis sanitaria profundizó desigualdades preexistentes en materia de empleo, ingresos, salud y ejercicio de derechos laborales.

La Fundación para la Paz y la Democracia -FUNPADEM- (2021), en *Caja de herramientas: formación sobre derechos laborales en Guatemala*, desarrolla un instrumento formativo orientado al fortalecimiento de conocimientos sobre derechos laborales en distintos sectores, incluyendo a las personas trabajadoras del hogar. El documento incorpora contenidos sobre marco normativo, derechos laborales y acceso a mecanismos de protección y justicia laboral.



Olga Morales de la Cruz
Trabajadora en casa particular

4 CONTEXTO HISTÓRICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN GUATEMALA

La situación actual del trabajo doméstico remunerado en Guatemala no responde únicamente a factores contemporáneos del mercado laboral o de regulación vigente. También está vinculada a procesos históricos que contribuyeron a ubicar esta actividad en una posición de baja valoración social, alta informalidad y protección limitada. El propósito de este apartado es presentar, de manera sintética, algunos antecedentes que permiten comprender esa trayectoria histórica y su relación con las condiciones actuales del sector.

4.1 Antecedentes generales del trabajo doméstico

Los antecedentes del trabajo doméstico pueden rastrearse en formas tempranas de organización social, en las que se configuró una división del trabajo basada en el sexo y la edad. Diversos estudios señalan que, en el origen de las comunidades primitivas y de los grupos familiares, los hombres tendían a concentrarse en actividades como la pesca, la caza y la fabricación de instrumentos, mientras que las mujeres y los niños asumían tareas relacionadas con la recolección de frutos y cereales, la preparación de ropa y utensilios domésticos, así como la crianza de los hijos e hijas. Esta distribución inicial de funciones contribuyó a asociar a las mujeres con las labores de sostenimiento cotidiano de la vida y del hogar. (Santos, 2017)

Con el desarrollo de sociedades posteriores, esa división de funciones se consolidó y adquirió una mayor legitimación social. En la sociedad preindustrial, gran parte de las tareas domésticas y de cuidado fueron asignadas a las mujeres, al punto de ser consideradas labores propias de su sexo (Carrasquer, Tejero, Torns, & Romero, 1998). Esta trayectoria histórica resulta relevante porque ayuda a comprender por qué el trabajo doméstico, aun cuando cumple funciones indispensables para la reproducción de la vida cotidiana, ha tendido a recibir menor reconocimiento económico y social que otras ocupaciones

4.2 Formación histórica del trabajo doméstico en Guatemala

En Guatemala, el trabajo doméstico remunerado tiene antecedentes en formas históricas de servicio y servidumbre desarrolladas durante la colonia. En ese período, las tareas de atención, cuidado y mantenimiento del hogar eran realizadas, en gran medida, por personas ubicadas en posiciones subordinadas dentro del orden social de la época (Martínez Peláez, 1988). De esa cuenta, el servicio doméstico no surgió originalmente como una ocupación regulada en términos laborales, sino como una

actividad inserta en relaciones sociales jerarquizadas, atravesadas por dependencia personal y fuertes asimetrías entre quienes servían y quienes eran servidos.

Asimismo, la organización social de la colonia reforzó la asignación de tareas domésticas y de cuidado a mujeres pertenecientes a sectores subordinados, lo cual dejó una huella de largo plazo en la forma en que esta actividad fue concebida y valorada. Esta herencia histórica es relevante porque ayuda a explicar por qué el trabajo doméstico remunerado ha mantenido, a lo largo del tiempo, una posición diferenciada respecto de otras ocupaciones, tanto en su valoración social como en su tratamiento normativo (Cumes Simón, 2014). En otras palabras, parte de la fragilidad histórica de esta ocupación deriva de su formación en contextos donde predominaban relaciones desiguales de servicio, dependencia y escasa protección.

4.3 Independencia y régimen liberal

La independencia y el posterior régimen liberal no modificaron de manera sustantiva la posición del trabajo doméstico dentro de la estructura social. Por el contrario, distintos procesos de empobrecimiento, movilidad territorial y búsqueda de sustento ampliaron la disponibilidad de mano de obra femenina para este tipo de actividades, particularmente en espacios urbanos (Cumes Simón, 2014). Así, el tránsito del período colonial al republicano no significó una revalorización del trabajo doméstico, sino más bien la continuidad de su ubicación en segmentos ocupacionales de baja protección y reconocimiento limitado.

De esta manera, el trabajo doméstico remunerado fue consolidándose como una alternativa laboral para mujeres con opciones limitadas de inserción en otros segmentos del mercado de trabajo. Esta situación contribuyó a mantener condiciones de baja valoración social, escasa protección y reducida visibilidad frente a otras actividades económicas. La expansión de esta ocupación en espacios urbanos respondió, en buena medida, a la combinación entre necesidades de sostenimiento económico de los hogares y una estructura laboral que ofrecía pocas alternativas para muchas mujeres. (Cumes Simón, 2014)

De esta forma, durante el siglo XIX y parte del XX, el trabajo doméstico se fue consolidando como una ocupación marcada por baja visibilidad, escasa regulación y limitada protección. Aunque cumplía una función importante en el sostenimiento cotidiano de los hogares, no alcanzó un reconocimiento equivalente al de otras actividades productivas. Esta consolidación histórica ayuda a entender por qué el trabajo doméstico llegó al siglo XX como una ocupación socialmente necesaria, pero jurídicamente débil y escasamente integrada a los marcos ordinarios de protección laboral.

4.4 Revolución de 1944

A partir de la Revolución de 1944 se produjeron avances importantes en materia laboral en Guatemala, especialmente con la emisión del Código de Trabajo y el fortalecimiento de principios tutelares orientados a la protección de las personas trabajadoras. Sin embargo, el trabajo doméstico continuó siendo regulado bajo un régimen especial.

Este tratamiento diferenciado permite observar que, aun en un contexto de ampliación general de derechos laborales, el trabajo doméstico remunerado mantuvo una posición particular dentro del ordenamiento laboral guatemalteco. Ello contribuyó a prolongar una brecha entre la importancia social de esta ocupación y el nivel de protección y reconocimiento que históricamente ha recibido.

4.5 Reconfiguración reciente del sector

En décadas más recientes, distintos procesos sociales y económicos, incluyendo migración interna, urbanización, desplazamientos poblacionales y transformaciones en la organización de los hogares, contribuyeron a que muchas mujeres encontraran en el trabajo doméstico una de las pocas alternativas disponibles para la generación de ingresos (Cumes Simón, 2014). En este período, el sector se fue configurando con mayor claridad como un espacio de inserción laboral femenina vinculado tanto a la necesidad económica como a la persistencia de barreras para acceder a otras oportunidades de empleo.

En este período también surgieron formas de organización colectiva orientadas a la promoción y defensa de los derechos de las trabajadoras del sector, entre ellas CENTRACAP y ATRAHDOM. Estos procesos reflejan una evolución reciente del sector, en la que conviven persistentes condiciones de vulnerabilidad con mayores esfuerzos de visibilización y organización. La emergencia de estas expresiones organizativas constituye un cambio relevante, en tanto permitió posicionar públicamente demandas vinculadas con reconocimiento, derechos laborales y protección social para un sector históricamente poco visible.

Más recientemente, la pandemia del COVID-19 puso nuevamente en evidencia la fragilidad del sector. Según información citada en este estudio, durante ese período se registraron despidos, reducción salarial y aumento de cargas laborales, confirmando la alta vulnerabilidad del trabajo doméstico remunerado frente a contextos de crisis. (ASIES, 2020). De esta manera, la crisis sanitaria no creó las debilidades estructurales del sector, pero sí las hizo más visibles, al mostrar con mayor claridad la inestabilidad



laboral, la insuficiente protección y la exposición de estas trabajadoras ante choques económicos y sociales.



Milvia Flores
Trabajadora en casa particular

5 CARACTERIZACIÓN ESTADÍSTICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

Con el propósito de comprender la situación actual del trabajo doméstico remunerado en Guatemala, este apartado presenta un análisis estadístico del sector a partir de la información disponible en encuestas nacionales de empleo y otras fuentes oficiales. El objetivo es dimensionar la magnitud del trabajo doméstico dentro del mercado laboral, así como identificar las principales características sociodemográficas de las personas que se desempeñan en esta actividad, sus condiciones de empleo y niveles de ingreso. El análisis permite evidenciar las brechas y desafíos que enfrentan las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, aportando elementos para una mejor comprensión de su situación laboral y para el diseño de políticas públicas orientadas a mejorar sus condiciones de trabajo.

5.1 Importancia económica y magnitud

La importancia económica del trabajo doméstico remunerado radica en que constituye una actividad que, además de generar empleo, sostiene procesos esenciales para la reproducción cotidiana de los hogares y facilita la participación de otras personas en actividades productivas. Aunque se desarrolla en el espacio doméstico y para uso final de los hogares empleadores, su análisis permite identificar un segmento específico del mercado laboral con características propias.

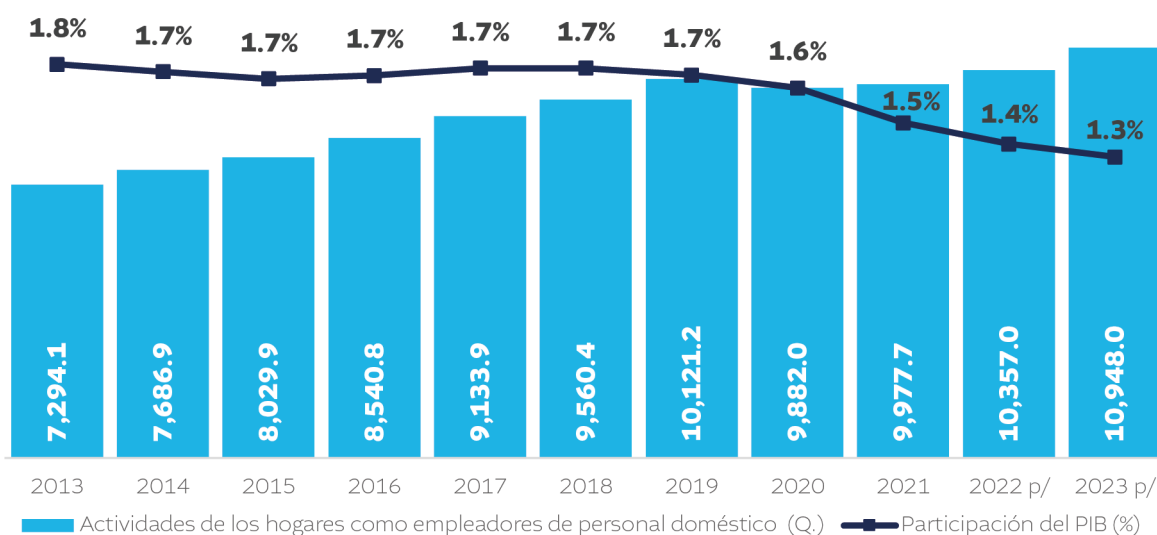
Para aproximarse a su dimensión económica, en este estudio se utiliza la actividad AE096, “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (para uso final propio)”, correspondiente a la clasificación empleada por el Banco de Guatemala en sus estadísticas económicas. Esta categoría resulta pertinente porque agrupa las actividades realizadas por los hogares cuando contratan personal doméstico para atender necesidades propias del hogar, por lo que constituye una referencia útil para examinar la presencia de este tipo de trabajo dentro de la estructura productiva del país.

Como se observa en la Gráfica 1, la actividad AE096 mantuvo una participación relativamente estable en el producto interno bruto (PIB) entre 2013 y 2019. A partir de 2020, se aprecia una tendencia de reducción en su contribución, la cual se mantiene hasta 2023. En ese sentido, los datos presentados constituyen la información más actualizada disponible para examinar la evolución reciente de esta actividad dentro de la estructura económica nacional. Aunque su peso dentro del PIB es relativamente acotado, esta actividad continúa siendo relevante por su aporte al sostenimiento

de los hogares y por su vínculo con la organización del trabajo y de los cuidados en la economía.

Gráfica 1

Contribución de la actividad AE096 “Hogares como empleadores de personal doméstico” al PIB,
2013-2023
(en millones de quetzales y porcentajes)



p/Cifras preliminares

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en datos del Banco de Guatemala.

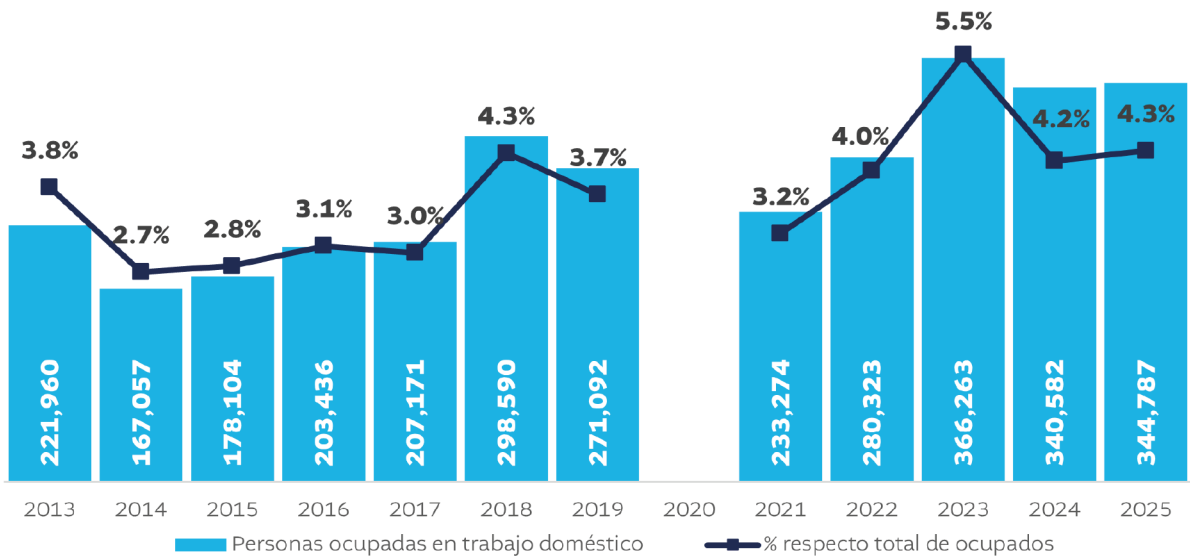
La evolución de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado entre 2012 y 2025 muestra, en términos absolutos, una trayectoria fluctuante, aunque con una tendencia general de crecimiento en el mediano plazo. Mientras en 2012 se estimaban 211,945 personas ocupadas en este sector, para 2025 la cifra asciende a 315,933, lo que representa un aumento respecto al inicio del período. Véase Gráfica 2.

Aunque en el transcurso de la serie se registran variaciones, el comportamiento general sugiere una mayor absorción de mano de obra en el trabajo doméstico remunerado. Esta evolución también se refleja en la participación del trabajo doméstico remunerado dentro del total de ocupados. En 2012, el sector representaba 3.5% del total de personas ocupadas, mientras que en 2025 esta proporción se ubicó en 4.3%. En los años intermedios se observan incrementos más marcados, alcanzando incluso 5.5% en 2023, lo que evidencia que, además de constituir una fuente importante de

empleo, el trabajo doméstico remunerado ha incrementado en determinados momentos su peso relativo dentro del mercado laboral guatemalteco.

Gráfica 2

Evolución de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado, 2013-2025
(personas y porcentajes)



Nota: En los años con más de una encuesta la cifra corresponde a segunda encuesta del año, a excepción de 2016 y 2017 que corresponde a la tercera. No se incluye dato para 2020 por inexistencia de información.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEI (2012-2022), la ENCOVI 2023 y la ENEIC (2024-2025) del INE.

En conjunto, los datos sugieren que el trabajo doméstico remunerado ha ampliado moderadamente su importancia como fuente de empleo, tanto en términos absolutos como en su participación dentro del total de personas ocupadas. Sin embargo, este comportamiento no se traduce en un aumento equivalente de su peso relativo dentro de la economía, ya que, aunque el valor nominal de la actividad crece, su participación en el PIB disminuye, lo que indica que otras actividades económicas han crecido a un ritmo mayor. Esto permite caracterizar al trabajo doméstico remunerado como una actividad relevante en términos laborales y sociales, pero con una valorización económica relativa reducida dentro de la producción nacional.

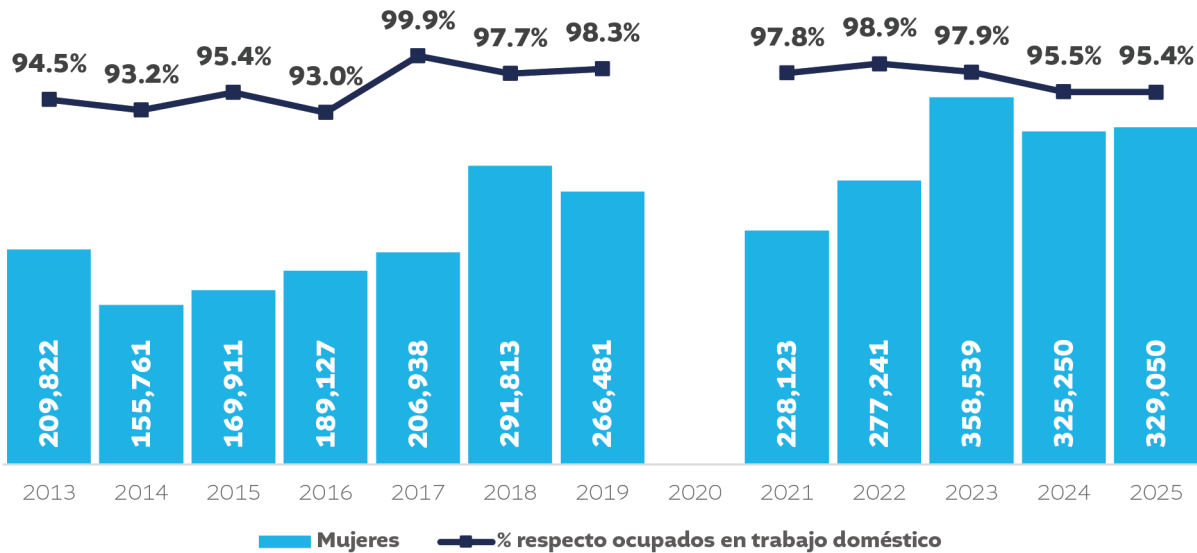
5.2 Perfil sociodemográfico

El trabajo doméstico remunerado se caracteriza por una alta y persistente participación femenina, evidenciando la feminización estructural de esta actividad. Entre 2013 y 2025, la proporción de mujeres se mantiene por encima del 93 %, alcanzando sus niveles más elevados en los años posteriores a la pandemia de COVID19. En 2022 y 2023, las mujeres representaron aproximadamente el 99 % y 98 % del total de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado. Véase Gráfica 3.

La distribución por sexo de esta actividad pone de manifiesto la persistencia de roles de género y normas socioculturales que asignan mayoritariamente a las mujeres este tipo de empleo. Para 2025, el 10.5 % de las mujeres ocupadas se encontraba en el trabajo doméstico remunerado, en contraste con apenas el 0.3 % de los hombres, lo que evidencia una marcada segregación ocupacional por sexo.

Gráfica 3

Mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado, 2013-2025
(personas y porcentajes)



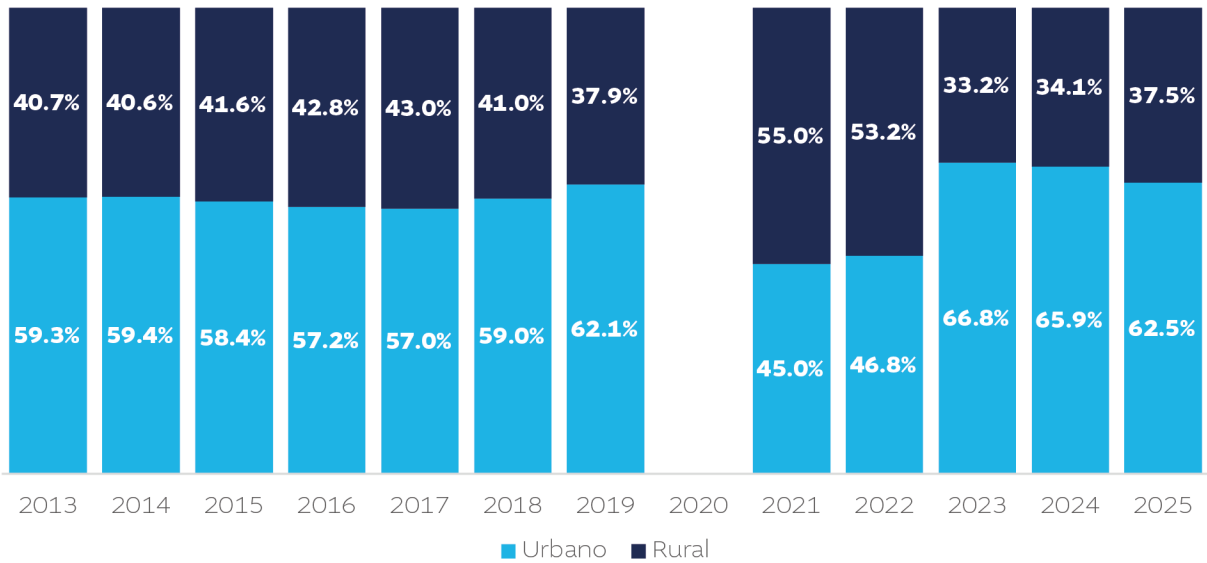
Nota: En los años con más de una encuesta la cifra corresponde a segunda encuesta del año, a excepción de 2016 y 2017 que corresponde a la tercera. No se incluye dato para 2020 por inexistencia de información.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEI (2012-2022), la ENCOVI 2023 y la ENEIC (2024-2025) del INE.

Al examinar el área de residencia de las personas ocupadas en el trabajo doméstico entre 2013 y 2025, se observa un predominio del área urbana, aunque con variaciones importantes según el año. Entre 2013 y 2019, la composición se mantiene relativamente estable, con una participación urbana que oscila entre 57.0% y 62.1%, mientras que el área rural representa entre 37.9% y 43.0%. El trabajo doméstico remunerado se concentraba mayoritariamente en el ámbito urbano. En 2021 y 2022 la participación urbana desciende a 45.0% y 46.8%, respectivamente, mientras que la rural aumenta a 55.0% y 53.2%, lo que indica una inversión temporal en la distribución del sector. Sin embargo, esta tendencia no se mantuvo. En 2023, la participación urbana vuelve a incrementarse de forma marcada hasta 66.8%, manteniéndose elevada en 2024 con 65.9% y en 2025 con 62.5%. Véase Gráfica 4.

Gráfica 4

Personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según área de residencia, 2013-2025
(porcentajes)



Nota: En los años con más de una encuesta la cifra corresponde a segunda encuesta del año, a excepción de 2016 y 2017 que corresponde a la tercera. No se incluye dato para 2020 por inexistencia de información.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEI (2012-2022), la ENCOVI 2023 y la ENEIC (2024-2025) del INE.

Lo anterior muestra que el trabajo doméstico remunerado se ha concentrado principalmente en el área urbana, lo cual es consistente con la mayor demanda de este tipo de servicios en contextos urbanos, donde existe una mayor densidad de hogares con capacidad de contratación. En ese sentido, aunque la predominancia urbana es

evidente, la presencia del trabajo doméstico remunerado en el área rural sigue siendo relevante y no debe considerarse marginal.

La distribución por grupos de edad muestra que la mayor proporción de personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado se concentra en la población adulta de 30 a 59 años, que representa el 58.5% del total. Le sigue el grupo de jóvenes de 18 a 29 años, con un 28.3%, evidenciando que este tipo de ocupación también constituye una alternativa relevante de inserción laboral para población joven.

Un elemento particularmente relevante es la participación de adolescentes de 15 a 17 años, que representan el 6.3% del total, es decir, aproximadamente 1 de cada 20 personas ocupadas en esta categoría. Esta situación resulta significativa, ya que la inserción temprana en el trabajo doméstico puede estar asociada a dinámicas de trabajo infantil, incluyendo formas que podrían comprometer el desarrollo educativo, físico y emocional de las personas en estas edades, especialmente cuando las condiciones laborales no son adecuadas o interfieren con la continuidad educativa. Véase Gráfica 5.

Gráfica 5

Personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según grupo de edad, 2025
(porcentajes)



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEIC 2-2025 del INE.

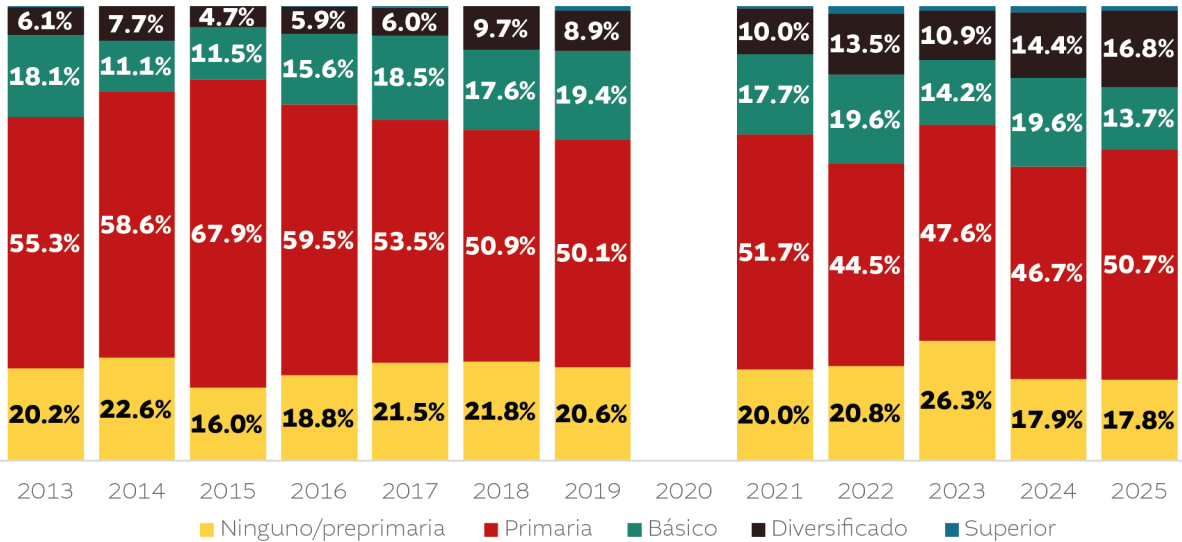
La distribución de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según nivel educativo muestra que, a lo largo del período analizado, la mayor proporción se

concentra en el nivel de primaria, que en 2025 representa 50.7% del total. Esto confirma que el trabajo doméstico continúa absorbiendo principalmente a personas con niveles educativos relativamente bajos. Si bien el abandono escolar puede responder a diversos factores, la necesidad de incorporarse al trabajo a temprana edad constituye uno de los principales, afectando de manera particular a las mujeres, quienes a lo largo de su vida suelen acumular menores niveles de preparación académica.

No obstante, la Gráfica 6 también permite observar ciertos cambios en la composición educativa del sector. Destaca el incremento de la proporción de personas con educación diversificada, que pasa de 6.1% en 2013 a 16.8% en 2025, mostrando una presencia creciente de personas con mayor nivel de escolaridad dentro de esta actividad. En conjunto, estos resultados indican que, aunque el trabajo doméstico remunerado sigue concentrándose en personas con baja escolaridad, también se observa una cierta recomposición del perfil educativo del sector, expresada en una mayor participación relativa de trabajadoras con educación media.

Gráfica 6

Personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según nivel educativo, 2013-2025
(porcentajes)



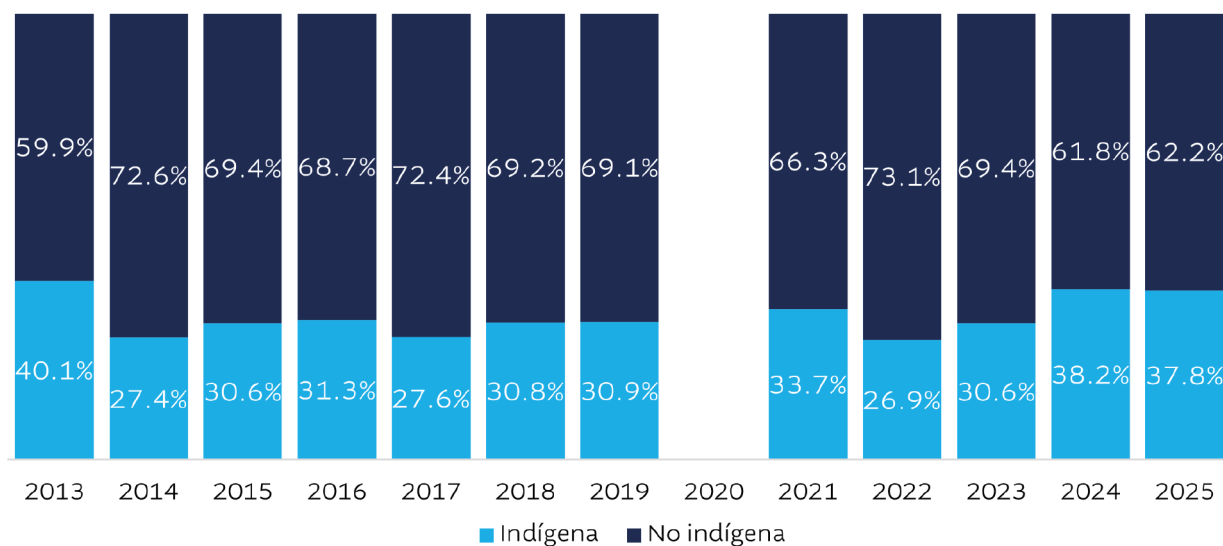
Nota: En los años con más de una encuesta la cifra corresponde a segunda encuesta del año, a excepción de 2016 y 2017 que corresponde a la tercera. No se incluye dato para 2020 por inexistencia de información.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEI (2012-2022), la ENCOVI 2023 y la ENEIC (2024-2025) del INE.

La composición de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según pertenencia étnica muestra que la mayor proporción corresponde a población no indígena. No obstante, la presencia de población indígena se mantiene en niveles significativos, véase Gráfica 7, lo que confirma que este sector también ha sido un espacio relevante de inserción laboral para personas pertenecientes a pueblos indígenas. En 2025, por ejemplo, la población indígena representa 37.8% del total de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, mientras que la no indígena concentra 62.2%. Estos resultados sugieren que, aunque el trabajo doméstico remunerado continúa concentrándose mayoritariamente en población no indígena, la participación de población indígena sigue siendo considerable y, en ciertos años, muestra una tendencia al alza.

Gráfica 7

Personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado según pertenencia étnica, 2013-2025
(porcentajes)



Nota: En los años con más de una encuesta la cifra corresponde a segunda encuesta del año, a excepción de 2016 y 2017 que corresponde a la tercera. No se incluye dato para 2020 por inexistencia de información.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEI (2012-2022), la ENCOVI 2023 y la ENEIC (2024-2025) del INE.

5.3 Condiciones del empleo doméstico

El comportamiento de la subocupación en el trabajo doméstico remunerado muestra una dinámica no lineal a lo largo del período analizado. Entre 2014 y 2016 se observa una disminución en el subempleo visible, al pasar de 14.7% a 9.1%, tendencia

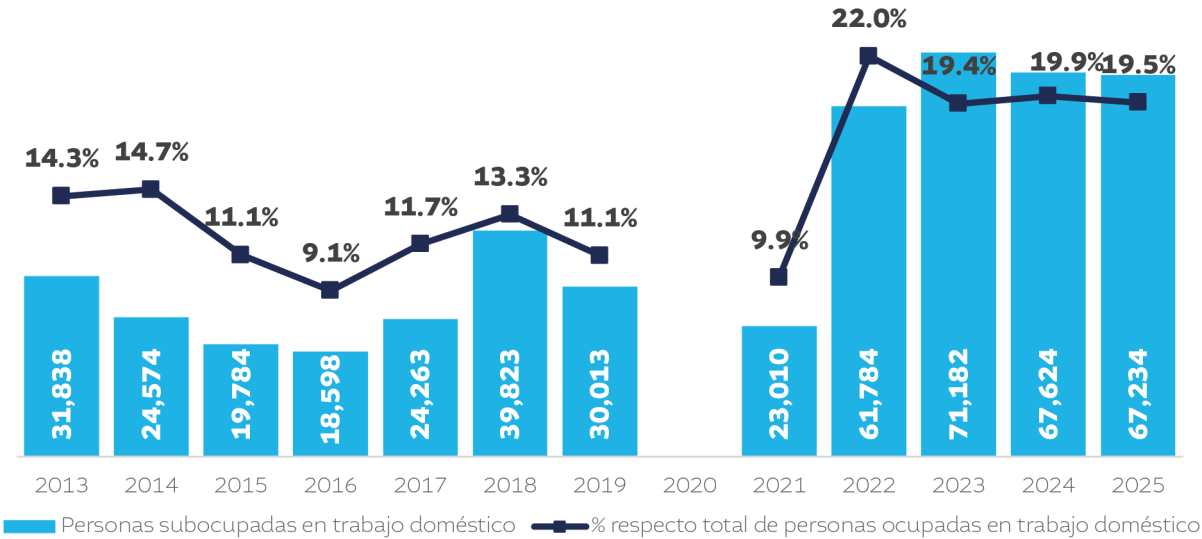
que posteriormente presenta fluctuaciones y vuelve a reducirse hacia 2019 y 2021, con niveles cercanos al 11.1% y 9.9%, respectivamente. Véase Gráfica 8.

No obstante, a partir de 2022 se registra un incremento significativo, alcanzando un 22.0%, y manteniéndose en niveles elevados en los años siguientes, alrededor del 20% hasta 2025. Este comportamiento sugiere que la subocupación en el trabajo doméstico ha dejado de ser un fenómeno transitorio para consolidarse como una característica estructural del sector.

Este aumento sostenido puede estar asociado a cambios en las modalidades de inserción laboral dentro del trabajo doméstico remunerado, particularmente hacia esquemas más flexibles, como la prestación de servicios por días específicos o por actividades puntuales, lo que limita la disponibilidad de jornadas completas de trabajo y, por ende, incrementa la subutilización de la fuerza laboral en este segmento.

Gráfica 8

Personas subocupadas en trabajo doméstico remunerado y su participación dentro del total ocupado en el sector, 2013-2025
(personas y porcentajes)



Nota: En los años con más de una encuesta la cifra corresponde a segunda encuesta del año, a excepción de 2016 y 2017 que corresponde a la tercera. No se incluye dato para 2020 por inexistencia de información.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEI (2012-2022), la ENCOVI 2023 y la ENEIC (2024-2025) del INE.

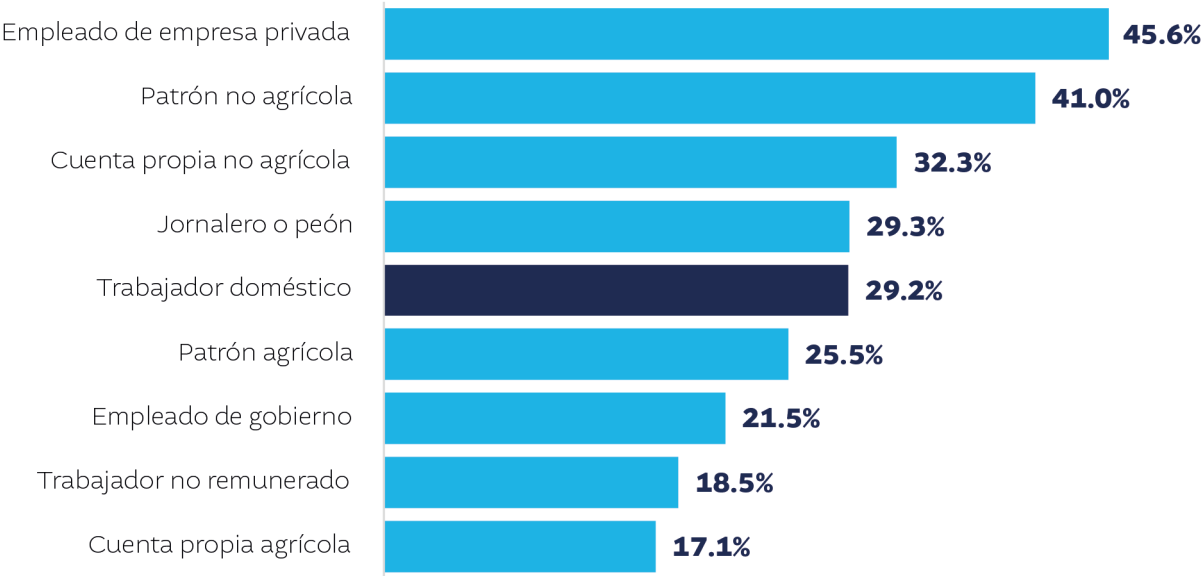
En contraste con la subocupación observada en el sector, también se identifica la presencia de jornadas de trabajo excesivas, definidas como aquellas que superan

las 48 horas semanales. En este sentido, para 2025 el 29.2% de las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado se encontraba en esta condición, ubicándose en el quinto lugar entre las distintas categorías ocupacionales, en un nivel muy similar al de los jornaleros o peones (29.3%). Véase Gráfica 9.

Este resultado evidencia que el trabajo doméstico combina, de forma simultánea, fenómenos de subocupación y sobreocupación, lo que refleja una alta heterogeneidad en las condiciones laborales del sector. La existencia de jornadas extensas puede estar asociada a esquemas de trabajo sin regulación clara de horarios, particularmente en modalidades de residencia en el lugar de trabajo o en arreglos laborales informales. Las jornadas excesivas pueden afectar la salud física y mental de las personas trabajadoras, limitar sus tiempos de descanso y dificultar la conciliación con otras actividades, incluyendo la educación y la vida familiar.

Gráfica 9

Personas ocupadas con jornada de trabajo excesiva según categoría ocupacional, 2025
(porcentajes)



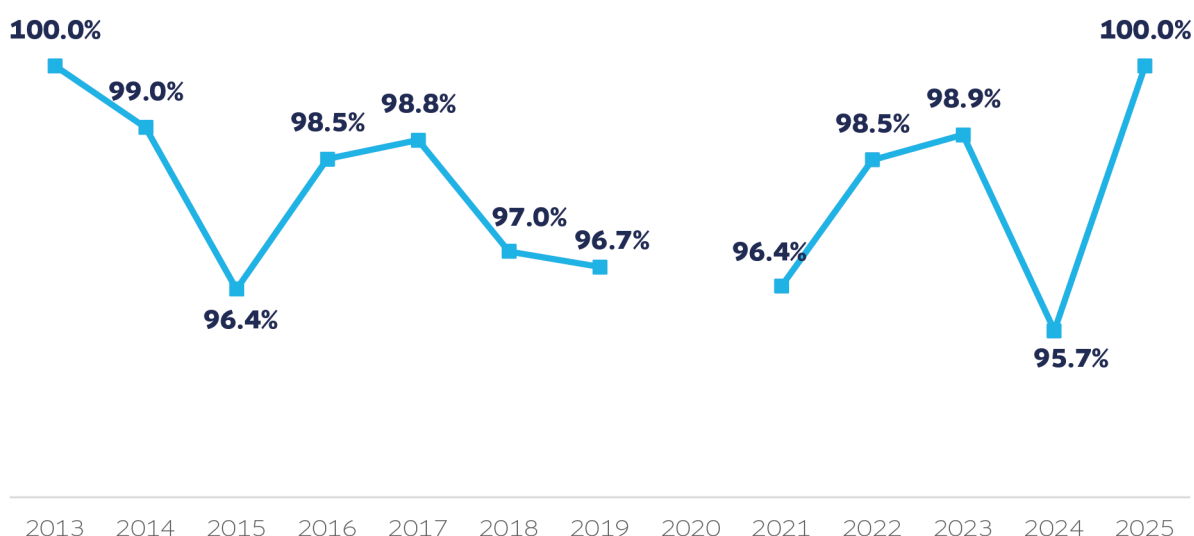
Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEIC 2-2025 del INE.

Entre 2013 y 2025, el porcentaje de personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado sin contrato escrito se mantiene consistentemente por encima del 95% en todo el período, alcanzando incluso valores cercanos al 100% en algunos años. Véase Gráfica 10. Este comportamiento evidencia un alto nivel de informalidad en la relación laboral dentro del sector, donde la ausencia de contratos escritos constituye la norma.

La falta de un contrato escrito implica que la mayoría de las personas trabajadoras no cuenta con un instrumento que delimite de manera clara las condiciones de empleo, tales como jornada laboral, remuneración, períodos de descanso, prestaciones y causales de terminación de la relación laboral. Esto coincide con lo señalado en el marco normativo, donde si bien la legislación guatemalteca contempla la figura del contrato de trabajo, no desarrolla de manera específica ni exige su formalización para el trabajo doméstico, a diferencia de lo que establece el Convenio 189 de la OIT, que promueve el uso de contratos escritos como mecanismo fundamental de protección.

Gráfica 10

Personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado sin contrato escrito, 2013-2025
(porcentajes)



Nota: En los años con más de una encuesta la cifra corresponde a segunda encuesta del año, a excepción de 2016 y 2017 que corresponde a la tercera. No se incluye dato para 2020 por inexistencia de información.

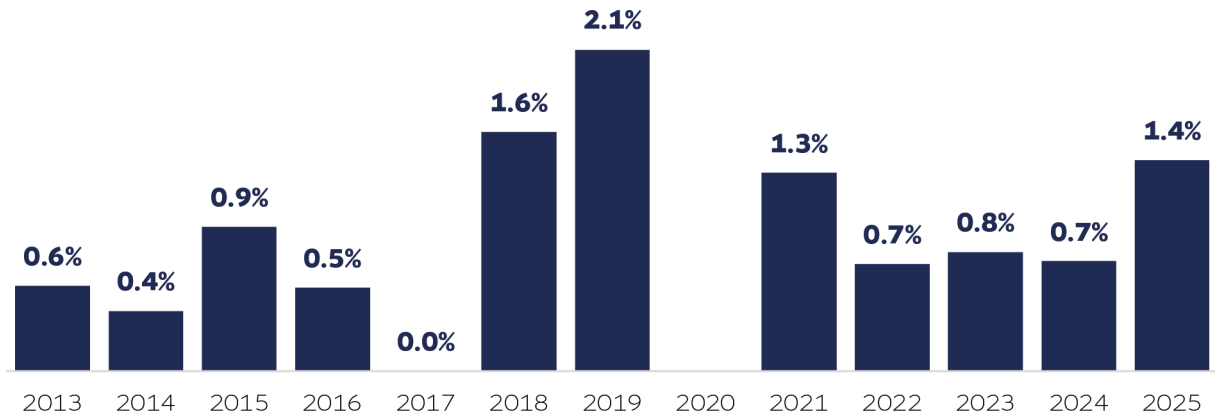
Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEI (2012-2022), la ENCOVI 2023 y la ENEIC (2024-2025) del INE.

En cuanto a la afiliación a la seguridad social, que en el caso de las trabajadoras domésticas permite el acceso al Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) —sobre el cual se profundiza en el capítulo 6—, la gráfica muestra niveles sumamente reducidos a lo largo de todo el período 2013-2025. En la mayoría de los años, la proporción de personas ocupadas afiliadas se mantiene por debajo del 1%, con excepciones puntuales en 2018 y 2019, cuando alcanza 1.6% y 2.1%, respectivamente. Para 2025, la afiliación se sitúa en 1.4%. Véase Gráfica 11.

Estos resultados evidencian que la gran mayoría de personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado permanece fuera de la protección que brinda la seguridad social. Esto implica no solo un acceso muy limitado a los beneficios específicos del PRECAPI, sino también una exclusión más amplia de mecanismos de protección social, incluyendo aquellos vinculados con maternidad, atención en salud y posibilidades de cotización para pensiones o jubilación. En consecuencia, la baja afiliación confirma que la protección social continúa siendo una de las principales brechas estructurales del sector.

Gráfica 11

Personas ocupadas en el trabajo doméstico con afiliación a la seguridad social, 2013-2025
(porcentajes)



Nota: En los años con más de una encuesta la cifra corresponde a segunda encuesta del año, a excepción de 2016 y 2017 que corresponde a la tercera. No se incluye dato para 2020 por inexistencia de información.

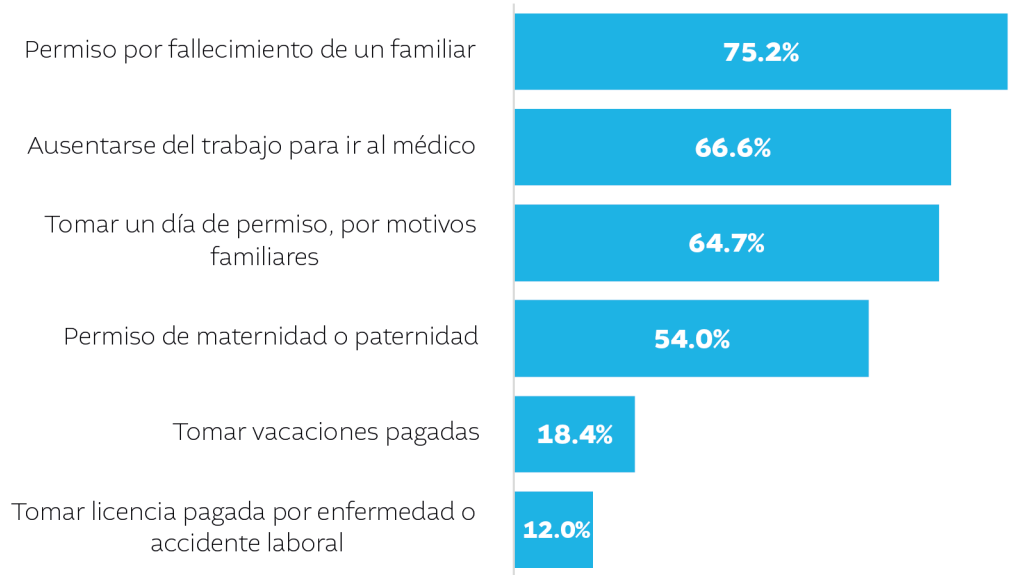
Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEI (2012-2022), la ENCOVI 2023 y la ENEIC (2024-2025) del INE.

Los resultados evidencian que las elevadas condiciones de informalidad en el trabajo doméstico remunerado se traducen en una alta discrecionalidad por parte del empleador en la concesión de permisos y prestaciones laborales. Esto se refleja en que los permisos de corta duración o de carácter inmediato, como ausentarse para acudir al médico (66.6%) o tomar un día por motivos familiares (64.7%), presentan mayores niveles de acceso, mientras que aquellos derechos de mayor alcance para las personas trabajadoras, que implican ausencias más largas, como el goce de vacaciones pagadas (18.4%) o la licencia pagada por enfermedad o accidente laboral (12.0%), registran una cobertura significativamente menor. Véase Gráfica 12.

Las personas trabajadoras domésticas enfrentan una mayor vulnerabilidad ante eventos como enfermedades o accidentes, ya que la falta de acceso a licencias remuneradas incrementa el riesgo de pérdida de ingresos o incluso de despido. En este sentido, la limitada cobertura de estas prestaciones refleja no solo la precariedad del sector, sino también la ausencia de mecanismos efectivos de protección frente a contingencias laborales.

Gráfica 12

Personas ocupadas en el trabajo doméstico con acceso a permisos y prestaciones laborales, 2025
(porcentajes)



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEIC 2-2025 del INE.

5.4 Ingresos laborales y pobreza

El análisis de las remuneraciones en el trabajo doméstico remunerado permite identificar una de las principales dimensiones de precariedad del sector. En muchos casos, las remuneraciones no corresponden a la carga de trabajo, particularmente cuando las jornadas resultan extensas o poco definidas. Esta falta de delimitación precisa del tiempo de trabajo repercute en la fijación del ingreso y contribuye a mantener niveles salariales bajos en comparación con otras categorías ocupacionales.

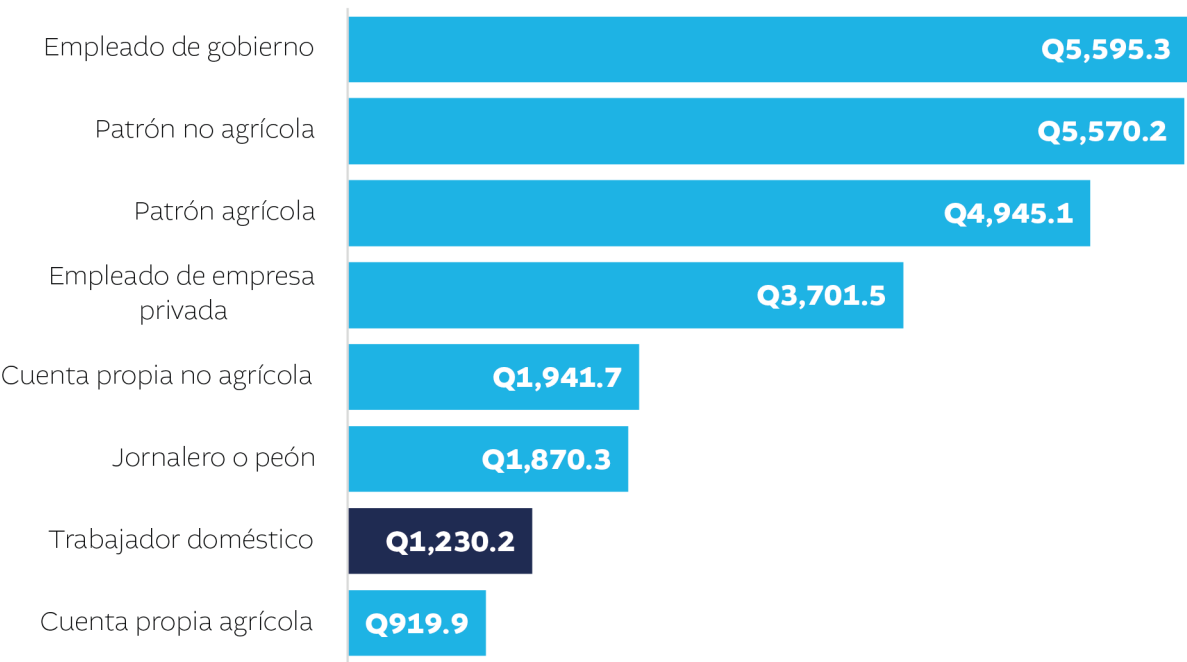
Para 2025, el análisis del ingreso promedio por categoría ocupacional evidencia heterogeneidad. En este contexto, las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado se ubican en una de las posiciones más rezagadas, con un ingreso promedio

mensual de Q.1,230.2, situándose únicamente por encima de quienes trabajan por cuenta propia agrícola. Véase Gráfica 13.

En términos comparativos, la brecha respecto a la categoría mejor remunerada —empleados de gobierno (Q.5,595.3)— es considerable. El ingreso promedio en el trabajo doméstico representa apenas alrededor del 22.0% de dicha referencia, lo que implica una diferencia cercana al 78.0%. Esta distancia refleja una desigualdad significativa en la estructura de ingresos entre ocupaciones. Incluso frente a categorías que también presentan condiciones de precariedad, como la de jornalero o peón (Q.1,870.3), las personas ocupadas en el servicio doméstico registran un ingreso inferior en aproximadamente Q.640.1, equivalente a una brecha cercana al 34.2%.

Gráfica 13

Ingreso laboral mensual promedio, 2013-2025
(en quetzales)



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEIC 2-2025 del INE.

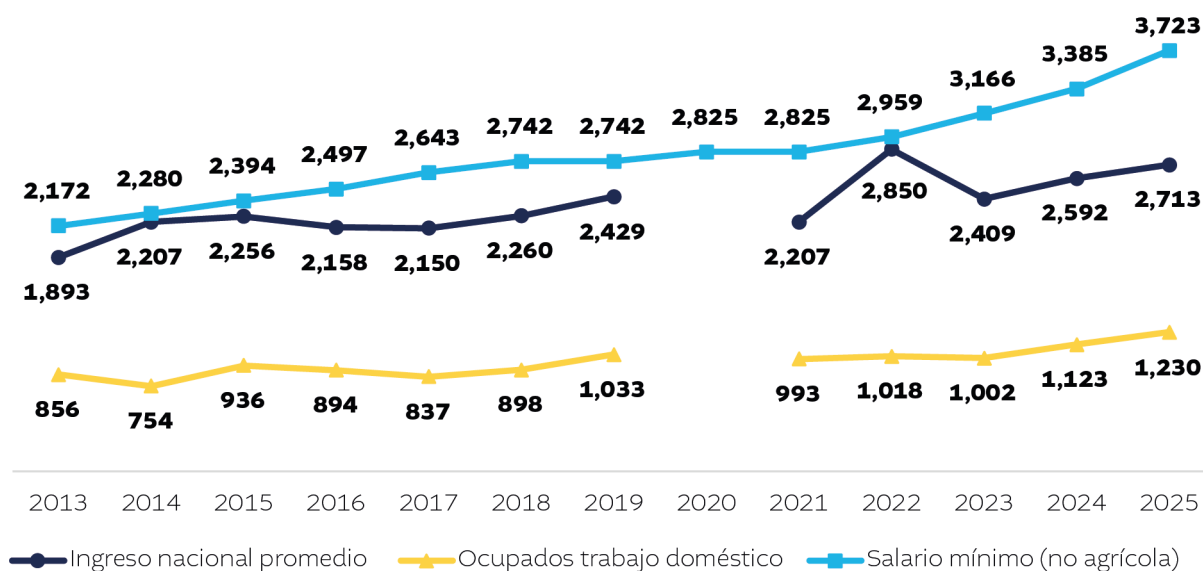
Por otro lado, la evolución del ingreso laboral mensual promedio de las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado evidencia una persistente brecha tanto frente al ingreso nacional promedio como respecto al salario mínimo no agrícola. A lo largo de toda la serie, los ingresos del sector doméstico se mantienen sistemáticamente por debajo de ambas referencias, reflejando una condición estructural de rezago.

En términos de tendencia, si bien se observa un incremento gradual en los ingresos de las personas ocupadas en el trabajo doméstico —que pasan de Q.856.0 en 2013 a Q.1,230.2 en 2025—, este crecimiento ocurre a un ritmo inferior al del salario mínimo, el cual aumenta de Q.2,172.0 a Q.3,723.1 en el mismo período. Esto implica que, lejos de cerrarse, la brecha relativa se mantiene e incluso se amplía en algunos años, consolidando una situación en la que los ingresos del trabajo doméstico permanecen muy por debajo de los estándares mínimos establecidos para otras actividades económicas. Véase Gráfica 14.

Para 2025, el ingreso promedio en el trabajo doméstico (Q.1,230.2) representa apenas alrededor del 33.0% del salario mínimo no agrícola (Q.3,723.1), lo que evidencia una diferencia sustancial en términos de poder adquisitivo. Asimismo, al compararlo con el ingreso nacional promedio (Q.2,713), el trabajo doméstico alcanza únicamente cerca del 45.0%, lo que confirma su posición desfavorable dentro de la estructura general de ingresos.

Gráfica 14

Ingreso laboral mensual promedio y salario mínimo, 2013-2025
(en quetzales)



Nota: En los años con más de una encuesta la cifra corresponde a segunda encuesta del año, a excepción de 2016 y 2017 que corresponde a la tercera. No se incluye dato para 2020 por inexistencia de información.

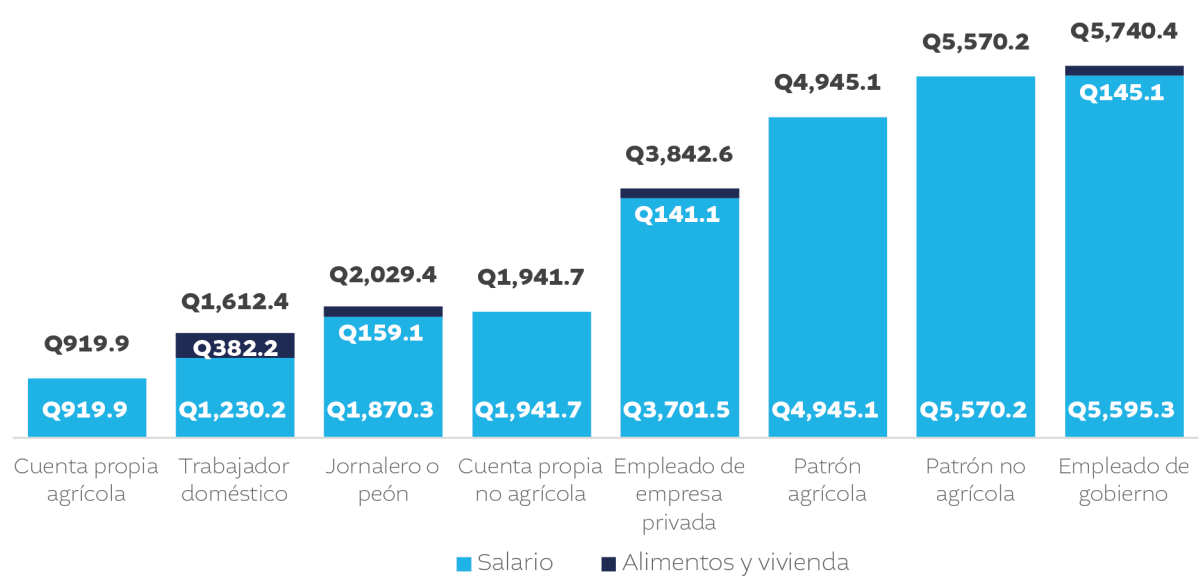
Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEI (2012-2022), la ENCOVI 2023 y la ENEIC (2024-2025) del INE.

El Código de Trabajo reconoce que la alimentación y la vivienda pueden formar parte de la remuneración de las personas trabajadoras domésticas bajo la figura de “ventajas económicas”. En este contexto, la ENEIC permite aproximar el valor monetario de estos componentes al captar si la persona recibe alimentación y vivienda y cuánto representaría dicho beneficio si tuviera que asumir su costo. Con base en esta información, se estima que para 2025 el ingreso promedio del trabajo doméstico pasaría de Q.1,230.2 a aproximadamente Q.1,612.4 al incorporar la valoración de estos beneficios. Véase Gráfica 15. De este total, alrededor del 23.7% corresponde a alimentación y vivienda, lo que evidencia el peso que tienen los pagos en especie dentro de la estructura de ingresos del sector.

No obstante, aun considerando esta ampliación del ingreso, la brecha respecto a otras categorías ocupacionales continúa siendo significativa. Por ejemplo, el ingreso ampliado del trabajo doméstico sigue siendo inferior al de un jornalero o peón (Q.2,029.4) y muy distante del de empleados de empresa privada (Q.3,842.6) o del sector público (Q.5,740.4). La posición del trabajo doméstico dentro de la estructura de ingresos permanece prácticamente inalterada, reflejando una persistente desventaja relativa y una limitada valorización económica de esta actividad frente a otras ocupaciones.

Gráfica 15

Ingreso laboral total incluyendo alimentación y vivienda por categoría ocupacional, 2025
(en quetzales)

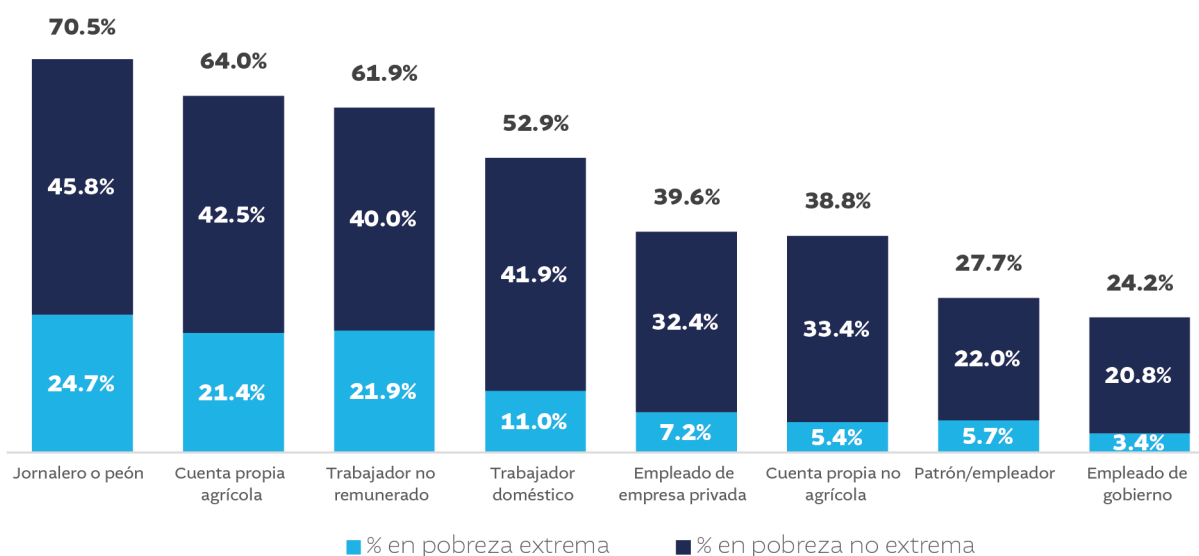


Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en la ENEIC 2-2025 del INE.

La persistencia de bajos niveles de ingreso en el trabajo doméstico remunerado no solo refleja una posición desfavorable dentro de la estructura ocupacional, sino que también se traduce en mayores niveles de vulnerabilidad económica. Como se observa en la Gráfica 16, para 2023 el 52.9% de las personas ocupadas en el trabajo doméstico se encontraba en condición de pobreza, de las cuales 11.0% correspondía a pobreza extrema. Aunque estos niveles son inferiores a los observados en ocupaciones como jornalero o peón (70.5%) o cuenta propia agrícola (64.0%), siguen siendo considerablemente superiores a los registrados entre empleados de empresa privada (39.6%) o empleados de gobierno (24.2%). El trabajo doméstico remunerado continúa asociado a ingresos insuficientes para garantizar condiciones adecuadas de bienestar.

Gráfica 16

Pobreza en población ocupada según categoría ocupacional, 2023
(porcentajes)



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en ENCOVI 2023 del INE.



Vicenta De Jesús Montes
Trabajadora en casa particular

6 MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

Para fines del estudio, es relevante dar a conocer los principales aspectos del marco normativo e institucional que regula lo relativo al trabajo doméstico remunerado en Guatemala. Existen disposiciones constitucionales, así como normas laborales nacionales e internacionales que resultan aplicables a este sector. Mientras que la respuesta institucional se encuentra distribuida entre diversas entidades con competencias en materia de regulación, inspección, acceso a justicia y protección social. El presente capítulo examina de manera conjunta el marco jurídico e institucional del trabajo doméstico remunerado, con el propósito de identificar sus principales alcances, restricciones y desafíos para la garantía de derechos de las personas trabajadoras del sector.

6.1 Marco constitucional y principios de protección

La evolución histórica del tratamiento constitucional del trabajo en Guatemala muestra una incorporación gradual de principios laborales en los distintos textos fundamentales del país. Dado que este desarrollo antecede al marco constitucional vigente, su detalle se incluye en el Anexo 1, mientras que en el presente apartado se prioriza el análisis de las disposiciones actualmente aplicables al trabajo doméstico remunerado.

La Constitución Política de la República de Guatemala constituye la norma suprema del ordenamiento jurídico nacional y, en consecuencia, sirve de fundamento y límite para el resto de la legislación aplicable en el país. En materia laboral, ello implica que las disposiciones legales, reglamentarias e institucionales vinculadas con el trabajo doméstico remunerado deben interpretarse y aplicarse en concordancia con los principios constitucionales. La Constitución vigente, promulgada en 1985 y reformada en 1993, mantiene como eje central el reconocimiento del trabajo como un derecho de la persona y una obligación social.

En particular, el artículo 101 establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, lo que otorga un marco general de protección para todas las personas trabajadoras, incluidas aquellas que realizan trabajo doméstico remunerado. Desde esta perspectiva, la Constitución no solo reconoce el derecho al trabajo, sino que también impone al Estado y a la sociedad la responsabilidad de promover condiciones laborales compatibles con la dignidad humana, la equidad y la protección de derechos. Esta base constitucional resulta clave para analizar la forma en que el trabajo doméstico ha sido regulado posteriormente en la legislación ordinaria y en las políticas e instituciones encargadas de su aplicación.

En los artículos 102, 103 y 106 se establecen los derechos mínimos de la legislación del trabajo. En ese sentido, la Tabla 1 presenta comentarios sobre la manera en que estos derechos se manifiestan en el trabajo doméstico remunerado.

Tabla 1

Principales disposiciones constitucionales vinculadas con el trabajo doméstico remunerado en Guatemala

Artículo	Contenido principal	Relevancia para el trabajo doméstico remunerado
Artículo 101	Reconoce el trabajo como derecho de la persona y obligación social; dispone que el régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social	Establece la base constitucional para reconocer el trabajo doméstico remunerado como actividad laboral sujeta a protección jurídica y a criterios de justicia social.
Artículo 102, literales a, b y c	Derecho al trabajo, remuneración e igualdad salarial	Establecen la base constitucional para reconocer el trabajo doméstico remunerado como una actividad laboral que debe desarrollarse en condiciones compatibles con la dignidad humana, con remuneración equitativa y sin diferencias injustificadas en el pago.
Artículo 102, literales d y e	Protección del salario	Protegen el pago del salario en moneda de curso legal y su integridad frente a afectaciones indebidas. En el trabajo doméstico remunerado, estos principios resultan relevantes tanto por la remuneración parcial en especie prevista en la legislación, como por la posibilidad de descuentos no siempre claramente regulados en la práctica.
Artículo 102, literal f	Salario mínimo	Para el trabajo doméstico remunerado es relevante ya que permite valorar si las remuneraciones del sector se ajustan o no a los umbrales mínimos definidos por el ordenamiento laboral.
Artículo 102, literales g, h e i	Jornada, descanso y vacaciones	Reconocen derechos básicos sobre duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas. En el trabajo doméstico remunerado, su aplicación enfrenta limitaciones debido al régimen especial previsto en el Código de Trabajo y a las dificultades para delimitar con claridad el tiempo efectivo de trabajo y descanso
Artículo 102, literales j, o y p	Prestaciones e indemnización	Refuerzan el derecho de las personas trabajadoras a recibir aguinaldo, indemnización por despido injustificado y, en determinados casos, prestaciones a favor de sus familiares. Su aplicación en el trabajo doméstico remunerado resulta esencial frente a la frecuente informalidad del vínculo laboral.

Artículo	Contenido principal	Relevancia para el trabajo doméstico remunerado
Artículo 102, literales k, l y m	Protección especial a grupos en situación de mayor vulnerabilidad	Tienen especial relevancia en el trabajo doméstico remunerado por la alta participación de mujeres en esta actividad y por la necesidad de garantizar condiciones compatibles con la maternidad, incluyendo la protección de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia. Asimismo, estos incisos refuerzan la obligación de prevenir formas de trabajo incompatibles con la protección especial debida a menores de edad y de asegurar condiciones adecuadas para otras personas en situación de vulnerabilidad.
Artículo 102, inciso ñ	Condiciones obligatorias de contratación	Refuerza la necesidad de que las relaciones laborales se rijan por condiciones claras, obligatorias y exigibles. En el trabajo doméstico remunerado, este principio adquiere importancia ante el predominio de acuerdos verbales y vínculos poco formalizados.
Artículo 102, inciso q	Libertad sindical	Tiene especial relevancia en el trabajo doméstico remunerado, ya que la organización colectiva fortalece la defensa de derechos en un sector con alta dispersión laboral. En Guatemala existen sindicatos y organizaciones de trabajadoras domésticas que impulsan la protección y reivindicación de sus derechos laborales.
Artículo 102, inciso r	Previsión social	Tiene especial relevancia en el trabajo doméstico remunerado por su relación directa con el acceso a seguridad social. En Guatemala, el MINTRAB y el IGSS desempeñan funciones importantes en esta materia, y desde 2009 existe el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) como modalidad específica de cobertura para este sector. Sin embargo, los niveles de afiliación continúan siendo bajos, lo que refleja una cobertura limitada y persistentes brechas de protección social.
Artículo 102, inciso s	Tutela judicial ante el despido	Protege a la persona trabajadora cuando no se prueba la causa justificada del despido. En el trabajo doméstico remunerado, su aplicación presenta una limitación, ya que el artículo 165 del Código de Trabajo fija un tope de cuatro meses de salario para la indemnización, disposición que fue impugnada por inconstitucionalidad en 2006, aunque la acción fue declarada sin lugar.
Artículo 102, inciso r	Estándares internacionales del trabajo	Vincula la protección laboral nacional con convenios y tratados internacionales que pueden otorgar mejores condiciones de protección, aspecto particularmente relevante en el debate sobre trabajo decente y Convenio 189 de la OIT.

Artículo	Contenido principal	Relevancia para el trabajo doméstico remunerado
Artículo 103	Tutelaridad de las leyes de trabajo	Reafirma el carácter protector de la legislación laboral. En el trabajo doméstico remunerado, su aplicación resulta especialmente importante ante la asimetría de la relación laboral y las dificultades de acceso a orientación, denuncia y defensa de derechos.
Artículo 106	Irrenunciabilidad de los derechos laborales	Refuerza que los derechos laborales no pueden ser limitados por acuerdos o prácticas contrarias a la ley. En el trabajo doméstico remunerado, este principio es especialmente relevante por la frecuente informalidad del vínculo laboral y el limitado conocimiento de derechos en el sector.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En conjunto, las disposiciones constitucionales examinadas permiten afirmar que el trabajo doméstico remunerado se encuentra comprendido dentro del marco general de protección laboral reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala. En esa medida, si esta actividad es entendida como una relación de trabajo, las garantías relativas a remuneración, igualdad, jornada, descanso, prestaciones, previsión social, libertad sindical, tutela judicial e irrenunciabilidad de derechos deben resultar aplicables a las personas que la realizan, sin perjuicio de las particularidades que posteriormente haya introducido la legislación ordinaria.

La regulación del trabajo doméstico remunerado en Guatemala se desarrolla principalmente a través del Código de Trabajo. No existe en la legislación nacional una ley específica que regule integralmente el trabajo doméstico remunerado. En el plano internacional, el principal instrumento aplicable es el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado en 2011, el cual aún no ha sido ratificado por el Estado de Guatemala.

Estas limitaciones normativas, sumadas a la débil formalización del sector y a las dificultades de acceso a mecanismos de protección, contribuyen a la persistencia de condiciones laborales precarias, insuficiente cobertura de seguridad social, inestabilidad en el vínculo laboral y mayores niveles de vulnerabilidad para las personas trabajadoras del sector, como se mostró en el numeral 5.

6.2 Marco legal nacional

El 11 de marzo de 1945, la Asamblea Nacional Constituyente emitió el primer cuerpo normativo de la República de Guatemala que incorporó de manera expresa el principio de justicia social, así como garantías sociales que sirvieron de base para el desarrollo de la legislación laboral y su sistematización en el primer Código de Trabajo.

El 8 de febrero de 1947, el Congreso de la República a través del Decreto 330, establece la primera legislación específica laboral en Guatemala, el Código de Trabajo. El cual entró en vigor el 1 de mayo de 1947.

Dentro de los considerandos del Código de Trabajo se exponen los principios que orientan la interpretación y aplicación del derecho laboral en Guatemala. Estos principios destacan que el derecho del trabajo tiene un carácter tutelar a favor de las personas trabajadoras, constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, posee un enfoque realista y objetivo, se inserta en el ámbito del derecho público. En conjunto, estos elementos resultan relevantes para el análisis del trabajo doméstico remunerado, en la medida en que permiten valorar si su regulación y aplicación efectiva se ajustan al sentido protector que inspira la legislación laboral guatemalteca.

Aunque el Código de Trabajo guatemalteco se funda en principios protectores a favor de las personas trabajadoras, el trabajo doméstico remunerado es regulado como un régimen especial dentro de dicho cuerpo normativo. Los regímenes especiales responden, en términos doctrinarios, a particularidades derivadas de la naturaleza de ciertas actividades, de las condiciones en que se desarrollan o de la situación de los sujetos que intervienen en la relación laboral (Aldana Salazar, 2019). En el caso del trabajo doméstico, esta regulación diferenciada también ha estado influida históricamente por concepciones sociales y jurídicas que lo han ubicado fuera del régimen general.

Así, el Código de Trabajo incluye al trabajo doméstico entre los trabajos sujetos a régimen especial y concentra su regulación principal en los artículos 161 al 166, cuyo contenido permite analizar tanto los alcances como las limitaciones de la protección legal aplicable al sector; dicho articulado se desarrollará y analizará en la Tabla 2.

Tabla 2

Principales disposiciones del Código de Trabajo aplicables al trabajo doméstico remunerado

Artículo	Contenido principal	Observaciones para el trabajo doméstico remunerado
161	Define como trabajadores domésticos a quienes se dedican de forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, siempre que estas no generen lucro o negocio para el patrono.	Esta disposición delimita jurídicamente el trabajo doméstico remunerado como una relación laboral sujeta a regulación específica dentro del Código de Trabajo. Su ubicación en el régimen especial refleja un tratamiento diferenciado respecto del régimen general, vinculado a la naturaleza del trabajo y al ámbito en que se presta.

Artículo	Contenido principal	Observaciones para el trabajo doméstico remunerado
162	Establece que, salvo pacto en contrario, la retribución comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.	Esta disposición reconoce la posibilidad de remuneración parcial en especie, lo que en la práctica puede incidir en la determinación del salario efectivamente percibido. En el sector, ello resulta relevante debido a que la habitación y la alimentación suelen ser utilizadas como parte de la justificación de remuneraciones monetarias reducidas.
164	Dispone que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, y reconoce un descanso mínimo obligatorio de diez horas diarias, así como descanso adicional los domingos y días feriados.	Esta disposición constituye uno de los aspectos más controvertidos del régimen especial, ya que al no sujetar el trabajo doméstico a las limitaciones ordinarias de jornada y establecer únicamente un descanso mínimo de diez horas diarias, permite inferir jornadas potencialmente extensas, cercanas a catorce horas de disponibilidad o trabajo. En la práctica, ello puede dificultar la delimitación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo real de descanso.
165	Regula aspectos vinculados con enfermedad, asistencia médica y terminación de la relación laboral, incluyendo una indemnización que no puede exceder del equivalente a cuatro meses de salario.	Contrario a lo establecido en la Constitución Política de la República, la indemnización no excede al equivalente de cuatro meses de salario, colocándolos en una situación desigual respecto a otros trabajadores

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

6.3 Acciones de inconstitucionalidad e iniciativas de ley

Es importante destacar algunas acciones e iniciativas orientadas a mejorar el cuerpo legal que regula el trabajo doméstico en Guatemala. Entre ellas se encuentran las acciones de inconstitucionalidad planteadas contra disposiciones del Código de Trabajo, así como diversas propuestas de reforma e iniciativas de ley impulsadas desde organizaciones sociales, instancias estatales y actores legislativos. A continuación, se presentan algunos aspectos relevantes identificados.

En 2006, la Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) interpuso una acción de inconstitucionalidad en contra de los artículos 164 y 165, inciso c), del Código de Trabajo, dentro del expediente No. 549-2006. Los principales argumentos expuestos por la entidad accionante fueron los siguientes:

Artículo 164: viola el artículo 4 y el artículo 102, inciso g), de la Constitución Política de la República, al colocar en situación de desigualdad a las trabajadoras

domésticas y establecer, de manera indirecta, una jornada de trabajo de 14 horas diarias.

Artículo 165, inciso c): crea discriminación entre las trabajadoras domésticas y los demás trabajadores, pues viola el artículo 4 de la Constitución al fijar en cuatro meses la indemnización que corresponde a los trabajadores que cesen en sus labores por enfermedad que no sea leve y que los incapacite para trabajar, sin que exista base razonable para hacer tal distinción. Además, se argumentó que esta disposición contradecía el artículo 102, literal o), de la Constitución, que reconoce una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, sin establecer un monto máximo.

La Corte de Constitucionalidad decretó la suspensión provisional de las dos normas impugnadas. Sin embargo, en la sentencia emitida el 30 de octubre de 2007, resolvió declarar sin lugar la acción de inconstitucionalidad.

En cuanto al artículo 164, la Corte consideró que el trabajo doméstico, por su particular situación, no podía ser equiparado a las demás relaciones laborales no sujetas a regímenes especiales. Entre otras razones, señaló que su naturaleza implica la convivencia en el hogar del patrono y el acceso a condiciones distintas, como habitación y manutención. Asimismo, sostuvo que la disponibilidad de la persona trabajadora doméstica en el domicilio del patrono no es continua, ya que dentro de su tiempo se incluyen períodos de descanso y alimentación. De igual forma, indicó que el principio de igualdad no impide que situaciones distintas reciban un tratamiento normativo diferente, siempre que exista una justificación razonable.

Con relación al artículo 165, inciso c), la Corte distinguió entre despido y terminación del contrato de trabajo, señalando que la indemnización por despido injustificado solo procede cuando la relación laboral cesa sin causa justificada. En el caso del trabajo doméstico, consideró que el legislador previó la posibilidad de terminación por una causa no imputable al patrono, como la enfermedad del trabajador, siempre que esta no hubiera sido causada por el patrono o por quienes habitan en la casa y se prolongara por más de una semana. Asimismo, sostuvo que la norma impugnada no restringía el derecho del trabajador a emplazar al patrono para que probara la causa del despido y, si este no la acreditaba, reclamar la indemnización correspondiente por despido injustificado.

En el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria de 1996, el Gobierno de Guatemala asumió, en la sección relativa a la participación de la mujer en el desarrollo económico y social, el compromiso de legislar para la defensa de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en lo relacionado con salarios justos,

horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad. (SEPAZ, 2006) En consonancia con este compromiso, a partir de 1998, han presentadas diversas propuestas orientadas tanto a reformar el Código de Trabajo como a emitir una ley específica para regular el trabajo doméstico remunerado.

Una de las iniciativas que ha buscado reformas a la regulación del trabajo doméstico no remunerado fue la Iniciativa No. 4075 de reforma al Código de Trabajo, gestada a partir de 2007 e impulsada por ATRAHDOM. La iniciativa proponía reformas al Código de Trabajo en diversos temas, entre ellos propósito, equidad de género, prohibición de discriminación por cualquier causa, contenido del reglamento de trabajo e inclusión del trabajo de maquila textil o de mercancías destinadas a otros países dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales (ASIES, 2014). En lo relativo al trabajo doméstico, las propuestas más relevantes fueron las siguientes:

- Definir qué debe entenderse por “parte trabajadora de casa particular”.
- Fijar salario mínimo para esta actividad.
- Establecer que la alimentación y la habitación constituyeran, salvo pacto en contrario, el 30% del salario devengado.
- Obligar al empleador a suscribir contrato de trabajo por escrito y rendir copia a la Inspección General de Trabajo.
- Disponer que la Unidad de la Mujer Trabajadora del MINTRAB llevara un registro de trabajadoras de casa particular.
- Sujetar el trabajo de casa particular a las disposiciones generales del Código de Trabajo en materia de jornada, feriados, días de asueto y demás derechos laborales.
- Modificar algunas normas relativas a enfermedad contenidas en el artículo 165.
- Y derogar el artículo 166.

La Iniciativa No. 3243 del Congreso de la República, presentada el 31 de mayo de 2005, proponía aprobar la Ley de protección al trabajo de casa particular. Entre sus aspectos más relevantes se encontraba la definición del trabajo de casa particular, estableciendo que para dicha definición carecía de relevancia si la persona trabajadora habitaba o no en el lugar de trabajo, o si la remuneración se pactaba por mes, quincena, semana, día, hora o tarea. Asimismo, la iniciativa autorizaba el trabajo de menores únicamente a partir de los 14 años, con una jornada máxima de cuatro horas diarias, y fijaba una jornada máxima de diez horas diarias para el trabajo de casa particular, incluidas dos horas destinadas a la alimentación. También reconocía el derecho a aguinaldo, goce de feriados, quince días hábiles de vacaciones, pago de horas extras, uso opcional de uniforme, salario mínimo y bonificación incentivo. De

igual forma, contemplaba un seguro médico colectivo para la persona trabajadora y sus hijos menores, financiado a partes iguales entre trabajador y empleador, o bien la cobertura por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a elección de la persona trabajadora. Finalmente, estipulaba los derechos y obligaciones tanto de la persona trabajadora como del empleador.

La Iniciativa No. 3467 propuso también la aprobación de una Ley de protección al trabajador de casa particular. Su contenido era, en términos generales, similar al de la iniciativa 3243. No obstante, incorporaba algunas diferencias relevantes, entre ellas que, si la persona trabajadora desempeñaba además labores de oficina, fábrica o negocio para el empleador, podría acogerse al Código de Trabajo en materia de jornadas, prestaciones y procedimientos. Asimismo, contemplaba la renuncia por motivo de acoso sexual. A diferencia de la iniciativa anterior, ya no incluía el seguro médico financiado a partes iguales entre trabajador y empleador.

Estas iniciativas reflejan que, desde hace varias décadas, ha existido en Guatemala un reconocimiento de la necesidad de fortalecer la protección jurídica del trabajo doméstico remunerado, ya sea mediante reformas al Código de Trabajo o a través de una ley específica. Sin embargo, los esfuerzos impulsados en esa dirección no han logrado consolidarse en el ordenamiento jurídico vigente.

6.4 Normativa Internacional y estándares del trabajo decente

A partir de inicios del siglo XXI, la mayoría de los países hispanohablantes empezaron a equiparar los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico con los demás tipos de empleos, estos avances se argumentaron en el cuestionamiento al concepto mismo de trabajo y a la incorporación de la perspectiva de género en la economía.

Gracias a un proceso de alianzas de mujeres en los diversos espacios de debate internacional, se promovieron acuerdos mundiales y regionales que incorporaron instrumentos para la aplicación práctica de los cambios conceptuales, un recuento de las actividades e instrumentos, más importantes que se realizaron al respecto se puede ver en la Tabla 3.

Tabla 3

Evolución de los principales instrumentos internacionales vinculados al trabajo doméstico remunerado

La Convención de Belém do Pará

Organización de Estados Americanos OEA
Brasil, 9 de junio de 1994

- Definición de Violencia: Define la violencia contra la mujer como cualquier acción basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.
- Derechos Protegidos: Consagra el derecho a la dignidad, libertad, seguridad e integridad física y sexual.
- Obligaciones Estatales: Obliga a los Estados a implementar políticas públicas, reformas legales y mecanismos de justicia para proteger a las mujeres.
- El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará fue creado posteriormente para evaluar la implementación de estas medidas en los países miembros.
- Este tratado marco ha sido fundamental para la creación de leyes específicas de protección de género en toda América Latina y el Caribe.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

Organización de las Naciones Unidas ONU
Beijín, China, del 4 a 15 de septiembre de 1995

- Se instala la puesta en valor del trabajo del hogar y de cuidados y la importancia de cuantificarlo y registrarlo con las encuestas de uso del tiempo y la implementación de las cuentas satélites del trabajo no remunerado del hogar y de cuidados. A partir de entonces, y sobre todo en la siguiente década, los acuerdos e instrumentos internacionales regionales van incorporando disposiciones que comprometen a los Estados a reconocer plenos derechos al empleo doméstico.

Consenso de Quito

Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL
Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007

- Eliminar la brecha de ingresos entre mujeres y hombres y la discriminación salarial en todos los ámbitos de trabajo, y proponer derogar los mecanismos legislativos e institucionales que generan discriminación y condiciones de trabajo precarias.

Consenso de Brasilia

Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL
Brasilia, del 13 al 16 de julio de 2010

- Promover e incidir en la aprobación de una legislación que equipare los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de los demás trabajadores, reglamentando su protección, promoviendo su valorización social y económica y erradicando el trabajo doméstico infantil.
- Promover la reformulación de los sistemas previsionales nacionales, a fin de incluir en su cobertura a las trabajadoras insertas en el mercado informal, las productoras familiares campesinas, las trabajadoras autónomas y las trabajadoras domésticas, las distintas formas de familia, incluyendo las parejas del mismo sexo, y las mujeres que se dediquen a actividades relacionadas con el cuidado.

Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Convenio 189 de la OIT
Organización Internacional del Trabajo
16 de junio de 2011

- Derechos Fundamentales: Garantiza la libertad sindical, la negociación colectiva y la eliminación de la discriminación y el trabajo forzoso.
- Contrato y Condiciones: Exige términos de empleo claros, preferiblemente por escrito, incluyendo salario, jornada y descansos.
- Jornada Laboral: Establece límites de jornada, pago de horas extras y un descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas.
- Seguridad Social: Incluye el derecho a la protección social, incluyendo la cobertura de maternidad y seguridad social.
- Privacidad y Seguridad: Garantiza el derecho a un entorno seguro, protección contra el acoso y la privacidad, especialmente para trabajadores internos.
- Trabajadores Migrantes: Regula el trabajo de los migrantes para asegurar que tengan un contrato antes de viajar y mantengan sus documentos

Consenso de Santo Domingo

Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL
Santo Domingo, 18 de octubre de 2013

- Instar a los Estados a ratificar o adherirse a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de igualdad de género, como los referidos al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos
- Lograr la consolidación de sistemas públicos de protección y seguridad social con acceso y cobertura universal, integral y eficiente, mediante financiamiento solidario, unitario y participativo, basados en el principio de solidaridad y articulados con un amplio espectro de políticas públicas que garanticen el bienestar, la calidad de vida y un retiro digno, fortaleciendo el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, incluidas las que han dedicado sus vidas tanto al trabajo reproductivo como productivo, remunerado como no remunerado, las trabajadoras domésticas, las mujeres rurales, las trabajadoras informales y por contrata, de manera especial, las mujeres a las que afectan directa o indirectamente la enfermedad, la discapacidad, el desempleo, el subempleo o la viudez, en todas las etapas del ciclo de vida de las mujeres

Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas persistentes

Comisión Interamericana de Mujeres
Organización de los Estados Americanos (OEA)
Washington, D.C., 17 de marzo de 2016

- Situación, conceptos clave y estrategias para el avance en derechos del empleo doméstico.
- Empleo doméstico decente para la autonomía económica de las mujeres.
- Estrategias claves y compromisos internacionales para la igualdad del empleo doméstico.
- Avances, estándares, y discriminaciones persistentes.
- Empleo doméstico explotado vs. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Acciones para abordar la violencia en el empleo doméstico. El Convenio 190.
- Las organizaciones de trabajadoras, sus demandas, dificultades y alianzas.

Compromiso de Santiago

XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL
Santiago, Chile. Del 27 al 31 de enero de 2020

- Adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de todas las trabajadoras domésticas, de conformidad con lo establecido en el Convenio núm.189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Dentro de este proceso, la ratificación por Guatemala del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo representó un punto de inflexión, al constituirse en el primer instrumento internacional específicamente dedicado al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Su aprobación sintetizó demandas acumuladas en torno al reconocimiento del trabajo doméstico como una relación laboral sujeta a derechos, protección social, límites a la jornada, descanso, condiciones de empleo claras y mecanismos efectivos de tutela. En ese sentido, el Convenio 189 no solo recoge el desarrollo previo de los estándares internacionales en materia de igualdad y trabajo decente, sino que los traduce en obligaciones y orientaciones concretas para los Estados. La Figura 2 resume algunos de los aspectos generales más relevantes incorporados en este instrumento.

Asimismo, a efecto de complementar el análisis de este apartado, en el Anexo 2 se incorpora una tabla comparativa entre el Convenio 189 de la OIT y la legislación nacional aplicable al trabajo doméstico remunerado, acompañada de observaciones y propuestas. Este ejercicio permite visualizar con mayor claridad la distancia existente entre los estándares internacionales de trabajo decente y el marco jurídico actualmente vigente en Guatemala.

Figura 2

Aspectos generales incluidos en el Convenio 189 de la OIT



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

6.4.1 Situación actual de la ratificación del convenio 189

A pesar de la relevancia del Convenio 189, el proceso de ratificación en Guatemala no ha concluido. En ese marco, el Organismo Ejecutivo presentó el 28 de enero de 2016 la Iniciativa de Ley 4981, orientada a aprobar el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado en Ginebra el 16 de junio de 2011. Sin embargo, pese al tiempo transcurrido desde su presentación y al



respaldo de sindicatos y organizaciones de trabajadoras domésticas, la iniciativa sigue sin aprobación definitiva. Aunque ha tenido avances en el trámite parlamentario y ha sido objeto de esfuerzos de cabildeo para promover su tercera lectura, aún no ha logrado consolidar los votos necesarios para su aprobación en el pleno del Congreso de la República.

En ese sentido, la ausencia de ratificación no solo mantiene una brecha entre la normativa nacional y los estándares internacionales de trabajo decente, sino que también limita las posibilidades de avanzar hacia condiciones más claras y protectoras en materia de jornada, remuneración, descanso, seguridad social, acceso a justicia y protección frente a abusos. Esta situación responde a obstáculos de carácter económico, cultural, político e institucional.

Se identifican limitaciones en la priorización y avance de reformas orientadas al fortalecimiento de los derechos laborales en el sector, lo cual constituye un obstáculo relevante. Las trabajadoras organizadas señalan que, en este contexto, diversos actores vinculados al ámbito económico, legislativo y social influyen en el ritmo y alcance de los cambios normativo, en un entorno donde persisten prácticas y percepciones asociadas al trabajo doméstico como una actividad de bajo costo y reconocimiento limitado.

Otro obstáculo importante radica en las dificultades de organización colectiva. Las condiciones laborales del sector, marcadas por largas jornadas, aislamiento y limitados recursos, dificultan la interacción entre trabajadoras y obstaculizan su organización política. A ello se suma que muchas de las mujeres que realizan trabajo doméstico han enfrentado históricamente barreras para acceder a mayores niveles educativos, lo que restringe su conocimiento sobre los derechos laborales y sobre los mecanismos disponibles para exigirlos.

Frente a ello, la asociación, organización y articulación de las trabajadoras del hogar ha sido un factor clave. La acción colectiva y las alianzas permiten intercambiar experiencias, fortalecer capacidades, ampliar el conocimiento sobre derechos y mejorar la incidencia en las políticas públicas.

Asimismo, la trayectoria de exclusión histórica genera desafíos adicionales, como el caso de mujeres que han trabajado durante toda su vida en este sector pero que, aun cuando hoy se reconozca su derecho a la seguridad social, ya no tienen posibilidades reales de acceder a una jubilación, lo que plantea la necesidad de medidas transitorias o compensatorias.

6.5 Institucionalidad pública y mecanismos de protección

La protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras domésticas no depende únicamente de la existencia de normas jurídicas, sino también de la capacidad de las instituciones públicas para aplicarlas, supervisarlas y hacerlas exigibles. En Guatemala, la institucionalidad vinculada con el trabajo doméstico remunerado se distribuye entre distintas entidades con competencias en materia de regulación laboral, inspección, acceso a justicia y protección social. A ello se suman organizaciones nacionales e internacionales que han contribuido a visibilizar el sector y a promover cambios normativos e institucionales.

En este ámbito convergen, por un lado, las personas y familias que demandan apoyo para el desarrollo de actividades domésticas y de cuidado dentro del hogar y, por otro, las personas que realizan estas labores en condiciones frecuentemente marcadas por baja formalización, limitada protección social y relaciones laborales asimétricas. En consecuencia, adquieren especial relevancia instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Organismo Judicial, a través de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, particularmente mediante el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI). A estas se añaden la Organización Internacional del Trabajo y diversas organizaciones sociales y sindicales que han acompañado la defensa de derechos y la promoción de reformas en favor del sector.

Más que ofrecer una evaluación integral del desempeño institucional, este apartado presenta una aproximación general a las entidades públicas y mecanismos de protección vinculados con el trabajo doméstico remunerado en Guatemala. En ese sentido, se busca identificar las instituciones competentes, sus funciones principales y algunas limitaciones visibles, dejando planteada la necesidad de investigaciones más profundas que permitan valorar con mayor detalle su cobertura, accesibilidad, articulación y efectividad.

6.5.1 Juzgados de Trabajo y Previsión Social

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del Organismo Judicial constituyen la vía jurisdiccional especializada para conocer los conflictos derivados de relaciones laborales y de previsión social. En consecuencia, representan una instancia formal de tutela para las personas trabajadoras domésticas cuando se presentan controversias relacionadas con despidos, pago de prestaciones u otros incumplimientos de derechos

laborales. Sin embargo, en el caso del trabajo doméstico remunerado, la existencia de esta vía no garantiza por sí misma el acceso efectivo a la justicia, ya que la baja formalización de la relación laboral, el desconocimiento de derechos y las limitaciones económicas de muchas trabajadoras pueden dificultar el uso de estos mecanismos. En este punto, una investigación más específica podría profundizar en la cantidad y tipo de casos vinculados con trabajo doméstico que llegan a sede judicial, así como en las principales barreras de acceso y resolución que enfrenta este sector.

6.5.2 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) constituye la principal entidad rectora en materia de administración del trabajo y promoción de derechos laborales. En el caso del trabajo doméstico remunerado, su relevancia radica en que concentra funciones de regulación, orientación, atención de denuncias, promoción de derechos y articulación institucional. A través de sus distintas dependencias, el Ministerio representa el principal punto de contacto administrativo del Estado frente a un sector caracterizado por alta informalidad, limitada documentación contractual y reducida capacidad de negociación individual.

Dentro del Ministerio, la Inspección General de Trabajo es la instancia encargada de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y recibir denuncias por incumplimientos a los derechos de las personas trabajadoras. En el trabajo doméstico remunerado, esta función adquiere especial importancia, dado que permitiría intervenir frente a situaciones relacionadas con jornadas excesivas, falta de pago de prestaciones u otras condiciones incompatibles con el marco legal.

Para lo anterior, se debe tener los límites de fiscalización en el trabajo doméstico, en virtud que este se realiza en el ámbito de la vivienda particular. De conformidad con el principio de inviolabilidad de la vivienda, reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala, ninguna autoridad puede ingresar al domicilio sin el consentimiento de la persona que lo habita o sin orden judicial competente. En este contexto, la Inspección General de Trabajo enfrenta limitaciones para realizar verificaciones directas en estos espacios, por lo que los procedimientos de control del cumplimiento de la normativa laboral suelen apoyarse en mecanismos como la citación de las partes. En consecuencia, estas circunstancias generan desafíos particulares para la supervisión y seguimiento de las condiciones laborales en el trabajo doméstico, en comparación con otros sectores en los que la inspección puede efectuarse directamente y de forma sorpresiva en los centros de trabajo, lo cual puede incidir en la oportunidad y alcance de las actuaciones administrativas.

Una de las instancias más cercanas a la atención de las trabajadoras domésticas es la Sección Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. A treinta y dos años de su creación, esta Sección ha brindado apoyo a mujeres trabajadoras mediante una ruta de atención y a través de personal capacitado que ofrece asesoría personalizada con calidad y calidez. Asimismo, ha buscado fortalecer el trabajo con organizaciones de la sociedad civil, asociaciones sindicales, asociaciones de mujeres, organizaciones no gubernamentales y otras entidades que requieren sus servicios.

Su objetivo central es promover los derechos laborales con enfoque de género, a fin de contribuir a la erradicación de desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo. En esa línea, brinda atención integral a mujeres trabajadoras de casa particular, la cual comprende orientación, asesoría, acompañamiento y capacitación en materia laboral. Entre los casos más recurrentes que atiende se encuentran la búsqueda de empleo y capacitación, la orientación en derechos laborales, el despido durante la gestación o en período de lactancia, el despido injustificado, la renuncia obligada, el cálculo de prestaciones, la falta de pago de prestaciones y los procesos de denuncia.

6.5.3 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y PRECAPI

En materia de protección social, la principal referencia institucional es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, particularmente a través del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI). Este programa, aprobado en 2009, constituye un mecanismo específico de cobertura para las trabajadoras de casa particular, con énfasis en maternidad, accidentes y atención a hijos menores de cinco años. Su existencia representa un avance importante en términos de reconocimiento institucional del trabajo doméstico remunerado. Sin embargo, su cobertura sigue siendo limitada, lo que evidencia la persistencia de brechas importantes de acceso a la protección social en el sector.

6.5.4 Mesa Multisectorial

En los últimos años también han cobrado relevancia los espacios de articulación interinstitucional e intersectorial. En este sentido, la Mesa Multisectorial por los Derechos de las Mujeres Trabajadoras Domésticas, del Hogar y de Casa Particular constituye un esfuerzo importante de coordinación entre entidades públicas y organizaciones del sector. Su implementación fue formalizada mediante un convenio interinstitucional suscrito el 25 de marzo de 2025 entre el Ministerio de Trabajo

y Previsión Social, la Secretaría Presidencial de la Mujer y sindicatos de trabajadoras domésticas, con el objetivo de apoyar la creación y aplicación de acciones orientadas a garantizar los derechos laborales de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico, colocando en el centro la justicia social y la equidad.

La relevancia de este espacio radica en que reconoce el valor del trabajo realizado por las trabajadoras de casa particular, no solo para el sostenimiento cotidiano de los hogares, sino también para la inserción laboral de miles de familias. Entre las acciones impulsadas desde este espacio se encuentra la promoción de una ruta de atención para las mujeres trabajadoras de casa particular, orientada a facilitar el acceso a mecanismos de orientación, acompañamiento y protección. De igual forma, se ha promovido la elaboración de un contrato de trabajo para este sector, como respuesta a las condiciones de alta informalidad en que suele desarrollarse esta actividad.

En ese sentido, la Mesa Multisectorial no solo representa un mecanismo de coordinación entre instituciones y organizaciones sociales, sino también un espacio desde el cual se busca traducir el reconocimiento del trabajo doméstico en acciones concretas de protección, orientación y formalización. Su existencia confirma que la atención del sector requiere una respuesta articulada y sostenida, capaz de integrar la dimensión laboral, de género, de protección social y de acceso a derechos.

6.5.5 Organizaciones sociales y sindicales

Junto con la institucionalidad pública, diversas organizaciones sociales y sindicales han desempeñado un papel clave en visibilizar el sector, la defensa de derechos y la promoción de reformas normativas e institucionales. Organizaciones como ATRAHDOM, CENTRACAP, SITRADOM, SITRADOMSA y AMUCV, entre otras, han contribuido a colocar el tema en la agenda pública, acompañar a trabajadoras, generar procesos de formación y fortalecer la articulación con entidades estatales. Dado que el presente apartado no busca desarrollar un examen exhaustivo de la trayectoria de estas organizaciones, su descripción ampliada puede remitirse al Anexo 3.

7 CONCLUSIONES

1. El estudio permite afirmar que el trabajo doméstico remunerado constituye una relación laboral y, por tanto, las personas que se desempeñan en esta actividad deben ser reconocidas plenamente como trabajadoras y trabajadores, con los mismos derechos fundamentales que corresponden al resto de la población trabajadora. En ese sentido, la permanencia de un tratamiento diferenciado que en la práctica reduce o limita derechos evidencia una brecha entre los principios de tutela e igualdad del derecho laboral y las condiciones concretas en que se regula y desarrolla esta actividad en Guatemala.
2. La situación actual del trabajo doméstico remunerado en Guatemala no puede entenderse como un fenómeno aislado o reciente, sino como el resultado de un largo proceso histórico en el que han convergido factores como las relaciones de género, dinámicas de organización del trabajo, pobreza y exclusión social. De esa cuenta, la escasa valoración económica y social de esta actividad, así como su limitada protección jurídica e institucional, responden a factores estructurales que se han reproducido históricamente.
3. Desde el punto de vista estadístico, el trabajo doméstico remunerado continúa siendo una actividad fuertemente feminizada y con presencia significativa de personas con bajos niveles educativos, concretada en adultos, pero con presencia de adolescentes. Asimismo, el sector presenta altos niveles de informalidad, escasa formalización contractual, reducida afiliación a la seguridad social, bajos ingresos y una importante incidencia de pobreza. En conjunto, estos resultados muestran que el trabajo doméstico remunerado sigue desarrollándose bajo condiciones desfavorables y con amplias brechas respecto de otras categorías ocupacionales.
4. En materia normativa, el estudio identifica una distancia importante entre los estándares internacionales de trabajo decente y la regulación vigente en Guatemala. Aunque el país cuenta con disposiciones constitucionales, laborales e institucionales aplicables al sector, el trabajo doméstico remunerado continúa regulado bajo un régimen especial que mantiene diferencias sustantivas respecto del régimen general. En ese marco, la no ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo constituye una expresión de esa brecha y limita el avance hacia una equiparación más plena de derechos.
5. En el ámbito institucional, si bien existen entidades y mecanismos públicos vinculados con la atención del sector, persisten limitaciones importantes en términos de cobertura, acceso efectivo, protección social y conocimiento de derechos. También se observan avances relevantes en la articulación institucional y en la organización



colectiva de las trabajadoras, particularmente a través de espacios como la Mesa Multisectorial por los Derechos de las Mujeres Trabajadoras Domésticas, del Hogar y de Casa Particular, que abre una oportunidad para fortalecer la respuesta pública frente a las problemáticas identificadas.



Susana Vásquez
Trabajadora en casa particular

8 LINEAMIENTOS PARA LA ACCIÓN

1. Avanzar en el reconocimiento jurídico y efectivo del trabajo doméstico remunerado como una relación laboral en condiciones de igualdad, fortaleciendo la aplicación de los principios de tutela e igualdad del derecho laboral y revisando aquellos aspectos que aún generan diferencias en la protección del sector.
2. Impulsar procesos de adecuación normativa que permitan fortalecer la protección jurídica del trabajo doméstico remunerado, incluyendo la ratificación de instrumentos internacionales como el Convenio 189 de la OIT, en línea con los compromisos asumidos por el Estado y los estándares internacionales de trabajo.
3. Fortalecer los procesos de divulgación, formación y orientación sobre derechos laborales dirigidos tanto a personas trabajadoras como empleadoras, a fin de reducir las brechas de información que aún persisten. En esta línea, las acciones desarrolladas por instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como la Inspección General de Trabajo, la Dirección General de Trabajo y la Sección de Mujer Trabajadora, constituyen una base importante que puede seguir ampliándose y profundizándose.
4. Fortalecer rutas de denuncia, acompañamiento y atención institucional, así como ampliar su difusión, para reducir el subregistro de situaciones de incumplimiento, abuso o vulneración de derechos en el sector.
5. En materia de protección social, si bien existen avances importantes, como el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), aún persisten retos en términos de cobertura, acceso y afiliación. En ese sentido, resulta relevante continuar fortaleciendo los mecanismos existentes y promover su mayor conocimiento y utilización por parte de la población trabajadora.
6. Es fundamental dar continuidad a los espacios de articulación interinstitucional y de diálogo social, particularmente la Mesa Multisectorial por los Derechos de las Mujeres Trabajadoras Domésticas, del Hogar y de Casa Particular, como un mecanismo clave para la construcción de consensos y la definición de una ruta de trabajo orientada a mejorar las condiciones del sector.



Victoria Barrios
Trabajadora en casa particular

9 ANEXOS

Anexo 1

Evolución del reconocimiento constitucional del trabajo en Guatemala

No.	Documento	Artículos	Contenido
1	Constitución de Bayona de 1808 Bayona, 6 de Julio de 1808	Artículo 141	Ninguno podrá obtener empleos públicos, civiles y eclesiásticos, si no ha nacido en España o ha sido naturalizado. Como el documento hace referencia también a las Indias, hay duda si esto aplica para Las Indias también pero no hay texto que lo afirme o contradiga.
2	Primera Constitución del Estado de Guatemala, 11 de octubre de 1825	Artículo 23	Todos los ciudadanos son admisibles a los empleos públicos.
3	Reforma a la Constitución de la República de Guatemala, decretada el 11 de marzo de 1921	Artículo 20	El trabajo es libre y debe ser remunerado justamente. Serán nulas las estipulaciones en virtud de las cuales se pierda la libertad individual o se sacrifique la dignidad humana. Los empleados y operarios industriales están facultados individual y colectivamente para suspender su trabajo, siempre que no empleen coacción ni medios ilícitos o violentos ni contravengan a lo estipulado legalmente en los contratos. El Estado fomentará las instituciones de previsión y de solidaridad social y dictará leyes sobre la organización general del trabajo y para garantizar la vida y la salud de los trabajadores. Una ley especial reglamentará el trabajo en los servicios públicos, sean administrados por el Estado o por empresas particulares. A nadie se impedirá que se dedique a la industria, comercio o trabajo lícito que le plazca.

No.	Documento	Artículos	Contenido
4	Constitución Política de la República de Centroamérica, decretada el 9 de septiembre de 1921	Artículo 114	Para la administración de los negocios públicos, habrá por lo menos tres secretarías, entre las cuales se distribuirán los siguientes ramos: Relaciones Exteriores, Hacienda, Guerra, Marina, Gobernación, Instrucción Pública, Fomento, Trabajo, Agricultura, y Salubridad, y los demás que se consideren necesarios.
		Artículo 163	La jornada máxima obligatoria de trabajo asalariado será de ocho horas diarias. Por cada seis días de trabajo habrá uno de descanso. El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en ejercicio de la profesión o trabajo que realicen, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor o caso fortuito extraño al trabajo en que se produzca el accidente, o que éste se haya verificado por notable descuido o grave imprudencia del operario.
		Artículo 165	El trabajo de las mujeres y el de los hombres menores de catorce años merece protección especial. La ley deberá reglamentarlo.
		Artículo 166	Los trabajadores están facultados, individual y colectivamente, para suspender su trabajo siempre que no empleen coacción, ni medios ilícitos o violentos, ni contravengan a lo estipulado legalmente en los contratos. No es lícita la suspensión del trabajo que altere el orden o interrumpa cualquier servicio público.

No.	Documento	Artículos	Contenido
5	Constitución de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Constituyente, 11 de marzo de 1945	Artículo 55	El trabajo es un derecho del individuo y una obligación social. La vagancia es punible.
		Artículo 56	El capital y el trabajo, como factores de la producción, deben ser protegidos por el Estado.
		Artículo 58, inciso 10	La protección a la mujer y al menor trabajadores, regulando las condiciones en que deben prestar sus servicios. No puede establecerse diferencia entre casadas y solteras para los efectos del trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le podrá exigir trabajo que requiera esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento. Las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso forzoso remunerado, un mes antes y cuarenta y cinco días después del parto; en la época de la lactancia, tendrán derecho a dos períodos diarios de descanso extraordinario, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo. Los menores de catorce años no pueden ser empleados en fábricas, fincas u otras empresas. La ley regulará las excepciones por motivo de aprendizaje o necesidad de cooperación a la economía familiar, compatibles con la obligatoriedad de su educación. Asimismo, regulará la ley el trabajo y la jornada máxima de los jóvenes mayores de catorce años. Es prohibido emplear a niños menores de dieciséis años, y a mujeres, en trabajos insalubres y peligrosos.

No.	Documento	Artículos	Contenido
6	Constitución de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Constituyente, 15 de septiembre de 1965	Artículo 114, inciso 8	Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatales serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.
		Artículo 114, inciso 9	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 moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.
7	Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985.	Artículo 102, Inciso t)	En cuanto a mujeres y menores dice lo mismo que los instrumentos anteriores, sin embargo, menciona ya instrumentos internacionales. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Nota: No hay mención al trabajo o lo laboral en los siguientes documentos: i. Constitución de la República Federal de Centroamérica y sus Reformas (1835); ii. Decreto Número 65, Ley Constitutiva del Supremo Poder Ejecutivo del Estado de Guatemala (1839); iii. Acta Constitutiva de la República de Guatemala (1851); iv. Ley Constitutiva de la República de Guatemala (1879); v. Constitución de la República de Guatemala con todas sus reformas (Vigente a 1944); vi. Decreto Número 18 de la Junta Revolucionaria de Gobierno; vii. Decreto Número 5 de la Asamblea Legislativa de la República de Guatemala.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a partir del contenido en Digesto Constitucional 2001, Corte de Constitucionalidad, Guatemala.

Anexo 2

Comparativo entre el Convenio 189 de OIT y la legislación laboral de Guatemala

Convenio 189 OIT	Legislación Nacional / Código de Trabajo	Comentarios y propuestas
Reconoce el trabajo doméstico como trabajo y destaca su importancia económica y social, así como la necesidad de mejorar las condiciones de vida de un sector históricamente excluido e invisibilizado.	El trabajo doméstico está regulado específicamente en el Código de Trabajo, dentro del Título IV, Capítulo IV, como una forma de trabajo sujeta a régimen especial.	Existe coincidencia en el reconocimiento del trabajo doméstico como relación laboral. Sin embargo, en Guatemala su regulación continúa siendo escueta y diferenciada respecto del régimen general, lo que refleja una protección limitada.
Define el trabajo doméstico como el realizado en un hogar o para el mismo, dentro de una relación de trabajo, y aplicable tanto a mujeres como a hombres.	El artículo 161 define a los trabajadores domésticos como quienes se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o residencia particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.	La definición es similar en ambos instrumentos. El Código de Trabajo agrega el criterio de no lucro para el empleador, elemento que delimita el ámbito de aplicación nacional.
Establece que los Estados deben promover y proteger los derechos fundamentales de las personas trabajadoras domésticas, incluyendo libertad sindical, negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación.	La legislación laboral guatemalteca reconoce estos derechos de forma general, pero no los desarrolla específicamente para el trabajo doméstico.	El Convenio fortalece la obligación estatal de asegurar estos derechos en el sector. Se requiere una aplicación más explícita de estos principios al trabajo doméstico remunerado.
Fija la obligación de proteger a las personas trabajadoras domésticas menores de edad, garantizando edad mínima, continuidad educativa y acceso a formación.	El Código de Trabajo contiene reglas generales sobre trabajo de menores, pero no desarrolla protección específica para trabajo doméstico.	La principal brecha está en la necesidad de prevenir el trabajo doméstico infantil y asegurar que las personas adolescentes no abandonen su trayectoria educativa.

Convenio 189 OIT	Legislación Nacional / Código de Trabajo	Comentarios y propuestas
Garantiza protección efectiva frente a abuso, acoso y violencia.	Existen normas generales en la legislación nacional y en otros instrumentos ya ratificados por Guatemala.	Aunque existe base normativa general, persiste la necesidad de fortalecer mecanismos específicos de protección para el sector doméstico, dadas sus condiciones particulares de vulnerabilidad.
Reconoce el derecho a condiciones de empleo equitativas y a condiciones de vida decentes, con respeto a la privacidad cuando se reside en el hogar empleador.	El Código regula el trabajo doméstico como régimen especial, sin desarrollar de manera integral estas garantías.	El Convenio introduce una visión de trabajo decente que supera la regulación mínima del régimen especial y exige una mejora sustantiva de las condiciones laborales y de vida.
Exige que las personas trabajadoras domésticas sean informadas sobre sus condiciones de empleo, preferiblemente mediante contratos escritos que detallen funciones, salario, jornada, descansos, alimentos, alojamiento y terminación del vínculo.	El artículo 29 del Código de Trabajo regula de manera general el contrato escrito, pero no contiene un desarrollo específico para el trabajo doméstico.	Se requiere fortalecer la formalización contractual del trabajo doméstico y asegurar que las condiciones esenciales de empleo queden claramente establecidas y comprendidas por la persona trabajadora.
Establece protección específica para personas trabajadoras domésticas migrantes, incluyendo contrato previo al traslado y derecho a repatriación.	El Código de Trabajo regula de manera general algunos aspectos de contratación de personas trabajadoras extranjeras, pero no específicamente para trabajo doméstico migrante.	Se requiere regulación específica para asegurar protección efectiva a trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes.

Convenio 189 OIT	Legislación Nacional / Código de Trabajo	Comentarios y propuestas
Ordena igualdad de trato en jornada, horas extraordinarias, descansos diarios y semanales, y vacaciones pagadas. Establece un descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas.	El artículo 164 dispone que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada, aunque reconoce un descanso mínimo diario y descanso adicional en domingos y feriados.	Esta es una de las principales brechas entre el Convenio y la legislación nacional. La regulación guatemalteca mantiene un tratamiento diferenciado que permite jornadas extensas y dificulta delimitar el tiempo efectivo de trabajo y descanso.
Dispone que las personas trabajadoras domésticas deben beneficiarse del salario mínimo, sin discriminación por motivo de sexo.	La legislación nacional contiene regulación general sobre salario mínimo y discriminación salarial, pero no una fijación específica para el trabajo doméstico.	El Convenio refuerza la posibilidad de avanzar hacia un salario mínimo claramente aplicable al sector. Se ha planteado la necesidad de discutir este tema en una comisión paritaria o en los mecanismos existentes de fijación salarial.
Prioriza el pago del salario en efectivo, permitiendo pagos en especie solo de forma limitada, justa y razonable, y con consentimiento de la persona trabajadora.	El artículo 162 establece que, salvo pacto en contrario, la retribución comprende además del pago en dinero el suministro de habitación y manutención.	La legislación nacional reconoce el pago en especie, pero sin el mismo grado de precisión que el Convenio respecto de límites, consentimiento y valoración razonable. Esto puede dar lugar a abusos o a justificaciones de remuneraciones monetarias reducidas.
Reconoce el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.	No existe una regulación específica y desarrollada sobre seguridad y salud en el trabajo doméstico dentro del Código de Trabajo.	Se trata de un vacío importante, dado que el Convenio obliga a adoptar medidas eficaces adaptadas a las características del trabajo doméstico.

Convenio 189 OIT	Legislación Nacional / Código de Trabajo	Comentarios y propuestas
Garantiza condiciones no menos favorables que las del resto de trabajadores en materia de seguridad social, incluida la maternidad.	Existen mecanismos parciales, como el programa PRECAPI del IGSS, pero la cobertura sigue siendo limitada.	La legislación y la política pública aún no aseguran igualdad efectiva en acceso a seguridad social. Se requiere fortalecer y ampliar los mecanismos existentes.
Protege frente a prácticas abusivas de agencias de empleo privadas y establece obligaciones estatales de supervisión, investigación y sanción.	No existe regulación específica sobre agencias privadas en relación con trabajo doméstico.	Persiste una brecha en la protección frente a intermediación abusiva. El Convenio plantea la necesidad de mecanismos de control, denuncia y sanción.
Garantiza acceso efectivo a tribunales y otros mecanismos de resolución de conflictos.	El acceso a la justicia está reconocido en términos generales a través de los juzgados de trabajo y otras instancias laborales.	Aunque existe base institucional, persisten barreras prácticas para el acceso efectivo de las trabajadoras domésticas a estos mecanismos.
Obliga a establecer mecanismos de queja, inspección y sanción adaptados a las características del trabajo doméstico, respetando la privacidad del hogar.	La Inspección General de Trabajo puede intervenir en materia laboral, pero el ámbito privado del hogar genera limitaciones prácticas de fiscalización.	El Convenio plantea un desafío central para la legislación nacional: cómo fortalecer la inspección y la denuncia en un sector que se desarrolla en espacios privados.

Convenio 189 OIT	Legislación Nacional / Código de Trabajo	Comentarios y propuestas
Establece que la implementación del Convenio debe realizarse mediante legislación, convenios colectivos u otras medidas, en consulta con organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.	No existe una ley específica sobre trabajo doméstico, y la regulación vigente permanece fragmentada.	El Convenio abre la posibilidad de avanzar mediante legislación específica, reformas al Código de Trabajo, fortalecimiento de la negociación colectiva y mayor participación de organizaciones del sector.
Aclara que el Convenio no afecta disposiciones más favorables contenidas en otros instrumentos internacionales del trabajo.	La Constitución reconoce la posibilidad de incorporar condiciones más favorables derivadas de convenios y tratados internacionales.	Este principio refuerza la idea de progresividad en la protección de derechos y la posibilidad de armonizar el marco nacional con estándares internacionales más protectores.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con base en información de ATRAHDOM.

Anexo 3

Organizaciones sociales y sindicales vinculadas a la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas

Organización	Naturaleza	Objetivo principal	Principales líneas de trabajo	Aportes al trabajo doméstico remunerado
Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas contra la Violencia (AMUCV).	Organización social de mujeres trabajadoras.	Contribuir a la erradicación de la violencia y al fortalecimiento de capacidades de las mujeres trabajadoras desde una perspectiva de género.	Formación y capacitación en derechos humanos y laborales; acompañamiento y asesoría laboral; fortalecimiento organizativo; prevención y atención de violencias laborales; promoción de trabajo digno, salario justo y ambientes laborales seguros.	Ha contribuido a la formación y acompañamiento de mujeres trabajadoras en distintos sectores, incluyendo trabajadoras domésticas, y ha apoyado procesos de sensibilización e incidencia en torno a condiciones laborales dignas y libres de violencia.
Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM).	Organización social de mujeres trabajadoras.	Defender los derechos de trabajadoras del hogar, a domicilio y de maquila, y fortalecer su organización.	Asesoría y acompañamiento jurídico; talleres sobre derechos laborales y humanos; incidencia política y legislativa; elaboración de diagnósticos e investigaciones; trabajo en mesas técnicas; fortalecimiento de capacidades y organización colectiva.	Ha sido una de las organizaciones más activas en la incidencia para la ratificación del Convenio 189, en la promoción de la Iniciativa 4981 y en el fortalecimiento organizativo y sindical de las trabajadoras domésticas. También ha producido estudios sobre condiciones laborales, pandemia, trata laboral y sistemas de cuidados.

Organización	Naturaleza	Objetivo principal	Principales líneas de trabajo	Aportes al trabajo doméstico remunerado
Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP).	Organización social de trabajadoras domésticas.	Proteger y promover los derechos laborales y humanos de las trabajadoras de casa particular.	Formación técnica y académica; asesoría legal; acompañamiento psicológico; talleres en derecho laboral; campañas de sensibilización; incidencia política; alianzas con organizaciones y entidades nacionales e internacionales.	Ha sido un actor histórico en la defensa del sector, impulsando procesos de organización, capacitación, denuncia, campañas de sensibilización y acciones de incidencia para la ratificación del Convenio 189 y la mejora del marco jurídico del trabajo doméstico en Guatemala.
Sindicato de Trabajadoras Domésticas, de Maquila, Nexas y Conexas (SITRADOM).	Organización sindical.	Representar y defender los derechos laborales de mujeres trabajadoras en sectores vulnerables, incluyendo trabajo doméstico y maquila.	Incidencia para la ratificación del Convenio 189; representación en espacios de diálogo; jornadas de afiliación; formación en derechos laborales; participación en mesas técnicas; elaboración de diagnósticos sobre condiciones laborales.	Ha fortalecido la representación colectiva de trabajadoras domésticas y otros sectores precarizados, promoviendo salario justo, seguridad social, formalización laboral y acceso a protección social.

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

10 REFERENCIAS

- Aldana Salazar, D. M. (2019). *El Trabajo Doméstico en El Sistema Patriarcal*. Guatemala: Tesis USAC.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Asamblea Nacional Constituyente.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales -ASIES-. (2014). *Revista Momento No. 3 2014*. Guatemala: ASIES.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales -ASIES-. (2020). *Trabajo doméstico en el contexto de la pandemia del COVID-19*. Guatemala: ASIES.
- Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila -ATRAHDOM-. (2011). *La necesidad de trabajar... es un arma de dos filos... Para las trabajadoras a domicilio, el campo y del hogar... en Guatemala*. Obtenido de ATRAHDOM: <https://atrahdom.org/wp-content/uploads/2012/05/30-de-marzo-12.pdf>
- Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila -ATRAHDOM-. (2021). *Monitoreando la situación de trata laboral con fines de explotación sexual en Guatemala en trabajadoras domésticas y tortilleras*. Obtenido de ATRAHDOM: <https://atrahdom.org/2021/05/21/monitoreando-la-situacion-de-trata-laboral-con-fines-de-explotacion-sexual-en-guatemala-en-trabajadoras-domesticas-y-tortilleras/>
- Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila -ATRAHDOM-. (2021). *Desigualdades y afectaciones generadas por el Covid-19 en la vida de las mujeres trabajadoras, en sectores laborales vulnerables en Guatemala*. Obtenido de ATRAHDOM: <https://atrahdom.org/2021/12/02/desigualdades-y-afectaciones-generadas-por-el-covid-19-en-la-vida-de-las-mujeres-trabajadoras-en-sectores-laborales-vulnerables-en-guatemala-2020-2021/>
- Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila -ATRAHDOM-. (2024). *El Control de Convencionalidad*. Obtenido de ATRAHDOM: <https://atrahdom.org/wp-content/uploads/2024/08/ec189-1.pdf>
- Caballeros González, L. E. (2022). *Trabajo Doméstico, o en Casa Particular, en el Caso de los Menores de Edad. Estudio de Derecho Comparado Entre Guatemala y Argentina*. Guatemala: Tesis USAC.
- Cadena Roa, J. (1991). *La Teoría del trabajo Productivo e Improductivo en Marx*. Obtenido de Academia.edu: https://www.academia.edu/21200269/La_teor%C3%ADa_del_trabajo_productivo_e_improductivo_en_Marx_Investigaci%C3%B3n_Econ%C3%B3mica_50_195_175_206
- Carrasquer, Tejero, Torns, & Romero. (1998). *El Trabajo Reproductivo*. Obtenido de Dipòsit Digital de Documents de la UAB: <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n55/02102862n55p95.pdf>

- Centro de Apoyo a las Trabajadoras de Casa Particular -CENTRACAP-. (2021). *Información Clave ¿Qué Debemos Conocer Sobre los Derechos de las Trabajadoras de Casa Particular?* Obtenido de CENTRACAP: <https://centracap.org.gt/wp-content/uploads/2021/05/INFORMACION-CLAVE-SOBRE-TRABAJO-DOMESTICO-padf-2021.pdf>
- Chajón Luna, S. M. (2017). *Procesos de transformación de identidades de las trabajadoras de casa particular en el contexto urbano de la ciudad de Guatemala (2010-2015)*. Guatemala: Tesis USAC.
- Chavarría Montemayor, L. (2008). Cómo sentirse seguras en Monterrey. Redes migratorias femeninas y empleo doméstico puertas adentro. En S. D. (coordinadora), *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área metropolitana de Monterrey* (pág. 408). Monterrey, Nuevo León: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social : Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo. Decreto número 1441*. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (1963). *Código Civil. Decreto ley 106*. Guatemala: Diario de Centroamérica.
- Congreso de la República de Guatemala. (1978). *Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado*. Guatemala: Diario de Centroamérica.
- Cumes Simón, A. E. (2014). *La “india” como “sirvienta”: Servidumbre doméstica, colonialismo y patriarcado en Guatemala*. Obtenido de Cemijw: <https://cemijw.org/download/la-india-como-sirvienta-servidumbre-domestica-colonialismo-y-patriarcado-en-guatemala/>
- Estrada Romares, J. M. (2008). *El Contrato Individual de Trabajo Celebrado en Forma Verbal en el Régimen del Trabajo Doméstico y Su Valor Probatorio Dentro del Juicio Laboral*. Guatemala: Tesis USAC.
- Fuentes De Paz, L. D. (2014). *Análisis Constitucional y Legal del Trabajo Doméstico en Guatemala, y su Adecuación con los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Guatemala: Tesis URL.
- Fundación para la paz y la democracia -FUNPADEM-. (2021). *Caja de Herramientas: Formación sobre Derechos Laborales en Guatemala*. Obtenido de FUNPADEM: <https://funpadem.org/index.php/2021/02/25/2021-cajaherramientas-guatemala-padf/>
- Guarcas Salazar, S. G. (2012). *El Desconocimiento Generalizado de los Patronos en su Obligación de Pago de Prestaciones Laborales en Relación con el Régimen Especial del Trabajo Doméstico*. Guatemala: Tesis USAC.
- Machic Pérez, R. (2009). *Análisis Jurídico-Doctrinario de la Sentencia Dictada por la Corte de Constitucionalidad en el Expediente 549-2006*. Guatemala: Tesis USAC.
- Martínez Peláez, S. (1988). *La Patria del Criollo, Ensayo de interpretación de la realidad colonial guatemalteca*. Guatemala: Editorial Universitaria USAC.

- Montenegro Ferriño, M. K. (2019). *La Falta de Regulación y Valoración del Trabajo Doméstico en Guatemala*. Guatemala: Tesis UFM.
- Oliva Pérez, S. M. (2019). *Impacto Que Representa la Ratificación e Implementación del Convenio 189 “Trabajo Decente Para el Trabajador Doméstico” de la OIT por Medio de la Iniciativa de Ley 4981, en Guatemala*. Guatemala: Tesis USAC.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2010). *Informe IV Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010*. Ginebra. Suiza: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2026). *¿Qué es la economía del cuidado?* Obtenido de Economía del cuidado: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/economia-del-cuidado>
- Pérez Xiquitá, G. A. (2013). *La Necesidad de Crear una Ley Específica Que Regule el Trabajo Doméstico en Guatemala*. Guatemala: Tesis USAC.
- Polanco Betancourt, P. A. (2012). *Falta de Aplicación y Fomento del Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular (PRECAPI) a Través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)*. Guatemala: Tesis USAC.
- Real Academia Española -RAE-. (2018). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Madrid: Real Academia Española.
- Santos, M. d. (2017). *El Domicilio del Apoderado en el Interior de la República, en el Código de Trabajo*. Guatemala: Tesis licenciatura.
- Secretaría de la Paz -SEPAZ-. (2006). *Los Acuerdo de Paz en Guatemala*. Guatemala: Sepaz.
- Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-. (2010). *Informe Nacional: El Trabajo Doméstico Remunerado en Guatemala*. Guatemala.
- Taqué Rosales, M. M. (2014). *Análisis Jurídico del Artículo 164 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala*. . Guatemala: Tesis USAC.
- Toledo Landaverde, L. A. (2011). *Violación al Derecho de las Trabajadoras Domésticas a la Seguridad Social al no Inscribirlas en el Programa de Protección para Trabajadoras de Casa Particular PRECAPI*. Guatemala: Tesis USAC.
- Vásquez Díaz, V. A. (2013). *La Necesidad de Aprobar y Ratificar el Convenio 189 de la OIT Relativo al Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos*. Guatemala: Tesis USAC.
- Velásquez Estrada, M. (2004). *Situación sociopolítica de las trabajadoras de casa particular en Guatemala, discriminación laboral, de género y étnica*. (G. U. Guatemaltecas, Ed.) Guatemala, Guatemala: Editorial Ribeaux.



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



UTZ
SAMAJ

 7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial

 PBX: 2422-2500/01/02/03

 www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**     