

# Guía de círculos de estudio para el Empleo y autoempleo digno



# Guía de círculos de estudio para el **Empleo y autoempleo digno**

*Este material se ha elaborado con el apoyo financiero de la Embajada de Suecia en Guatemala. El contenido es responsabilidad de We Effect y no refleja necesariamente la opinión del financiador.*



Primera edición, 2019

**Equipo de elaboración de contenidos y mediación pedagógica:**

Alberto Cano Romero, Consultor principal

Vilma Sandoval

**Ilustraciones:**

Brenda Carolina López Borges

**Revisión y validación de contenido:**

El contenido de este material fue revisado por el equipo del proyecto PODEEIR, We Effect y validado por las organizaciones participantes en dicho Proyecto.

Guatemala, octubre de 2019



We Effect América Latina  
15 avenida "A" 5-00 zona 13  
Teléfono: (502) 2216 8400  
Ciudad de Guatemala, Guatemala  
americalatina@weeffect.org  
latin.weeffect.org

---

**Diseño e impresión:**



3a. avenida 14-62, zona 1  
PBX: (502) 2245-8888  
www.serviprensa.com

Este libro fue impreso en octubre de 2019.

La edición consta de 2,000 ejemplares en papel bond beige 80 gramos.

## ■ Contenido

Introducción .....	5
Círculos de estudio .....	7
<b>Sesión 1</b>	
Trabajo y empleo digno .....	8
<b>Sesión 2</b>	
Empleo informal, precariedad laboral y reflexiones sobre el trabajo que realizan las mujeres en el hogar... ..	17
<b>Sesión 3</b>	
Derechos laborales y su grado de cumplimiento .....	24
<b>Sesión 4</b>	
Instituciones y normativas que protegen nuestros derechos laborales.....	33
<b>Sesión 5</b>	
El salario mínimo y la canasta básica .....	40
<b>Sesión 6</b>	
Política Nacional de Empleo Digno y otras Políticas enfocadas a las mujeres en el tema laboral: un repaso crítico .....	46



## ■ Introducción

Esta guía de círculos de estudio ha sido concebida con el objetivo de que identifiquemos, conozcamos y sobre todo reflexionemos y adoptemos un pensamiento crítico sobre el empleo y el autoempleo digno. Contar con empleo o autoempleo digno, como veremos en la guía, es crucial para nuestro bienestar integral y el de nuestras familias.

**Desde la economía capitalista, el trabajo y las y los trabajadores son vistos como mercancías, han sido degradados y se les quita el valor humano. Todo se enfoca en cómo explotar a las trabajadoras para generar mayores ganancias de dinero. A esta economía tampoco le importa nuestra salud, nuestras familias, nuestros derechos ni el cuidado de nuestra madre tierra. Esta guía ha sido elaborada tomando en cuenta otro tipo de economías que sí son incluyentes y que sí toman en cuenta el lado humano, los sentimientos y los derechos que tenemos todas. También, es una parte muy fuerte de la guía la protección y no explotación de nuestra madre tierra. La guía entonces NO está basada en la economía capitalista dominante, sino que se basa en economías ecológicas y sobre todo en la economía feminista.** Para recordar qué es y qué nos dice la economía feminista podemos repasar el contenido de la guía de círculos de estudio que se llama *Economía Feminista para el Buen Vivir*.

La guía está organizada en siete sesiones que inician abordando diferentes términos laborales, entre los que destacan el trabajo, empleo y autoempleo digno. Además, contiene una sección sobre los derechos laborales y hacemos una reflexión sobre la situación laboral de las mujeres, incluyendo el trabajo del cuidado.

Nuestra intención fue organizar cada sesión de manera amena, entretenida y con facilidad de lectura, pero a la vez, cuidando que sea de mucho aprendizaje. Al final, las sesiones contienen un apartado para la reflexión y de ejercicios para discutir en nuestros círculos de estudio.

*Esperamos que esta guía sea de mucha utilidad y que sirva para que afiancemos nuestros conocimientos y por qué no, para que continuemos en la lucha por el cumplimiento de nuestros derechos laborales como mujeres*



## CÍRCULOS DE ESTUDIO

Los círculos de estudio son pequeños grupos de personas que se reúnen periódicamente de forma voluntaria para estudiar un tema puntual. Específicamente, nosotras vamos a reunirnos para reflexionar e intercambiar experiencias, para ampliar nuestros conocimientos sobre empleo y autoempleo digno en Guatemala.

- Los círculos de estudio son **libres y voluntarios**, participamos porque queremos aprender sobre algún tema, nadie nos obliga. Si decidimos participar, nos comprometemos con el grupo a ser puntuales y a asistir y colaborar en las sesiones hasta el final del círculo.
- Se trata de sentir el poder y **el placer de crear algo juntas que beneficie a toda nuestra comunidad**. Lo que aprendamos en este círculo, podemos transmitirlo a otras vecinas para que la comunidad entera, todas y todos vayamos mejorando.
- La **confianza, el compañerismo, la ayuda mutua** y los intereses comunes son importantes para poner en marcha un círculo de estudio.
- Cada grupo nombra una moderadora, la cual es rotativa para cada sesión.
- Cada grupo crea sus propias normas de convivencia, para el buen funcionamiento del círculo de estudio (horarios, días, temas, cantidad de sesiones, etc.)
- Al final del total de sesiones cada grupo decide qué actividad hará para la puesta en práctica, de preferencia deberá ser algo no que genere costos adicionales a las participantes. Es decir, que se logre realizar con los recursos con los que ya cuenta el grupo o de los que disponen las participantes.
- La temática de los círculos de estudio será un mecanismo más de fortalecimiento de los conocimientos y necesidades técnicas de las participantes, en función de sus emprendimientos. Además de los intereses estratégicos de las participantes.

**Lo que aprendamos en esta guía de estudio podemos transmitirlo a otras vecinas y vecinos, compañeras y compañeros para que la comunidad entera conozca el tema y vayamos mejorando.**



# SESIÓN 1 Trabajo y empleo digno

En la primera sesión vamos a conocer conceptos básicos para discutir sobre el tema de empleo. Los conceptos que vamos a definir son:

- Empleo
- Trabajo
- Autoempleo
- Diferencia entre empleo y trabajo
- Empleo y autoempleo digno

El **objetivo** es que conozcamos y diferenciamos estos conceptos. Es esencial que comprendamos las diferencias entre empleo y empleo digno.

## ■ ¿Es lo mismo empleo y trabajo?

Generalmente, pensamos que estos conceptos, empleo y trabajo, son lo mismo, pero no es así. Además, nos olvidamos del autoempleo como una alternativa laboral. Veamos qué significa cada uno de estos conceptos.

**Trabajo** es el conjunto de actividades que realizamos con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios. Es decir, es el esfuerzo que hacemos los seres humanos para lograr algo, desarrollar habilidades, ayudar a otros seres humanos, producir, etcétera. El trabajo se puede realizar con la finalidad de obtener o no excedentes.

## ■ Algunos ejemplos de trabajo son:



Efectuar actividades para el servicio y bienestar de la comunidad sin recibir pago económico por ello.



Participar en actividades que involucren la lucha de los pueblos. O estar activas en grupos de defensa del territorio, el agua y los bosques.



Acudir a capacitaciones o círculos de estudio para aprender cosas nuevas.

## ■ Ahora veamos qué es un empleo

*El empleo* se refiere a las actividades económicas en las que hombres y mujeres realizamos tareas específicas para obtener un pago monetario por ello. En el empleo dependemos de un jefe o patrón que dirige y supervisa las actividades que hacemos.

## ■ Algunos ejemplos de empleo son:



Cortar café en una finca para obtener un pago.



Trabajar como cocineras en una cafetería para obtener salario.



Trabajar como cajera en un almacén.

## ■ Además del empleo y trabajo tenemos el AUTOEMPLEO

*El autoempleo* se produce cuando nosotras mismas efectuamos actividades o prestamos servicios o empezamos emprendimientos por nuestra propia cuenta para obtener excedentes para nuestras familias. En el autoempleo no tenemos patrones o jefes directos. En este, nosotros invertimos nuestro dinero, esfuerzo, dedicación y recursos. También somos las que asumimos los riesgos derivados de pérdidas o problemas que se puedan producir en nuestras actividades.

## ■ Algunos ejemplos de autoempleos son:



La elaboración de ropa, tejidos, conservas u otros productos para la venta.



El colocar una tienda de artículos o abarrotes.

## ■ Pero más allá del concepto de empleo o trabajo debemos hablar de empleo y autoempleo digno

Pero... *¿qué es un empleo digno?* La palabra DIGNO quiere decir que el empleo o autoempleo los hacemos en condiciones justas, en donde se respetan una serie de derechos y en donde existe respeto a la dignidad humana. Para que un empleo sea considerado digno debe cumplir con las siguientes características:

- **Tener un ingreso digno:** debemos tener un salario que nos alcance para cubrir las necesidades de salud, alimentación, educación, transporte y otras necesidades básicas de nosotras y de nuestras familias.
- **Tener seguridad social:** es decir, que podamos contar con servicios de seguridad social que, entre otras cosas, incluyen atención médica gratuita y de calidad, posibilidades de jubilación, garantía de pagos ante cualquier discapacidad o vejez y salud gratuita y de calidad. Incluye además la necesidad de contar con apoyo económico en caso de pérdida de empleo.
- **Tener un entorno laboral seguro:** espacios de trabajo que no representan riesgos para nuestra salud o para nuestra integridad física y psicológica.
- **Tener trabajo en condiciones de libertad:** nuestro lugar de trabajo debe ser libremente elegido, de acuerdo a nuestros intereses y capacidades. Esta característica también hace referencia a la libertad de afiliación a sindicatos u organizaciones de trabajadores.
- **No recibir malos tratos:** En nuestros empleos no debemos recibir malos tratos de ningún tipo. El jefe o patrón debe darnos un trato justo, educado, y digno. De igual forma, no debemos estar sometidas a regaños ni despidos injustificados.
- **Tener condiciones de equidad y NO discriminación:** se refiere a que en los empleos no debe existir discriminación por sexo, etnia, religión, color de piel, idioma, etc. Además, tanto las mujeres como los hombres tenemos derecho a ser contratadas en los mismos empleos y con los mismos salarios.
- **Contar con contrato laboral:** se nos debe garantizar el contar con un contrato que garantice nuestros derechos y en donde se haga constar las condiciones bajo las cuales vamos a trabajar. De preferencia este contrato laboral debe ser a largo plazo para garantizar que vamos a tener el empleo por mucho tiempo.
- **Respeto de los principales derechos laborales:** *esta es una de las características más importantes.* En un empleo digno se deben respetar los derechos laborales, entre ellos se tiene: la regulación de las jornadas

laborales, el derecho a vacaciones, el descanso por maternidad y lactancia, pago de bono 14 y aguinaldo. En la Sección 3 de esta guía veremos todos estos derechos con más detalle.

- **Respeto a la madre tierra:** desde nuestra cosmovisión maya, el empleo digno debe promover y respetar el cuidado y la armonía con la madre tierra. El NO cuidarla nos desequilibra y nos quita la armonía. Por ejemplo, al estar empleadas en una empresa de palma africana estamos faltando el respeto a la madre tierra, porque en estas empresas se talan bosques, se desvían ríos y se destruye la tierra. Por lo tanto, es un empleo NO digno.
- **El empleo en el campo y trabajar la tierra es digno:** Muchas veces pensamos que el trabajo digno implica solo trabajar en una empresa o en las ciudades, pero NO es así. ¡Trabajar y valorar la tierra también es digno! Esto siempre y cuando se nos cumplan los derechos que acabamos de ver. Por tanto, debemos valorar el trabajo en el campo, no importando la edad que tengamos. **Las mujeres y hombres jóvenes debemos de respetar y valorar especialmente el trabajo en el campo y entender la importancia que tiene el contar con nuestras tierras.**



Entonces: **NO es suficiente** con tener un trabajo, sino que ese trabajo debe ser digno y de calidad.

Todas y todos debemos saber que las oportunidades de tener trabajo NO son suficientes en Guatemala. Muy pocas personas tienen la opción de tener un trabajo en condiciones de dignidad. La mayoría de mujeres y hombres del campo NO tenemos acceso a empleo y mucho menos a empleos DIGNOS.

## ■ ¿Y qué es el autoempleo digno?

El autoempleo digno es cuando nosotras mismas, desde nuestros negocios, ventas o emprendimientos, aplicamos y cumplimos los principios que recién vimos y que le confieren las características de dignidad a las actividades con las que obtenemos ganancias.

## ■ Ahora veamos ¿Cómo podemos promover el autoempleo digno desde nuestros emprendimientos?

No importando el tamaño o el tiempo que llevemos con nuestros emprendimientos es necesario que los desarrollemos de manera digna, cumpliendo con la mayoría de condiciones que hacen que un autoempleo sea eso, DIGNO. **Para esto debemos procurar:**

### 1. Regular nuestras jornadas de trabajo y descansos

- Tener jornadas de trabajo de máximo 8 horas diarias, 6 días a la semana. Dejando un día para el descanso. Debemos tener espacio para compartir con nuestras familias.
- Tener pausas breves de descanso durante la jornada laboral y un receso mayor para nuestra alimentación (y la de nuestros empleados, en caso tengamos algunas). De igual forma debemos tener tiempo y tranquilidad para amamantar a nuestros niños (en caso tengamos).
- Tener un periodo de vacaciones una vez al año de al menos dos semanas.



### 2. Tener un entorno laboral seguro

- No efectuar actividades que puedan afectar nuestra salud (cargas cosas pesadas, jornadas extenuantes, pasar mucho tiempo bajo el sol, etcétera).

- Utilizar la ropa, protección, utensilios y herramientas adecuadas a nuestro trabajo, es necesario que nos protejamos en todo momento. Esto sobre todo si estamos cerca de fuentes de calor, utilizamos químicos, objetos con filo, agroquímicos, etc.
- Guardar tiempos de reposo convenientes en caso de enfermedad, parto y lactancia.
- Tener normas estrictas de higiene personal y laboral en nuestros emprendimientos. Por ejemplo, si en nuestros emprendimientos manipulamos alimentos lo debemos hacer con las manos lavadas, desinfectando y protegiendo los alimentos de moscas, polvo y suciedad.
- Efectuar tareas acordes a nuestras capacidades físicas. No hacer más trabajo del que soportamos.



### 3. Obtención de ingresos o ganancias justas

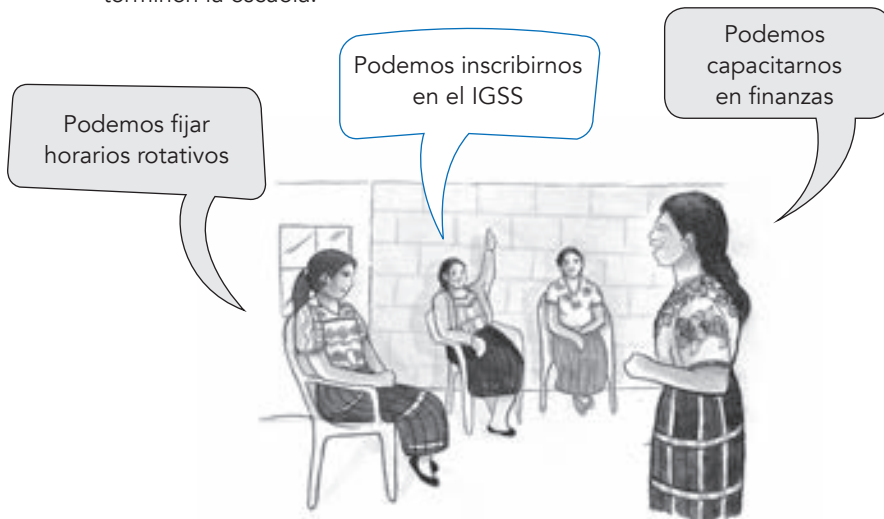
- Llevar un control de gastos e ingresos a fin de tener una ganancia digna, acorde a la cantidad de trabajo que realizamos. Esta ganancia e ingreso debe ser mayor al mínimo establecido en ley para el año 2019 (Q.2,996.36). Si vendemos productos hechos por nosotras mismas, debemos hacerlo a precios que reflejen el trabajo, tiempo, riesgo, esfuerzo y número de personas que estuvimos involucradas. No vender a precios que desvaloren nuestro trabajo.
- Ahorrar una parte de nuestras ganancias para cubrir casos de enfermedad o emergencias de salud.



### 4. Seguridad y protección social

- El asociarnos con otras mujeres puede facilitar las condiciones de dignidad en el autoempleo: por ejemplo, podemos tener cobertura de IGSS, fijar formas rotativas de empleo para tener descansos, tener fondos de ahorro común, repartir tareas, capacitarnos en temas de técnicos, finanzas y de control de costos, entre otros beneficios.

- Debemos permitir que nuestras hijas e hijos vayan a la escuela. Esa es la prioridad, no debemos involucrarlos en nuestros autoempleos hasta que no terminen la escuela.



## 5. Dignidad en el trabajo

- Al vender nuestros productos a otras personas debemos procurar que nos den trato digno, sin menospreciar nuestro trabajo.
- Nuestro autoempleo, además de ganancias, debe darnos otras satisfacciones como por ejemplo nuevos aprendizajes técnicos, el conocer e iniciar relaciones con otras personas u organizaciones y generarnos bienestar en todas sus formas posibles.
- En caso contemos con ayuda de empleadas, empleados o familiares en nuestros emprendimientos, debemos de aplicar las mismas condiciones mencionadas.





Es muy importante que tomemos en cuenta que nuestra meta NO debe ser solo convertirnos en empleadas y trabajar para otras personas. **Debemos buscar en todo momento la AUTONOMÍA ECONÓMICA.** Recordemos que este tema está descrito a detalle en la sesión 3 de la guía número 4 del círculo de estudio de la Economía Feminista para el Buen Vivir (página 16). Vayamos a esta guía y revisemos de nuevo lo que dice sobre la autonomía económica.

### Reflexionemos: Generando autoempleos dignos

En el círculo de estudio reflexionemos sobre qué acciones podemos implementar para que nuestros autoempleos sean dignos. Discutamos los siguientes aspectos:

- ¿Cuáles son las dificultades para promover el autoempleo digno desde nuestros emprendimientos?
- ¿Qué cambios podemos realizar para superar estas dificultades y dar características de dignidad a nuestros emprendimientos?
- ¿Qué otros aspectos consideramos que podemos implementar para hacer digno nuestro autoempleo?

Cada una escriba y comparta con sus demás compañeras a qué se compromete para promover autoempleo digno en su emprendimiento.

**Las dinámicas que podemos trabajar en la Sesión 1 son:**

#### Dramatizaciones

- Formemos pequeños grupos de trabajo para reflexionar sobre experiencias de trabajo que hayamos vivido o que conozcamos en nuestras comunidades.
- De estas experiencias grupales dramaticemos una y presentémosela a todas nuestras compañeras.



- Con base a cada dramatización, discutamos sobre qué tipo de trabajo es y por qué (trabajo, empleo, autoempleo).
- Por último, reflexionemos sobre la importancia de empleo, autoempleo o trabajo en nuestras comunidades, y ¿cómo consideramos que este debe ser?

### Murales

- Formemos equipos de trabajo. Cada equipo debe realizar un mural en paleógrafos u hojas grandes donde ilustremos aspectos que consideremos podemos implementar para hacer digno nuestro autoempleo.
- Realicemos un recorrido por los dibujos para observarlos y que cada equipo pueda explicárnoslo.
- Con base a estos dibujos discutamos sobre acciones para promover autoempleos dignos para el desarrollo de nuestras comunidades.

Yo \_\_\_\_\_

Me comprometo a

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Para promover autoempleo digno en mi emprendimiento.**

## SESIÓN 2 Empleo informal, precariedad laboral y reflexiones sobre el trabajo que realizan las mujeres en el hogar

En esta segunda sesión vamos a continuar ampliando nuestros conocimientos en temas de empleo. Puntualmente vamos a conocer los conceptos de empleo formal, empleo informal y el subempleo.

El objetivo es que profundicemos sobre conceptos laborales y sobre el empleo del cuidado que hacemos las mujeres en los hogares.

### ■ Existen distintas formas de empleo...

De acuerdo con nuestras condiciones laborales, podemos identificar las siguientes formas de empleo:

1. **El empleo formal** es cuando hemos firmado un contrato por escrito para un plazo de tiempo indeterminado y tenemos IGSS, vacaciones pagadas, bono 14, aguinaldo y otros derechos laborales. Generalmente este tipo de empleo es en relación de dependencia, es decir que tenemos un patrono para el que trabajamos.

Algunos ejemplos de empleo formal son:



El trabajo en una escuela como maestra



El trabajo en un almacén

2. **El empleo informal** es cuando no hemos firmado contrato por escrito, generalmente realizamos el trabajo de manera temporal y NO gozamos de las prestaciones de IGSS, bono14, aguinaldo, vacaciones, ni otros derechos laborales.

El empleo informal puede darse trabajando para un patrono, en relación de dependencia, pero también trabajando por nuestra cuenta a través de nuestros emprendimientos.

Vender frutas y verduras



Cortar café u otras cosechas en fincas



Algunos ejemplos de empleo informal son:



Si hacemos memoria, recordaremos que en la sesión anterior concluimos que los principios del empleo y autoempleo digno están fuertemente relacionados con el cumplimiento de nuestros derechos laborales. De acuerdo a ello, vemos que **la informalidad fomenta empleos no dignos.**

## Y ¿Cómo es la situación de empleo informal en Guatemala?



De cada 100 mujeres trabajadoras, 73 laboran en condición de informalidad.

Esta situación empeora en el caso de nosotras las mujeres del campo. Más de 95 de cada 100 mujeres que laboramos en el campo lo realizamos en condición de informalidad.



Otro de los casos que ilustran el trabajo informal en las mujeres, es el de las que nos empleamos en casas particulares, tiendas y tortillerías, principalmente en la ciudad. Generalmente no tenemos ningún contrato laboral, trabajamos jornadas de 15 a 16 horas diarias, ganamos menos de Q1,000.00 al mes y no tenemos vacaciones, ni IGSS. Además, muchas somos víctimas de malos tratos e incluso acoso sexual.

Nuestras ganancias no son fijas a lo largo del año y generalmente están por debajo de los Q1,000.00 al mes.

- Estos datos nos muestran que el empleo informal es una constante en Guatemala. Y que nos afecta especialmente a nosotras las mujeres del campo y a las que migramos a las ciudades.
- Casi todas las mujeres que vivimos en comunidades y áreas rurales no tenemos acceso a un empleo que nos brinde garantías en cuanto a derechos, seguridad social, vacaciones, aguinaldo, bono 14, permanencia en el trabajo y otros derechos.
- Además, no recibimos salarios justos que nos permitan satisfacer nuestras necesidades y las de nuestras familias.



## ■ Además del empleo informal, existe el subempleo

El **subempleo** es cuando trabajamos menos horas de las que estamos dispuestas a trabajar. Esto quiere decir que nos emplean a tiempo parcial, algunas veces muy pocas horas a la semana o mes. En esta condición ganamos muy poco y deseáramos trabajar una jornada completa, para obtener mejores salarios o ingresos.



## Flexibilización laboral: un factor que favorece el empleo informal y el subempleo

Se conoce como flexibilización laboral al **conjunto de políticas y acciones que han impulsado los empresarios para reducir nuestros salarios y derechos laborales en general**. Su objetivo es que las trabajadoras y trabajadores trabajemos cada vez más y con menos salarios y menos derechos para que las empresas ganen más.

Un ejemplo de esto son las maquilas de ropa y los trabajos que nos ofrecen en las fincas. En estos trabajamos muchas horas y no tenemos un salario justo ni derecho a vacaciones, aguinaldo, bono 14, IGSS ni otros derechos laborales.

### La flexibilidad laboral nos afecta en...

#### Horarios y jornadas de trabajo

Las jornadas laborales diarias de las mujeres que trabajamos en el campo superan las ocho horas que establece la ley. Por ejemplo, cuando nos empleamos en las fincas trabajamos en promedio 10 horas diarias.



#### Tendencia a la contratación temporal

Nos contratan para tareas agrícolas puntuales de acuerdo a ciclos productivos de cultivos, por ejemplo: plantación, corte o riego en las fincas de café, palma africana o caña de azúcar. Este trabajo lo realizamos durante algunos meses del año, generalmente seis o menos. Los demás meses no somos empleadas y no generamos ingresos suficientes para una vida digna.



### Establecimiento de salarios diferenciados en el campo y las ciudades

En el campo los salarios que nos ofrecen son muy bajos, no alcanzan para que podamos comprar lo necesario para nosotras y nuestras familias.



La justificación para llevar a cabo la flexibilización laboral es que mientras más leyes y normas existan, más difícil se vuelve contratar a empleados, por lo que el desempleo aumenta. Sin embargo, esto no es cierto.

Se ha demostrado, y lo estamos viendo actualmente, que **la flexibilización laboral lo único que hace es otorgar ventajas a los patrones y empresarios porque pueden contratar mano de obra por periodos temporales y no otorgar derechos laborales**. Además, pueden despedir a los empleados con mayor facilidad. Esto implica que los empresarios pueden generar más ganancias a costa del esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras.

### Reflexionemos: Condiciones laborales en nuestra comunidad

En el círculo de estudio reflexionemos sobre la situación de empleo y subempleo en nuestra comunidad. Discutamos sobre los siguientes aspectos:

- ¿Cómo son los empleos en nuestras comunidades? ¿Hay empleo informal y subempleo?
- ¿Cuáles son las causas de este empleo informal y subempleo informal?

## ■ ¿Y el trabajo en nuestros hogares?

Nosotras las mujeres efectuamos muchas tareas en nuestro hogar. Cuidamos a nuestros hijos, cocinamos, lavamos, nos encargamos de los enfermos, hacemos las compras, reparamos la ropa, vamos al molino, etcétera.

Nosotras las mujeres efectuamos muchas tareas en nuestro hogar. Cuidamos a nuestros hijos, cocinamos, lavamos, nos encargamos de los enfermos, hacemos las compras, reparamos la ropa, vamos al molino, etcétera.

Muchas veces el trabajo que realizamos no es valorado y es invisibilizado en la familia, comunidad y en la sociedad en general.



### El trabajo del cuidado no remunerado es desvalorizado e invisibilizado porque...

- Dicen que carece de valor porque no genera ganancias económicas ni movimiento de dinero.
- No aparece en las estadísticas ni conteos oficiales nacionales y datos económicos de nuestro país como una actividad más.
- El trabajo no remunerado que hacemos en nuestros hogares es una expresión de las desigualdades en la economía en general y de discriminación de género.

El trabajo del cuidado no remunerado, como ya sabemos, requiere de muchas horas diarias, lo realizamos todos los días a la semana sin descanso e implica mucho esfuerzo. Sin embargo, desde la economía neoclásica (capitalista), que es la dominante y es la que siguen nuestros Gobiernos nacionales, se dice que el trabajo del cuidado que realizamos es secundario, que no tiene valor y que lo debemos de realizar porque es nuestra tarea por ser mujeres. **¡Esto no debe ser así!**

**¡¡Nuestro trabajo debe ser valorado!!**

### **Reflexionemos: Trabajo del cuidado en nuestra comunidad**

---

En nuestro círculo de estudio reflexionemos sobre el trabajo del cuidado en nuestras comunidades. Discutamos sobre estos aspectos:

- ¿El trabajo de cuidado que realizamos las mujeres nos coloca en desventaja económica y laboral? ¿Por qué?
- ¿Cómo afecta familiar y comunitariamente el trabajo del cuidado que realizamos las mujeres?
- ¿Por qué no se reconoce el trabajo de cuidados que las mujeres realizamos y su contribución económica?

Reflexionemos y compartamos con las otras compañeras sobre el significado de esta frase: "las actividades que efectuamos en nuestras casas no nos permiten o nos limitan que podamos buscar oportunidades de buscar y tener trabajo"

### **Una dinámica que podemos trabajar en la Sesión 2 es:**

#### **Juguemos a la radio**

- Formemos parejas de trabajo. En cada pareja, una de nosotras va a representar el personaje de una reportera y la otra de entrevistadora. Interpretando estos personajes vamos a realizar una entrevista sobre la situación de empleo informal, subempleo o trabajo del cuidado en nuestra comunidad.
- Representemos esta entrevista a nuestras otras compañeras.



## SESIÓN 3 Derechos laborales y su grado de cumplimiento

En esta tercera sesión vamos a conocer los principales derechos laborales que tenemos las trabajadoras. El **objetivo** es que conozcamos a fondo los derechos vinculados al empleo y autoempleo digno.

### ■ Nuestros derechos laborales

Es importante que tengamos claro que el trabajo es un derecho para todas y todos. Por ser un derecho debe estar protegido por las leyes nacionales. Nuestros gobiernos tienen la obligación de garantizar que todas y todos tengamos empleos dignos.



Además del derecho al trabajo existen otros 10 derechos laborales básicos. Estos son:

- Derecho a un salario o pago digno
- Derecho a tener libertad en el trabajo
- Derecho a la igualdad en el trabajo
- Derecho a la libertad sindical
- Derecho a la protección y seguridad laboral
- Derecho a la licencia de maternidad
- Derecho a la seguridad de empleo
- Derecho al pago de bono 14 y aguinaldo
- Derecho a una jornada digna de trabajo
- Derecho al descanso y vacaciones

Vamos a ver uno por uno estos derechos

### 1. Derecho a un salario o pago digno

Quiere decir que todas y todos tenemos derecho a un pago o salario que nos permita satisfacer nuestras necesidades y las de nuestras familias.

### 2. Derecho a tener libertad en el trabajo

Este derecho se refiere a que debemos de tener la libertad de elegir qué actividad queremos realizar para ganarnos la vida dignamente. Se refiere también a que está prohibida toda forma de esclavitud o de obligación a trabajar en condiciones y horarios que nosotras no queramos. Sin embargo, en Guatemala este derecho no se cumple, existen condiciones de explotación laboral en el campo y en la ciudad. Nos obligan a trabajar jornadas duras y muy cansadas que no permiten que dispongamos de tiempo libre para estar con nuestras familias, estudiar o hacer otras actividades.



Esta explotación laboral también la sufren nuestros hijos e hijas, quienes se ven obligados a trabajar para apoyar económicamente a la familia. Muchos niños y niñas trabajan largas jornadas en fincas en condiciones de alto riesgo cargando pesos excesivos, expuestos a sustancias químicas de plaguicidas y fertilizantes o manipulando herramientas peligrosas.



### 3. Derecho a la igualdad en el trabajo

Este derecho implica que las mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades de tener trabajo y ganar un salario igual, sin importar si somos mujeres o indígenas. Sin embargo, en Guatemala persisten diferencias salariales entre hombres y mujeres.

La discriminación hacia las mujeres y los pueblos indígenas es un problema profundo en nuestro país y se traslada al trabajo. Entonces, las mujeres sufrimos doble discriminación: por ser mujeres y por ser indígenas.



Veamos algunos datos y cifras sobre el derecho a la igualdad en el trabajo:

	
<p>De todas las mujeres rurales que trabajan en el campo, únicamente 8 de cada 100 reciben un salario.</p> <p>95 de cada 100 mujeres que trabajan en el campo no ganan el salario mínimo establecido en ley.</p>	<p>De los hombres que laboran, 42 de cada 100 no ganan un salario mínimo establecido en ley.</p>
<p>Una mujer rural, gana menos de Q.1,000.00 mensuales.</p>	<p>Un hombre de la ciudad gana Q.2,600.00 mensuales.</p>
<p>Una mujer sin ninguna escolaridad gana alrededor de Q.735.00 al mes.</p>	<p>Un hombre sin ninguna escolaridad gana alrededor de Q.1,250.00 al mes.</p>

#### 4. Derecho a la libertad sindical

Tenemos derecho a organizarnos en sindicatos para defender y promover nuestros intereses laborales. Sin embargo, muy pocas trabajadoras estamos en sindicatos porque no existe una verdadera libertad laboral. Existen represalias, como despedidos o discriminación para nuevas oportunidades laborales, para quienes decidimos organizarnos para defender nuestros derechos, lo que genera que sintamos miedo a sindicalizarnos. Esto no debe ser así, ya que es nuestro derecho como trabajadoras y trabajadores.

## 5. Derecho a la protección y seguridad laboral

Las mujeres y hombres tenemos derecho a un trabajo donde podamos contar con servicios del IGSS. Es decir, un trabajo que nos brinde posibilidades de jubilación, garantía de pagos ante cualquier discapacidad o vejez y salud gratis y de calidad.



Para garantizar este derecho el gobierno ha creado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–. Sin embargo, la cobertura que brinda este instituto es muy baja. Especialmente, para las mujeres que trabajamos en el campo y laboramos en condiciones de informalidad.

## 6. Derecho a la licencia de maternidad

Las mujeres trabajadoras que estemos esperando un bebé tenemos derecho a una licencia de maternidad, que incluye:

- Permiso prenatal: 30 días obligatorio de descanso con goce de sueldo antes del nacimiento de nuestro bebé.
- Permiso post-natal: 45 días de descanso con goce de sueldo después de tener a nuestro bebé.
- Permiso de lactancia materna: autorización de una hora diaria durante diez meses para alimentar a nuestro bebé. Esta autorización también es con goce de sueldo.

La base legal de este derecho es el artículo 153 del Código de Trabajo y los artículos 1 y 2 del Reglamento para el goce del período de lactancia.

Además, **las mujeres embarazadas gozamos de inamovilidad, es decir, que NO podemos ser despedidas.**

El derecho a la licencia de maternidad es prácticamente inexistente para las mujeres del campo. Además, las que tenemos emprendimientos propios no contamos con los ahorros necesarios para no trabajar y tener reposo antes y después del parto.



## 7. Derecho a la seguridad de empleo

Este derecho es la garantía de contar con una actividad laboral permanente y estable que nos permita alcanzar conquistas sociales, como pensión por vejez, bonificaciones o vacaciones. Con este derecho NO podemos ser despedidas en cualquier momento y de forma injusta. Además, tenemos que ser contratadas de forma permanente y no temporal.



Uno de los aspectos que mejor definen la seguridad en el empleo es tener un contrato de trabajo por escrito. Es decir, un acuerdo por escrito de los compromisos y obligaciones que asume el patrón con nosotras.

## 8. Derecho al pago de bono 14 y aguinaldo

La legislación guatemalteca establece que las y los trabajadores tenemos derecho al pago del bono 14 y el aguinaldo.

El aguinaldo es un beneficio económico anual que establece la Ley Reguladora del Aguinaldo (Decreto No 76-78 del Congreso de la República).

El bono 14 es una **bonificación anual** que todo patrono debe cancelarnos anualmente. Este bono se encuentra regulado en la Ley de Bonificación Anual (Decreto No. 42-92). Ambos son pagos anuales equivalentes al cien por ciento de nuestro salario mensual.

## 9. Derecho a una jornada digna de trabajo

La legislación nacional establece horarios para las jornadas laborales. Específicamente, en el artículo 116 del Código de Trabajo se establece los siguientes horarios:

- El horario de la jornada de trabajo diurna es de 6:00 a 18:00 horas y no puede ser mayor de 8 horas diarias, ni exceder de un total de 48 horas a la semana.

- El horario de la jornada de trabajo nocturno es de 18:00 a 06:00 horas y no puede ser mayor de 6 horas diarias, ni exceder de un total de 36 horas a la semana.

Por ejemplo, las y los jornaleros trabajamos por metas diarias que requieren más de ocho horas diarias. O las mujeres trabajadoras domésticas que empezamos a trabajar a veces desde las 5 de la mañana y son las 9 o 10 de la noche y seguimos trabajando.



Sin embargo, en las actividades agrícolas y trabajo doméstico NO se cumplen estos horarios. Los y las trabajadores tenemos jornadas agotadoras de más de diez horas diarias o no tenemos un horario de trabajo.



## 10. Derecho al descanso y vacaciones

Las y los trabajadores tenemos derecho a vacaciones anuales y descansos semanales pagados. Específicamente, el artículo 130 del Código de Trabajo señala que tenemos derecho a un periodo de 15 días hábiles de vacaciones remuneradas, es decir pagadas, después de un año de trabajo.

¿Qué tanto se cumplen estos derechos laborales?



**Muy bajo cumplimiento al Derecho al trabajo, porque:**

De cada 100 personas en edad de trabajar, 64 están desempleadas o subempleadas.



**Muy bajo cumplimiento al derecho a la libertad de trabajo, porque:**

- Se siguen presentando casos de trabajadoras y trabajadores agrícolas que trabajan en condiciones de semi-esclavitud en las plantaciones.
- Las niñas y los niños son empleados en tareas agrícolas bajo ningún pago. Las niñas entran a trabajar en fábricas y maquilas o de trabajadoras domésticas en las principales ciudades del país.
- También persiste el trabajo en malas condiciones en las trabajadoras de casas particulares y de las maquilas de ropa.
- Además, se calcula que existen más de 300 mil niñas y niños trabajando (con bajos salarios o sin salario).



**Muy bajo cumplimiento al Derecho a jornada digna de trabajo, porque:**

- Se estima que 46 de cada 100 mujeres y hombres trabajan más de las 48 horas semanales establecidas en Ley.
- En las fincas las mujeres trabajamos 10 o más horas al día.
- Las que somos empleadas domésticas trabajamos hasta 12 horas diarias y sin descanso.



**Muy bajo cumplimiento al derecho al descanso y vacaciones, porque:**

- Se estima que solo 3 de cada 100 mujeres que trabajamos en el campo tenemos derecho a vacaciones.
- En las fincas, maquilas y las que trabajamos en casas particulares no existe la opción de que tengamos vacaciones pagadas.



**Muy bajo cumplimiento al derecho al pago del bono 14 y aguinaldo, porque:**

Se estima que solo 3 de cada 100 mujeres que trabajamos en el campo tenemos derecho al pago de aguinaldo y bono 14.



**Muy bajo cumplimiento al derecho a la protección y seguridad laboral, porque:**

Se estima que solo 3 de cada 100 mujeres que trabajan en el campo están cubiertas por el IGSS.



**Muy bajo cumplimiento al derecho a la libertad sindical, porque:**

Se estima que solo 3 de cada 100 trabajadoras y trabajadores se encuentran organizados en sindicatos. En el caso de las mujeres rurales esta cifra tiende a ser nula.



**Muy bajo cumplimiento al derecho a la seguridad de empleo, porque:**

De cada 100 mujeres del campo, menos de 5 tenemos empleos donde hemos firmado contrato permanente de trabajo.



**Muy bajo cumplimiento al derecho a la licencia de maternidad, porque:**

De cada 100 mujeres rurales, menos de 2 tenemos derecho a licencia de maternidad.



**Muy bajo cumplimiento al derecho a un salario o pago digno, porque:**

Solo 9 de cada 100 personas o trabajadores del campo ganan el salario mínimo. **De estas 9, únicamente 3 somos mujeres.**



### Reflexionemos: El cumplimiento de nuestros derechos laborales

En el círculo de estudio discutamos sobre los siguientes aspectos:

- ¿Por qué no se cumplen nuestros derechos laborales?
- ¿El especial incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres es una diferencia que aún persiste entre hombre y mujeres? ¿Por qué?
- ¿Cuál es el impacto social y económico del incumplimiento de nuestros derechos laborales?
- ¿Qué papel ha jugado la flexibilización laboral para el incumplimiento de estos derechos laborales?
- ¿Qué podemos hacer para exigir el cumplimiento de estos derechos laborales?

### Una dinámica que podemos trabajar en la Sesión 3 es:

#### Dramatizaciones

- Formemos cuatro equipos de trabajo para reflexionar sobre el cumplimiento de nuestros derechos laborales.
- Cada equipo de trabajo debe realizar una dramatización donde represente la situación de los siguientes derechos laborales en sus comunidades:
  - ✓ Equipo de trabajo 1. Derecho a un trabajo y derecho a un trabajo en condiciones de libertad laboral
  - ✓ Equipo de trabajo 2. Derecho a un trabajo en igualdad de oportunidades y derecho a un trabajo con sindicatos
  - ✓ Equipo de trabajo 3. Derecho a un trabajo con protección y seguridad social y derecho a un trabajo con licencia de maternidad.
  - ✓ Equipo de trabajo 4. Derecho a un trabajo estable y permanente, derecho al pago de bono 14 y aguinaldo
- Con base a las dramatizaciones discutamos sobre el grado de cumplimiento de estos derechos.

## SESIÓN 4 Instituciones y normativas que protegen nuestros derechos laborales

En esta cuarta sesión vamos a conocer de manera general las instituciones y las principales normativas nacionales e internacionales vinculadas a la protección de nuestros derechos laborales.

El objetivo es que identifiquemos las principales instituciones, sus funciones y la normativa legal que protege nuestros derechos laborales.

### ■ ¿Quiénes velan por el cumplimiento de nuestros derechos laborales?

A nivel nacional e internacional existen diferentes organizaciones que velan por el respeto y cumplimiento de nuestros derechos laborales. Es importante que conozcamos sus funciones y mandatos para que podamos acudir a ellas para exigir nuestros derechos.

#### Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) es la institución estatal responsable del tema laboral en nuestro país.



Algunas de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión social (MINTRAB) son:

- Formular la política laboral y salarial que promueva empleos dignos.
- Recibir y dar acompañamiento a las denuncias de incumplimiento de nuestros derechos laborales.
- Ayudarnos a calcular nuestras prestaciones laborales.
- Estudiar y recomendar la ratificación de convenios internacionales en materia laboral.
- Aprobar y reconocer la inscripción de sindicatos laborales.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral nacional e internacional. Con especial atención a grupos que somos vulnerables, como las mujeres, los niños y niñas.

Dentro del MINTRAB se encuentra la **Inspección General de Trabajo** que es la encargada de solucionar los conflictos generados entre trabajadores y patronos. **Es en esta donde se presentan las denuncias laborales. Su obligación es velar porque se respeten los derechos de las y los trabajadores.** No se necesita abogado para acudir a esa instancia.



**El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo no han sido capaces de cumplir con estas obligaciones. Especialmente NO han logrado:**

- Fomentar y generar empleos dignos, lo cual salta a la vista con los datos que hemos visto en las anteriores sesiones. Más de 95 de cada 100 mujeres que trabajamos en el campo lo hacemos en condiciones de informalidad y subempleo.
- Implementar políticas enfocadas en mejorar las condiciones laborales de las mujeres, especialmente de nosotras las mujeres rurales. **Tampoco, ha impulsado mejoras para personas con algún tipo de discapacidad.**



**El MINTRAB tampoco ha logrado:**

- Velar porque se cumplan los derechos laborales en el país, principalmente en las áreas rurales. Es decir, supervisar que los empresarios o empleadores respeten los horarios de las jornadas laborales, autoricen licencias de maternidad, registren a sus trabajadores en el IGSS, entre otros derechos laborales.
- Este incumplimiento se produce especialmente en fincas y plantaciones de monocultivos. Un ejemplo de esto es que (para realizar inspecciones) el departamento de Guatemala y sus 19 municipios únicamente cuentan con alrededor de 20 inspectores para realizar inspecciones.

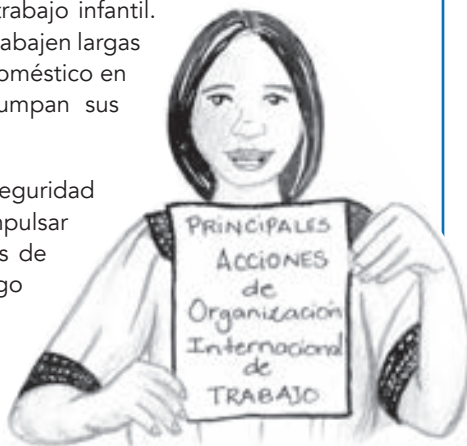
Con ello, vemos que el MINTRAB es una institución con muchas debilidades, que no está cumpliendo el papel para el cual fue creado.

## Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia del Sistema de la Naciones Unidas que trabaja de forma conjunta con gobiernos, trabajadores y empleadores para promover oportunidades para que las mujeres y hombres consigamos un empleo digno en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

### Las principales acciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en nuestro país son:

- Promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos en la normativa nacional, así como los pactos y convenios internacionales firmados con el Gobierno de Guatemala.
- Apoyar en la generación de empleos dignos para hombres y mujeres. Es decir, como hemos visto en las anteriores sesiones una ocupación productiva que sea justamente remunerada y que ejerzamos en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.
- Contribuir a la erradicación del trabajo infantil. Evitar que muchos niños y niñas trabajen largas jornadas en fincas o en trabajo doméstico en condiciones peligrosas e interrumpen sus estudios.
- Fortalecer programas de salud y seguridad en el trabajo. Se refiere a impulsar que las empresas creen espacios de trabajo seguros y libres de riesgo para nuestra salud e integridad física y psicológica.
- Modernizar la administración del trabajo. Fortalecer los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para mejorar las condiciones laborales de las y los guatemaltecos.



## Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH)

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) vela por el cumplimiento de los derechos humanos de todas las y los guatemaltecos. En nuestras anteriores sesiones hemos concluido que el derecho al trabajo es un derecho humano. Por lo que, OACNUDH vela por el respeto al derecho humano a un empleo digno.

### Las principales acciones de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) en nuestro país son:

- Observar la situación de los derechos humanos, a fin de asesorar a las autoridades en la formulación y aplicación de políticas, programas y medidas para promover y proteger los derechos humanos en Guatemala, incluyendo los derechos laborales.
- Asesorar al Estado guatemalteco, representantes de sociedad civil, organizaciones no gubernamentales y gubernamentales en la protección de los derechos humanos, incluido los derechos laborales.



### Legislación nacional e internacional en materia de derechos laborales

Existen a nivel nacional e internacional varias leyes, protocolos, pactos, convenios y códigos laborales que protegen nuestros derechos bajar laborales. Vamos a conocer algunos de los más importantes.

**A nivel nacional contamos con las siguientes normativas o leyes:**

- **Constitución Política de la República de Guatemala**, establece que el trabajo es un derecho de las personas y una obligación social, el cual debe organizarse bajo principios de justicia.
- **Código de Trabajo**, es la normativa guatemalteca que regula nuestros derechos y obligaciones como trabajadores y trabajadoras. Para fortalecer el contenido del Código de Trabajo, el Congreso de la República ha aprobado otros acuerdos a favor de nuestros derechos, como el pago del aguinaldo, bono 14, la lactancia materna, entre otros.
- **Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional**, regula las condiciones de salud y seguridad ocupacional de los espacios laborales.

**Los artículos de referencia en materia laboral de la Constitución son:**

- Artículo 100: Define el derecho y la garantía de la seguridad social para todas y todos.
- Artículo 101: Reconoce el derecho al trabajo.
- Artículo 102: Identifica y menciona los derechos laborales mínimos de todas y todos los trabajadores.
- Artículo 106. Indica que no se puede renunciar a los derechos laborales.

**El contenido principal del Código de Trabajo se basa en:**

- Los contratos laborales y pactos de trabajo
- Salarios, jornadas y descansos
- Trabajo agrícola y ganadero, de mujeres y menores de edad
- Higiene y seguridad en el trabajo
- Sindicatos
- Conflictos colectivos de carácter económico
- Prescripciones, sanciones y responsabilidades
- Organización de los tribunales de trabajo
- Seguridad Social

**A nivel internacional contamos con los siguientes pactos y convenios:**

- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Estos convenios comprometen a los Estados a implementar políticas que garanticen el derecho a un empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
- **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC),** es un tratado firmado y ratificado por el Estado de Guatemala para impulsar el reconocimiento, protección y garantía de nuestros derechos económicos, sociales y culturales, entre los cuales se encuentran nuestros derechos laborales.
- **Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales:** Tiene 2 postulados básicos: el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer sus culturas, formas de vida e instituciones propias y por otra parte, el de garantizar el derecho de los pueblos a decidir sus propias prioridades en los procesos de desarrollo, en el sentido que este afecte sus vidas y cosmovisión. Esto incluye todo lo vinculado a los derechos laborales.



**Los convenios que el Estado de Guatemala ha ratificado con la OIT son:**

- Sobre la política de empleo (número 122).
- Sobre la fijación de salarios mínimos (número 131).
- Sobre la libertad sindical (número 87).
- Sobre la abolición del trabajo forzoso (número 105).
- Sobre la igualdad de remuneración (número 100).
- Sobre las horas de trabajo (número 1).
- Sobre la inspección de trabajo en la agricultura (número 129).
- Sobre la no discriminación laboral (número 111).
- Sobre la igualdad de remuneración (número 100).

**Los artículos de referencia en materia laboral del PIDESC son:**

- Artículo 6: Reconoce el derecho de libertad de trabajo.
- Artículo 7: Reconoce el derecho en condiciones de igualdad.
- Artículo 8: Garantiza el derecho a la sindicalización.
- Artículo 9: Garantiza el derecho a la seguridad social.
- Artículo 10: Reconoce la licencia de maternidad y la prevención del trabajo infantil.
- Artículos 11 y 12: Reconocen el derecho a espacios de trabajo que representen riesgo para nuestra salud o integridad física y psicológica.

**Reflexionemos: Las instituciones, leyes y convenios en materia laboral**

En el círculo de estudio discutamos sobre los siguientes aspectos:

- ¿Cuánto se cumplen las normas nacionales e internacionales en materia laboral? ¿Por qué?
- ¿Qué podemos hacer para exigir el cumplimiento de estas normativas y el fortalecimiento de las instituciones que velan por los derechos laborales?
- Con base a esta discusión, definamos tres o más conclusiones que compartiremos con el resto de compañeras.

**Una dinámica que podemos trabajar en la Sesión 4 es:**

**Hagamos dibujos**

- Formemos equipos de trabajo para reflexionar sobre el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en materia laboral en nuestras comunidades.
- Cada equipo de trabajo debemos realizar un dibujo en un papelógrafo donde ilustremos el nivel de cumplimiento de las normativas en materia de derechos laborales y las acciones que podemos realizar para exigir su cumplimiento y el fortalecimiento de las instituciones que velan por los derechos laborales.
- Realicemos un recorrido por los dibujos para observarlos y que cada equipo pueda explicárnoslo.
- Con base a estos dibujos discutamos sobre acciones para exigir el cumplimiento de estas normativas y fortalecimiento de las instituciones que velan por su cumplimiento.



## SESIÓN 5 El salario mínimo y la canasta básica

En esta quinta sesión vamos a conocer de manera detallada la definición, normativa y monto del salario mínimo y de la canasta básica en Guatemala a enero de 2019.

El objetivo es que conozcamos a fondo qué es y para qué sirve la fijación de la canasta básica y el salario mínimo y quiénes se encuentran involucrados en esas decisiones.

### ■ El salario mínimo en nuestro país

Una de las características fundamentales de un empleo digno es un pago o salario que nos permita satisfacer nuestras necesidades básicas y las de nuestras familias. Es decir, que tenemos derecho a un pago o salario digno.



Este derecho está regulado en nuestro Código de Trabajo (capítulo 2 y artículo 103), el cual define que el salario mínimo debe satisfacer nuestros gastos básicos como: alimentación, educación, transporte, vivienda y salud de nuestras familias.

Contribuir a reducir las desigualdades entre las personas más ricos y las más pobres.

Satisfacer las necesidades de alimentación, educación, salud, transporte, vivienda, agua, electricidad, vestuario y otras necesidades básicas de las familias.

Contribuir a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

Mejorar condiciones de vida y dignidad



Las políticas capitalistas impulsadas por los gobiernos guatemaltecos y empresarios han convertido el empleo en una mercancía, para un mercado que exige cada vez el pago de salarios más bajos.

**La Comisión Nacional del Salario está integrada por:**

- Dos (2) representantes gubernamentales
- Uno (1) representante del Ministerio de Economía
- Un (1) representante de la Junta Monetaria
- Un (1) representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
- Dos (2) representantes de los sindicatos de trabajadores
- Un (1) representante del Instituto Indigenista Nacional
- Dos (2) representantes patronales (empresarios)

Sin embargo, el salario mínimo ha perdido su sentido original de proveer una vida digna a las y los trabajadores para convertirse en una decisión política que favorece los intereses de los empresarios.



Inclusive, muchos de estos representantes gubernamentales han trabajado con el sector privado o tienen vínculos directos con entidades empresariales. Mientras que los dos representantes de los sindicatos son los más débiles y cuentan con un escaso poder de negociación.



La Comisión Nacional del Salario, que es la responsable de fijar anualmente el salario mínimo, ha estado históricamente dominada por representantes del gobierno que únicamente han velado por los intereses de los empresarios y no por el bienestar de los y las trabajadoras.





Por ello, en los últimos años, el salario mínimo solo ha tenido incrementos anuales del 5 por ciento, lo cual es muy bajo si tomamos en cuenta los precios de los productos y servicios que compramos en nuestras familias.

Y para el 2019 NO hubo incremento en el salario mínimo. Se congeló a solicitud de los empresarios.

## ■ Canasta básica alimentaria y canasta ampliada

La Canasta Básica Alimentaria (CBA) y la Canasta Ampliada (CA) son medidas de referencia que se realizan en los diferentes países con el objetivo de estimar cuáles son los gastos mínimos que pueden tener las familias en alimentación y en otras necesidades como educación, ropa, medicinas, etcétera.

Ambas canastas son calculadas para una familia de cinco miembros, dos adultos y tres niños o niñas.

Se les ha llamado canastas haciendo referencia a las canastas que utilizamos para ir al mercado para hacer nuestras compras. En Guatemala el ente gubernamental encargado de elaborar las canastas alimentarias y las canastas ampliadas es el Instituto Nacional de Estadística (INE).



## Veamos con detalle estas canastas

**La Canasta Básica Alimentaria (CBA)**, es el conjunto de alimentos que una familia consume para satisfacer sus necesidades mínimas alimentarias, que se ajusta en la medida de lo posible, a su cultura, capacidad de compra, así como sus recursos y precios de los alimentos. Es decir, que la Canasta Básica Alimentaria (CBA) es un cálculo que mide el costo del conjunto de alimentos que más consumimos en nuestros hogares en combinación con la cantidad de calorías que necesitamos una familia de cinco miembros.



**Canasta Ampliada (CA)**, es conjunto de bienes y servicios básicos que satisfacen las necesidades de las familias. Es decir, que no solo incluye los alimentos sino otros servicios familiares como el vestuario, vivienda, mobiliario, salud, educación, tarjeta de celular, transporte, recreación, cultura, entre otros.

Sin embargo, aunque ambas canastas estiman cuáles son los gastos básicos mínimos de una familia en nuestro país, los salarios mínimos siempre se fijan por debajo de las mismas. Inclusive por debajo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA) que únicamente cubre los alimentos para la sobrevivencia de las familias. Ni siquiera incluye los costos de la preparación de estos alimentos, es decir, la leña o gastos para cocinarlos, las ollas para su preparación o los platos y cubiertos para consumirlos.



Además, muchas familias estamos integradas por más de cinco miembros, lo que nuestros gastos de alimentación superan muchas veces los precios considerados en el cálculo de la Canasta Básica Alimentaria (CBA).



- El salario mínimo del año 2018 para actividades agrícolas y no agrícolas fue de Q90.16 diarios, es decir Q2,742.36 al mes. Y con la inclusión de la bonificación incentivo de Q250 suma un total de Q2,992.36.
- El salario mínimo vigente no alcanza para comprar la Canasta Básica Alimentaria que se calcula en Q, 3,545.22.
- Por lo menos dos miembros del hogar deben trabajar y ganar el salario mínimo para comprar la Canasta Básica Alimentaria.
- La Canasta Ampliada (CV) está calculada en Q.8,202.08, imposible de cubrirla con el salario mínimo de dos integrantes de la familia.



Estos datos resultan inaceptables e indignantes cuando vemos que el incremento anual del salario mínimo no alcanza ni siquiera para cubrir el costo de la llamada Canasta Básica Alimentaria (CBA), que está calculada para una familia de 5 miembros, con un coste de Q. 3,545.22.

Mucho menos el salario mínimo alcanza para cubrir el costo de la Canasta Ampliada (CA), la cual además de la comida también incluye bienes y servicios para una vida digna, tales como educación, salud, vestuario, transporte, telefonía, etc.



Es preocupante, cuando vemos que los patronos y empresarios piden congelar el salario mínimo y por otra parte, los precios de los alimentos, servicios y de la vida en general siguen subiendo.

### Un salario mínimo NO digno provoca que:

Las niñas y los niños se ponen a trabajar, lo que les obliga a abandonar la escuela o bien solo a alcanzar el nivel primario de educación.



Se produzca la llamada doble jornada laboral. Es decir, las mujeres trabajamos en la calle para aportar económicamente al hogar, pero también continuamos trabajando en la casa y en los oficios domésticos. Trabajamos el doble y recibimos un solo salario.

### Reflexionemos: El salario mínimo y la canasta básica

En el círculo de estudio reflexionemos sobre el salario mínimo y la canasta básica. Discutamos los siguientes aspectos:

- ¿Cómo y quiénes fijan el salario mínimo? ¿Cuánto nos pagan por una jornada de trabajo? ¿Este pago me alcanza para comprar la canasta básica?
- ¿Quiénes ponen el precio de los productos que consumimos?
- ¿Quiénes deciden qué productos incluir en la canasta básica?

### Una dinámica que podemos trabajar en la Sesión 5 es:

#### Juguemos a la radio

- Formemos parejas de trabajo. En cada pareja, una de nosotras va a representar el personaje de una reportera y la otra de entrevistadora. Interpretando estos personajes vamos a responder las siguientes preguntas.
  - ✓ ¿Por qué se establecen y pagan salarios mínimos que no son dignos? ¿Cuáles son las razones? ¿Quiénes influyen en esta situación?
  - ✓ ¿Cómo afecta a nuestras familias y comunidades estos salarios no dignos?
- Representemos estas entrevistas a nuestras otras compañeras.

## SESIÓN 6 Política Nacional de Empleo Digno y otras Políticas enfocadas a las mujeres en el tema laboral: un repaso crítico

En esta última sesión vamos a conocer los lineamientos generales que rigen la Política Nacional de Empleo Digno (PNED), la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer y la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM)

El objetivo es que conozcamos y nos formemos una opinión crítica sobre estas tres políticas, en especial de la Política Nacional de Empleo Digno.

### ■ Empecemos por conocer la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

La Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED) busca integrar las políticas económicas y sociales de los sectores público y privado para fomentar un crecimiento sostenible, así como reducir la pobreza y desigualdad, en especial de los pueblos indígenas, el área rural, las mujeres y los jóvenes.

Las metas que el Gobierno de Guatemala espera alcanzar con la implementación de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED) son:

- Disminuir el desempleo y la informalidad laboral
- Reducir el número de personas que se encuentran trabajando menos tiempo del que pueden (menos de 48 horas a la semana)
- Eliminar el porcentaje de trabajadores que viven en pobreza extrema.

La Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED) fue elaborada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el objetivo de *Ampliar las oportunidades para que en Guatemala las mujeres y los hombres tengamos un empleo digno y productivo.*



La Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED) se compone de 4 ejes estratégicos, siendo estos:

1. **Generación de empleo digno:** Se refiere a crear oportunidades de empleo digno, con especial interés en las mujeres, las y los jóvenes y los pueblos indígenas.
2. **Desarrollo del capital humano:** Promover educación técnica para la población en edad de trabajar y los trabajadores y trabajadoras actuales.
3. **Entorno propicio para el desarrollo de empresas:** Crear un ambiente propicio para el desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas, así como emprendimientos y pequeños negocios familiares.
4. **Alcanzar la formalidad laboral:** Buscar la formalidad de las y los trabajadores, es decir, que cuenten con contrato por escrito, IGSS, aguinaldo y bono 14.

## ■ Y ¿quién es el responsable de implementar la PNED?

El ente encargado de la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED) es la Comisión Nacional de Empleo Digno (CONED), integrada por los Ministros de Trabajo y Previsión Social, de Economía, de Desarrollo Social y de Educación.

Además, se considera vital la participación de la **Comisión Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical**, la cual fue conformada en Guatemala en febrero del 2018 (Acuerdo Gubernativo 45-2018) como parte de los compromisos ante la Organización Internacional del Trabajo. Esta comisión debe ser integrada de manera representativa y equitativa por representantes del sector empleador, sector de los trabajadores y Gobierno.



La Comisión Nacional de Empleo Digno (CONED) tiene el mandato de coordinar y sacar adelante la Política, lo que incluye sumar a otras entidades del gobierno y de la sociedad civil.





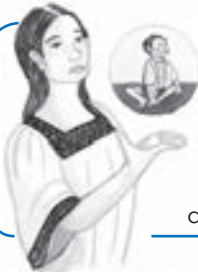
## ■ Analicemos y reflexionemos sobre la PNED

Además de conocer la Política Nacional que va a regir el quehacer gubernamental en temas de generación e impulso al empleo, **es muy importante que consideremos y discutamos sobre algunos aspectos de su estructura, contenido y enfoque.**

**Veamos algunos aspectos de esta política que nos afectan:**

### 1. Da prioridad al crecimiento económico para la generación de empleo

La Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED) asume la vieja y errónea idea que el crecimiento económico por sí solo genera bienestar y empleo. La realidad guatemalteca muestra lo contrario. Nuestro país ha tenido uno de los mejores desempeños económicos de América en los últimos quince años. Es de hecho, una de las economías más grandes de Centroamérica.



Sin embargo, ha sido el único país de toda América Latina en donde los niveles de pobreza, desigualdad y desnutrición han aumentado. Por ejemplo, la pobreza en el año 2006 era del 51 por ciento y para el año 2014 aumentó al 60 por ciento. O la desnutrición que ha alcanzado niveles de casi el 50 por ciento. Es decir, de cada dos niños, uno tiene desnutrición crónica.

En lo laboral, también hemos empeorado. Tenemos altos niveles de desempleo e informalidad laboral. Más del 70 por ciento de las y los trabajadores nos desenvolvemos en actividades de la economía informal. Es decir, no todos los derechos están garantizados, como por ejemplo el IGSS, bono 14 y aguinaldo.

¡Es mentira que el crecimiento económico por sí solo vaya a generar empleo y bienestar para nuestras familias!



## 2. Una visión de desarrollo basado en el crecimiento empresarial

La PNED está planteada como parte fundamental del Plan de Desarrollo K'atun 2032 y articulada con la Agenda de Competitividad. Estas dos propuestas han sido impulsadas desde el Gobierno, pero en su formulación participó el sector empresarial imponiendo sus intereses, condiciones y visión particular.

De esa cuenta, el plan K'atun, la Agenda Nacional de Competitividad y la PNED tienen una visión de desarrollo del país y de generación de empleo digno basada en el crecimiento del sector empresarial como proveedor de empleo, el otorgamiento de facilidades fiscales y legales para la inversión y el incremento de ganancias para el sector empresarial.

¡Necesitamos una política de empleo que integren las visiones de las y los trabajadores del campo, mujeres y pueblos que vivimos en Guatemala!



## 3. No establece mecanismos respecto al salario mínimo

El tema de asegurar salarios iguales o superiores al mínimo para todas las trabajadoras y trabajadores carece de sustento operativo. Es decir, no se menciona cómo se va a realizar.

Como hemos visto, la negociación del salario mínimo es un tema político, el Gobierno de turno favorece los intereses del sector patronal y empresarial en el sentido de no aumentar los salarios más allá de un 5 por ciento. Es necesario superar este problema y establecer mecanismos que permitan que todos los y las trabajadoras tengamos salarios que alcancen para cubrir más allá de la canasta básica.



Además, no hay que olvidar que más del 50 por ciento de la población que trabaja no gana el salario mínimo. Este problema tampoco lo aborda la PNED.

El salario y empleo digno es un derecho de todos y todas

#### 4. No prioriza a las trabajadoras y trabajadores del campo e invisibiliza el trabajo que hacen las mujeres en los hogares



Como hemos visto a lo largo de la guía, las condiciones de las mujeres y en específico de las mujeres que vivimos en el campo somos las que nos encontramos en peores condiciones. La PNED no prioriza a las trabajadoras y trabajadores del campo ni el trabajo que hacen las mujeres en los hogares.



Las mujeres del campo necesitamos atención especial, con políticas específicas puesto que nuestras condiciones de desempleo, pago de salarios y derechos laborales en general son de los peores del país.

Las mujeres somos víctimas de discriminación social y laboral por el hecho de ser mujeres. Esto sin duda es un problema sistémico que tiene obligatoriamente que ser abordado en la PNED.



¡Distribución del trabajo que hacemos en nuestros hogares!

## 5. No aborda directamente la problemática educativa

Se habla también de que la educación en todas sus dimensiones es esencial para lograr que hombres y mujeres tengamos acceso a un empleo digno. Sin embargo, como nosotras ya sabemos, el sistema educativo público del país está en condiciones deplorables. No hay escuelas, maestros, ni presupuesto para que las niñas y los niños estudien al menos el nivel primario. Si vemos las condiciones de acceso, calidad y gratuidad de la educación a nivel básico y diversificado, la situación empeora.

Además, NO responde a la realidad cultural de nuestros pueblos.



La PNED no aborda esta problemática y no aborda de manera clara y directa la ruta que debe seguirse para mejorar el sistema educativo nacional y que la mayor cantidad de niñas, niños, jóvenes y adultos tengamos autonomía económica y no seamos siempre empleadas



Pero el problema no se acaba con la mejora del sistema educativo. Como hemos visto en la guía, es frecuente en las áreas rurales que las niñas y los niños abandonen la escuela ante la necesidad de apoyar a los padres en las tareas del hogar y del campo, o bien la necesidad de conseguir un trabajo remunerado para apoyar a la economía familiar, puesto que un salario, aunque sea el mínimo de ley, no alcanza para cubrir las necesidades.

## 6. No se establece metas ni tiempos



### LA PNED NO TIENE METAS ESPECÍFICAS PARA MEDIR SUS POSIBLES AVANCES.

Se habla en términos genéricos de la disminución gradual de la informalidad, el subempleo y desempleo sin tener cifras concretas que permitan medir avances.



Las entidades gubernamentales vinculadas directamente con las PNED (Ministerios de Trabajo, Educación y Desarrollo) afrontan grandes deficiencias de presupuesto, insuficiencia de personal y rutas claras de actuación. En la PNED no se hace referencia a cómo se van a superar estos obstáculos para que la política salga adelante.



Es importante que no olvidemos que para que una política laboral sea consistente y represente beneficios reales para las y los trabajadores debemos considerar las realidades de los diferentes actores. Se debe involucrar a los sindicatos, las mujeres, pueblos indígenas y trabajadores del campo.

En términos generales, las políticas públicas económicas de los diferentes gobiernos no han favorecido, ni ha sido su prioridad, la inversión en la generación de empleo digno.

Entonces, **el diálogo social podría ser uno de los condicionantes principales para poder llegar a acuerdos sobre empleo e inversión que tomen en cuenta las necesidades de las y los trabajadores**, se establezcan acuerdos con los empleadores y empresarios y para que se cuente con auditoría, control y apoyo de las entidades gubernamentales encargadas.

## 7. No se toma en cuenta a los pueblos

Por último, en la PNED no se toma en cuenta una mirada desde los mismos pueblos. Se hizo sin ningún tipo de consulta con las diferentes comunidades y pueblos. Es una política ajena a nuestro pensar y sentir.

Tampoco es una política que tome en cuenta el cuidado de nuestra madre tierra ni otros aspectos vinculados a nuestra cultura y cosmovisión. Está hecha desde una visión occidental.

## ■ Ahora veamos otras políticas públicas enfocadas a las mujeres



Tenemos que destacar que en realidad **existen muy pocas políticas públicas enfocadas a las mujeres y menos, aún, con un enfoque específico hacia las mujeres del campo**. Dentro de estas, podemos mencionar: **La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto número 7-99 del Congreso de la República)**, esta Ley surge a partir de los compromisos obtenidos por el Gobierno de Guatemala en la IV Conferencia Mundial de la Mujer y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.



Sus objetivos son la promoción del desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala. En su artículo 12 (Mecanismos mínimos en la esfera del trabajo) se menciona la obligatoriedad que tiene el Estado en cuanto a garantizar el trabajo en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, en todos los ámbitos del derecho laboral. Sin embargo, en esta Ley no se hace referencia explícita a las mujeres del campo.



**Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) 2008-2023**, esta Política surge como una de las formas de cumplir la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Entre sus objetivos principales destaca promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural.



Uno de los 12 ejes de la política es relativo a la Equidad Laboral, el cual se enfoca en la revisión y reformas necesarias al marco jurídico para garantizar el principio de equidad entre hombres y mujeres en el acceso y cumplimiento a normas del empleo y la garantía del pleno acceso de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas al mercado laboral en igualdad de condiciones.



El Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA), cuenta con una **política interna institucional para la igualdad de género y su marco estratégico de implementación (2014-2023)**, que fue modificada y propuesta nuevamente en el año 2017. Esta dentro de sus ejes plantea la garantía de la seguridad alimentaria y nutricional para las mujeres rurales; el crecimiento y desarrollo con énfasis en el mejoramiento de capacidades productivas, empresariales y comerciales de las mujeres rurales y la inclusión de las mujeres rurales al Sistema Nacional de Extensión Rural.



En el tema del autoempleo, el Ministerio de Economía tiene la **Política Nacional para el Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas**. Fue propuesta en el año 2004, su objetivo central es sentar las bases para el mejoramiento de la productividad y competitividad en el mercado nacional de micro, pequeña y mediana empresa. En uno de sus tres ejes de trabajo hace referencia a la promoción de estas empresas con equidad de género y de igualdad en el acceso a empleo, asistencia y nichos de mercado para las mujeres.

## ■ Algunas debilidades de estas políticas son...

- Estas políticas se caracterizan por ser muy generales. No abordan a profundidad la problemática de empleo y autoempleo rural y la discriminación a la mujer en mercados laborales. Además, no se toma en cuenta a las mujeres que se encargan del cuidado de sus hogares.
- Únicamente reconoce que la mujer se encuentra en desventaja, pero no mencionan o profundizan en las causas estructurales de la exclusión de las mujeres.
- No hacen referencia a la situación precaria en que domina el mercado laboral guatemalteco.
- Su enfoque es nuevamente capitalista, orientado en que las mujeres urbanas y rurales incursionen y se posicionen en un mercado de oferta y demanda, que de por sí genera exclusión.
- Las mujeres rurales se encuentran en eminente desventaja al negociar puestos laborales en un mercado caracterizado por aspectos de flexibilidad laboral.
- Es muy difícil que las mujeres rurales con emprendimientos o pequeños negocios incursionen en el mercado porque las reglas benefician a las grandes empresas.

### **Reflexionemos: Políticas Públicas Laborales**

---

En el círculo de estudio discutamos sobre los siguientes aspectos.

- Las políticas públicas que hemos visto ¿nos representan como mujeres del campo? ¿Sí o no? ¿Por qué?
- ¿Qué aspectos agregaríamos a estas políticas para que sean incluyentes?
- ¿Responden a nuestras realidades o ante nuestra realidad como mujeres?
- Ante esta realidad ¿cómo las mujeres podemos ser parte activa de la economía, la política y la construcción del buen vivir?



### Una dinámica que podemos trabajar en la Sesión 6 es:

#### Murales

- Formemos equipos de trabajo para reflexionar sobre las políticas públicas laborales.
- Cada equipo debe realizar un mural donde ilustremos los aspectos que deberían incluir las políticas públicas en materia laboral para que sean incluyentes y respondan a nuestra realidad.
- Realicemos un recorrido por los dibujos para observarlos y que cada equipo pueda explicárnoslo.
- Con base a estos murales discutamos sobre las acciones que debemos realizar para exigir que se implementen políticas laborales que respondan a nuestra realidad.

### EVALUACIÓN FINAL

Vamos a evaluar el desarrollo y los nuevos conocimientos que hemos adquirido en los círculos de estudio de Empleo y Autoempleo Digno. Empecemos definiendo qué aspectos de los círculos de estudio queremos evaluar. Algunos de estos aspectos pueden ser los siguientes. Podemos agregar o quitar cuántos consideremos necesario.

- ¿Las sesiones de los círculos de estudio se realizaron adecuadamente? ¿Las actividades, dinámicas de trabajo fueron apropiadas para generar diálogo?
- ¿El material de apoyo, la guía de los círculos de estudio, facilitó la comprensión y discusión de las temáticas?
- ¿Qué conocimientos nuevos hemos adquirido en los círculos de estudio? ¿Cómo vamos aplicar estos nuevos conocimientos en nuestra vida y en nuestras comunidades?

Con los aspectos que vamos a evaluar definidos, es tiempo de jugar “la pelota juguetona”.

Para ello, formemos un círculo y una voluntaria se coloca al centro y responde una o varias de las preguntas/aspectos que hemos definido. Al finalizar lanza la pelota a otra compañera. Esta acción la vamos a repetir hasta que todas hayamos participado.

We Effect apoya a cooperativas y grupos organizados de los sectores populares con herramientas para luchar contra la pobreza y la injusticia con base en su propio esfuerzo. El apoyo está dirigido principalmente a organizaciones del sector de la economía social y su trabajo está orientado a “la ayuda para la autoayuda” con el fin de que hombres y mujeres de los sectores populares puedan mejorar sus condiciones de vida y defender sus derechos.

Esta guía forma parte de la producción del Proyecto de Empoderamiento Económico Integral de las Mujeres Mayas Rurales en Guatemala (PODEEIR) ejecutado por We Effect y nueve organizaciones socias: AIGMIM, Alanel, CCDA, CONAVIGUA, FECCEG, FICCI, Mamá Maquín, Tikonel y Ut'z Che'.

Desde la perspectiva de We Effect se considera el empoderamiento integral de las mujeres mayas rurales como un proceso en el que los aspectos económicos son esenciales, aunque no únicos. Por eso el proyecto aborda el empoderamiento económico, pero también buscamos construir un entorno favorable para ese empoderamiento con el apoyo de los compañeros hombres, las comunidades y las organizaciones.

El proyecto es financiado por la Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional (Asdi) por medio de la Embajada de Suecia en Guatemala e inició en el 2016.



We Effect América Latina  
15 avenida "A" 5-00 zona 13  
Teléfono: 501 22168400  
Ciudad de Guatemala  
americalatina@weeffect.org  
latin.weeffect.org

Con el apoyo financiero de



El contenido de este documento es responsabilidad de We Effect y no refleja necesariamente la opinión del financiador