Unidas por un trato Digno

Evaluación del

“PROGRAMA ESPECIAL DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (PRECAPI)”

Guatemala, 2024

AMUCV Mujer valórate

CENTRACAP
Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular

60 YEARS PADF
PAN AMERICAN DEVELOPMENT FOUNDATION

Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF)

Proyecto Promover los derechos de las trabajadoras del hogar en México y Guatemala

2024

Evaluación del "Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)"

3

Equipo de investigación
Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo
(INCEDES)

Natalia María Ortíz Barrientos

Coordinadora General e Investigadora

Silvia Irene Palma Calderón – Investigadora

Juan Jacobo Dardón Sosa – Investigador

Guatemala, febrero de 2024

www.padf.org PADF

Acrónimos

CENTRACAP	Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular
DEMI	Defensoría de la Mujer Indígena
DPI	Documento Personal de Identificación
EMA	Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes
ENEI	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos
ETCP	Empleador de Trabajadoras de Casa Particular
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
INCEDES	Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
IVS	Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
MINEDUC	Ministerio de Educación
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MSPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
PADF	Fundación Panamericana para el Desarrollo (por sus siglas en inglés)
PDH	Procurador de los Derechos Humanos
PRECAPI	Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular
TCP	Trabajadoras de Casa Particular[1]
SEGEPLAN	Secretaria General de Planificación y Programación de la Presidencia
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer

1 Si bien el marco normativo e institucional utiliza el concepto de trabajo doméstico, a lo largo del desarrollo de la consultoría se utilizó el concepto de Trabajadoras de Casa Particular (TCP), propuesto por el Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), para quienes se realiza esta consultoría y en el marco de los procesos de gestión y reivindicación de sus derechos laborales en Guatemala, haciendo referencia a lo largo del documento del concepto personas trabajadoras de casa particular, tomando como referencia el documento Información clave. ¿Qué debemos conocer sobre los derechos de las Trabajadoras de Casa Particular? De CENTRACAP.

https://centracap.org.gt/wp-content/uploads/2021/05/INFORMACION-CLAVE-SOBRE-TRABAJO-DOMESTICO-padf-2021.pdf

Índice

6

Resumen ejecutivo. 9

Presentación. 13

1. Contexto nacional de las mujeres Trabajadores de casa Particular (TCP) 15

1.1. Situación de las mujeres TCP en Guatemala: acceso a la salud y seguro social 19

1.2. Marco normativo e institucional vigente con relación al trabajo de casa particular y el acceso a la seguridad social 23

1.3. Descripción general del PRECAPI 26

a. Definición del programa y parámetros de aplicación (territorial y de población) 26

b. Requisitos y procedimientos de inscripción al programa 27

c. Protección y beneficios 29

d. Cobertura del programa: Alcances y limitaciones 31

2. Principales resultados de la investigación 36

2.1. Metodología implementada en la investigación 36

a. Revisión bibliográfica y de marco jurídico 36

b. Entrevistas semiestructuradas con interlocutores clave 37

c. Encuesta a TCP y ETCP 37

d. Grupos Focales con TCP y ETCP 38

2.2. Principales hallazgos 40

a. Entrevistas interlocutores clave 40

b. Encuesta: Personas TCP 41

c. Encuesta: ETCP 51

2.3. Balance general de hallazgos 71

a. Alcances y limitaciones del programa 71

b. Lecciones aprendidas y propuestas de solución 71

Conclusiones 72

Recomendaciones 74

Referencias bibliográficas 78

Galeria de Fotográfica 80

Listados de Anexos 83

PADI

www.padi.com

Resumen ejecutivo.

Acorde a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo de casa particular remunerado, especialmente en América Latina y el Caribe, es una ocupación significativa, con aproximadamente 14.8 millones de personas dedicadas a este sector en 2019, representando el 19.6% del total global de trabajadores de casa particular. En la región, el 91.1% de los trabajadores de casa particular son mujeres, lo que subraya su alta participación en esta actividad. En Guatemala, el trabajo de casa particular representa el 5.6% del empleo total, con el 98.6% de los trabajadores en situación informal, siendo el 99.2% de ellos mujeres.

La falta de reconocimiento y acceso a servicios esenciales, como la salud y la seguridad social continúa siendo un desafío para Guatemala. En ese marco, la evaluación al Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) presenta un panorama complejo sobre la situación de las personas TCP en Guatemala: Desde la ausencia de regulación adecuada hasta la discriminación en la contratación y la falta de acceso a programas de protección social, las personas TCP enfrentan múltiples obstáculos en su búsqueda de condiciones laborales dignas y seguras.

En este contexto, el PRECAPI enfrenta importantes desafíos. Si bien permite a las personas TCP acceder a beneficios como atención en maternidad y cobertura de accidentes, atención a sus hijos menores de 5 años a través del programa de Control del Niño Sano, su baja cobertura, junto con deficiencias en la divulgación, reduce la efectividad de sus beneficios para las TCP. Además, la falta de interés por parte de los empleadores en inscribir a sus trabajadoras en el programa, a pesar de su obligatoriedad, contribuye a perpetuar la precariedad laboral de este grupo.

En cuanto al conocimiento del PRECAPI, tanto entre las personas TCP como entre las personas empleadoras de TCP (ETCP), se observa la falta de información sobre el programa y una baja tasa de inscripción en el programa al analizar los registros oficiales del PRECAPI. A pesar del interés general en recibir información sobre el programa, la brecha entre el conocimiento y la participación efectiva sugiere la necesidad de estrategias adicionales para promover la adhesión al programa.

Ante ello, se presentan como principales conclusiones de este estudio:

- Aunque el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular PRECAPI surgió como una iniciativa vital para mitigar las desigualdades laborales y sociales que enfrentan las personas TCP, su eficacia se ve limitada por la falta de cobertura y la necesidad de una mayor difusión y colaboración institucional.
- Hay un reconocimiento mínimo sobre el PRECAPI por parte TCP y ETCP. En contraste, existe una alta proporción de interés en conocer el programa, lo cual indica una apertura y disposición para acceder a servicios de salud.
- La ausencia de regulaciones específicas que contribuyan a reducir las disparidades normativas como régimen especial laboral, acorde a lo establecido en el Código de Trabajo y que tienen un impacto significativo en la precarización de las condiciones laborales de las personas TCP.
- Ante esta ausencia de regulaciones, reflejada en los procesos de contratación, la diversidad salarial y la limitación del acceso a beneficios legales en cumplimiento de sus derechos fundamentales, muestra la importancia de fortalecer los marcos normativos e institucionales para responder a las necesidades de este grupo.
- A pesar de los esfuerzos institucionales, persiste la desconfianza en las instituciones estatales que protegen los derechos laborales de las personas trabajadoras de casa particular en Guatemala. Ante ello, se reconoce el rol que han jugado las organizaciones sociales en representación y defensa de los derechos laborales de las personas TCP en Guatemala
- Sumado a ello, la carencia de sensibilización y formación en materia de derechos humanos, así como las limitaciones en el acceso a la educación y formación profesional constituyen brechas significativas que condicionan las oportunidades de empleo y desarrollo para las personas TCP.
- Existe una intersección entre las condiciones laborales y el acceso y cuidado de la salud de las personas TCP en Guatemala. La falta de información y acceso a servicios de salud integrales, así como la implementación de medidas preventivas y proactivas ante prevalencia de enfermedades agudas y crónicas, constituye un vacío en la protección de la salud de las personas TCP.
- En ese contexto también se identifica la poca colaboración interinstitucional e intersectorial para garantizar el acceso a la salud y seguridad social para las personas TCP entre el PRECAPI y otras instancias como el MSPAS y el MINTRAB para promover la sinergia y articulación de esfuerzos para cubrir las necesidades de este sector.
- Estas condiciones apuntan hacia la necesidad de armonizar el marco normativo e institucional acorde a estándares internacionales en materia de derechos laborales, acceso a la salud y beneficios que ofrece la seguridad social que pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales y reconocer los derechos de las personas TCP en el país.

A partir de estos hallazgos, se proponen como recomendaciones:

- **Avanzar hacia el fortalecimiento del marco normativo y la formalización de las relaciones laborales** entre personas TCP y ETCP a partir de una política pública que contribuya al fortalecimiento de la respuesta institucional, con un enfoque de reconocimiento y protección de derechos.
- **Promoción de la igualdad de género.** Avanzar en la promoción de la igualdad, la eliminación de todas las formas de discriminación de género, constituyen avances significativos hacia el reconocimiento y protección de los derechos de las personas TCP.
- **Impulsar acciones de sensibilización** a personas TCP y ETCP, sobre sus derechos y obligaciones laborales para fomentar un entorno laboral justo y equitativo.
- **Promover el acceso a oportunidades de educación, certificación de habilidades, capacidades y conocimientos de personas TCP,** considerando la importancia que este sector laboral tiene en los servicios de cuidado.
- **Mejora en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo,** incluyendo el acceso a los servicios preventivos y curativos en el sistema de salud, así como la ampliación de la cobertura y mejora de servicios y prestaciones del PRECAPI para su acceso a nivel nacional.
- **Apoyo a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares,** a través de la promoción de campañas informativas de los servicios públicos de apoyo a las personas TCP que contemplen el acceso a guarderías, permisos de maternidad y paternidad, y sensibilización patronal.
- **Promoción del liderazgo e incidencia política de las personas TCP,** impulsando la participación ciudadana de las personas TCP y de organizaciones sociales en los procesos de toma de decisiones que les afectan y la representación en las instituciones competentes, desde un enfoque gremial y territorial.
- **Monitoreo y evaluación del PRECAPI desde una perspectiva de ejecución institucional,** a través del impulso de estudios actuariales y el análisis de las condiciones sociales y económicas del país para garantizar su efectividad.
- **Creación de un mecanismo tripartito** integrado por el IGSS, MSPAS y MINTRAB, que permitan llevar a cabo procesos de supervisión de las condiciones laborales de las personas TCP y el fortalecimiento de los programas sociales dirigidos a este sector laboral.
- **Impulsar la ratificación de instrumentos internacionales,** como el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, relacionados con la protección de derechos laborales y acceso a la salud y la seguridad social, para dar un paso significativo hacia la protección y el reconocimiento de los derechos laborales de este sector vulnerable en el país.

Presentación.

Este documento presenta los resultados de la Consultoría: Evaluación del "Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)" del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), en el marco del proyecto "Promover los derechos de las trabajadoras del hogar en México y Guatemala", impulsado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), como parte de las actividades de apoyo al fortalecimiento del Centro de Apoyo para las Trabajadores de Casa Particular (CENTRACAP).

Esta evaluación se desarrolló con el objetivo de comprender el nivel de alcance del PRECAPI, así como identificar posibles limitaciones presentes en su diseño, estructura, gestión e implementación. En ese contexto, se definieron un conjunto de objetivos específicos que guiaron el enfoque metodológico y el diseño de instrumentos de recolección de información mediante la consulta de fuentes primarias y secundarias que brindaron un panorama general en torno a las experiencias de personas trabajadoras de casa particular (TCP) y empleadores sobre el PRECAPI, para finalmente elaborar un informe técnico y un conjunto de recomendaciones dirigidas hacia actores clave (IGSS, organizaciones de la sociedad civil y otras instancias del Estado) con relación al diseño, estructura, manejo e implementación del PRECAPI a favor de los derechos de las mujeres TCP.

A partir de ello, se implementó un enfoque metodológico de tipo participativo que involucró a diversas partes interesadas, entre ellas mujeres TCP, empleadores y expertos interlocutores. Se utilizaron técnicas cualitativas y cuantitativas para capturar una visión integral de las valoraciones y experiencias individuales y colectivas, centrándose en el PRECAPI.

De esa cuenta, la revisión bibliográfica y normativa permitió contextualizar la situación del trabajo de casa particular en Guatemala, identificando actores, instituciones y procesos relevantes, así como detalles en torno al mandato institucional del IGSS. Las en-

trevistas semiestructuradas y la aplicación de una encuesta con muestras específicas proporcionaron datos esenciales sobre las valoraciones del programa, mientras que los grupos focales enriquecieron la investigación al recopilar percepciones directas y explorar experiencias grupales. Este enfoque integral, que fusiona métodos cualitativos y cuantitativos, ofrece panorama general de la realidad de las TCP, respaldando las conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar el programa y reconocer los derechos fundamentales de las personas TCP en Guatemala.

La consultoría se realizó bajo la responsabilidad del instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo (INCEDES) entre el 2 de octubre del 2023 y el 2 de febrero del 2024. El equipo de investigación estuvo integrado por Natalia María Ortíz Barrientos, Coordinadora General, contando con el valioso apoyo de Silvia Irene Palma Calderón y Juan Jacobo Dardón Sosa como investigadores. En el desarrollo de la consultoría se contó con el apoyo de Alejandro Zepeda Gaitán, Mia Kazman y Aura Rodríguez Sontay de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) en el seguimiento y ejecución de la consultoría; de la Junta Directiva y de Zulma Rivera, Laura Gil, Anna Chamale y Andrea Pacheco, miembros del equipo técnico del Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP).

Este informe incluye, inicialmente, una descripción del contexto nacional de las mujeres TCP, la descripción del marco normativo e institucional relacionado al acceso a la salud y la seguridad social y una caracterización del PRECAPI), sus principales parámetros de implementación, cobertura y alcances.

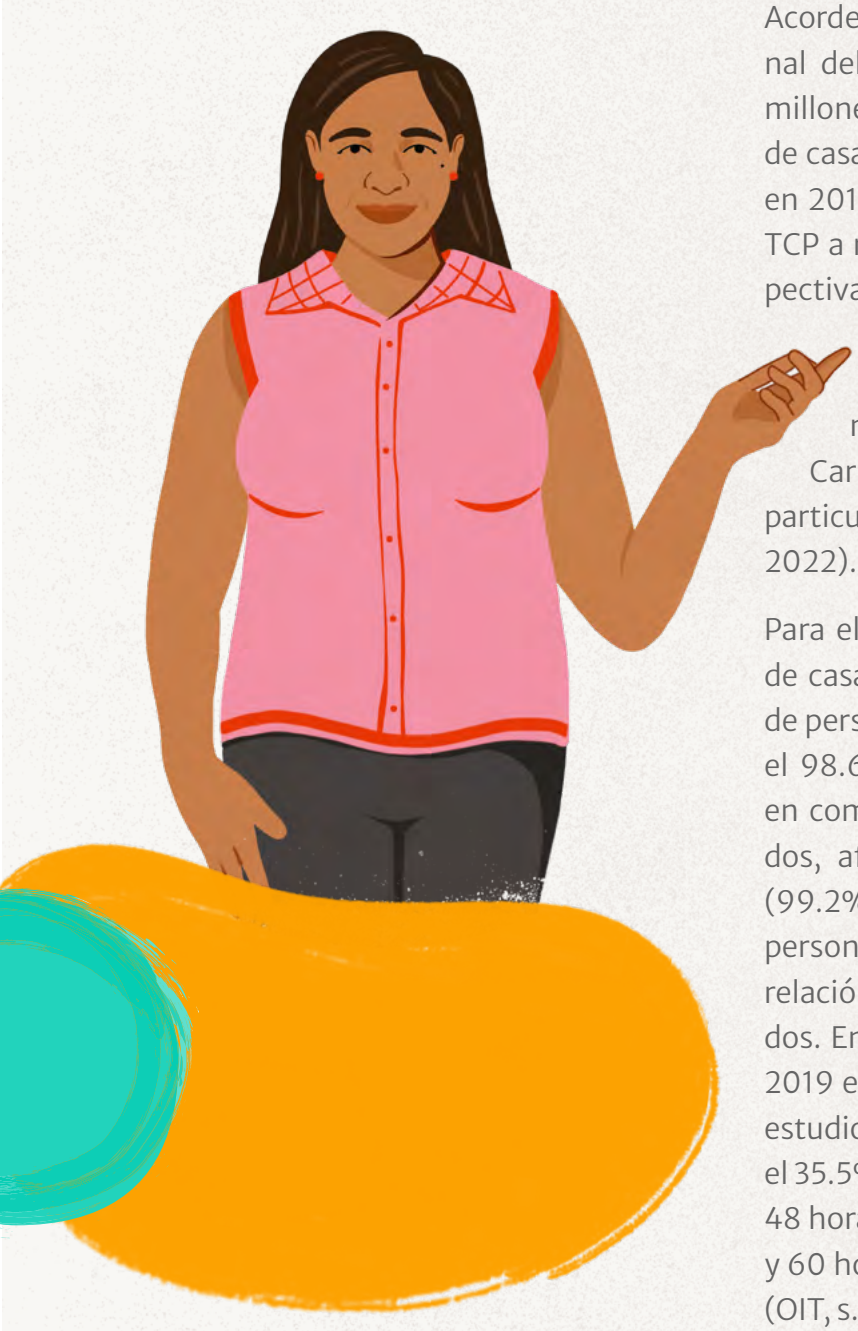
En el segundo apartado se plantea el enfoque metodológico utilizado en la consulta de fuentes primarias y secundarias (revisión documental, entrevistas semiestructuradas, encuestas y grupos focales), descripción de los principales hallazgos, y un balance general de los alcances y limitaciones del programa, lecciones aprendidas y propuestas de solución.

El último apartado consta de conclusiones y recomendaciones enfocados en la necesidad de abordar las desigualdades que propician y acentúan las vulnerabilidades que enfrentan las personas TCP, avanzando hacia la generación de marcos de respuesta institucional que garanticen el reconocimiento y protección de sus derechos.

Finalmente, este informe se acompaña de un conjunto de Anexos que muestran el proceso de sistematización y análisis de la recolección de la información obtenida a través del desarrollo de entrevistas, así como de la aplicación de encuestas y grupos focales.

1.

Contexto nacional de las mujeres Trabajadores de casa Particular (TCP)

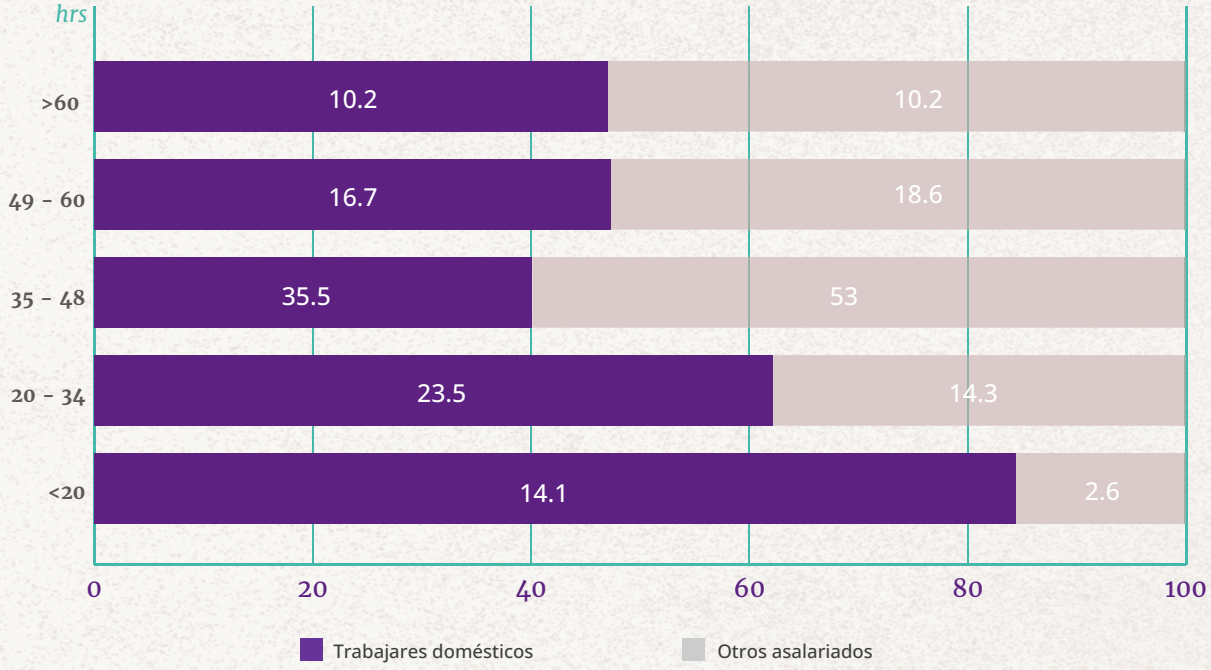


Acorde a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente 14.8 millones de personas se dedicaban al trabajo de casa particular en América Latina y el Caribe en 2019, cerca del 19.6% del total de personas TCP a nivel global en ese año. Desde una perspectiva regional, el 91.1% de quienes realizan estas actividades son principalmente mujeres, es decir que una de cada nueve mujeres ocupadas en América Latina y el Caribe (11.3%), se dedicaba al trabajo de casa particular (OIT, 2021; ONU Mujeres, OISS & OIT, 2022).

Para el caso de Guatemala, en 2019 el trabajo de casa particular representó el 5.6% del total de personas empleadas en el país. Sin embargo, el 98.6% de ellos laboraba en la informalidad en comparación con los trabajadores asalariados, afectando principalmente a las mujeres (99.2%). Así también, el salario promedio de las personas TCP mostraba una brecha del 43.1% en relación con el total de trabajadores asalariados. En materia educativa, las estimaciones de 2019 establecen que solamente el 30.4% cursó estudios de primaria y un 20.8% de secundaria; el 35.5% de las personas TCP trabajan entre 35 a 48 horas a la semana, un 16.7% labora entre 49 y 60 horas semanales y 10.2% más de 60 horas (OIT, s.f.).

Gráfico 1

Distribución de TCP por número de horas trabajadas a la semana en comparación con otros asalariados



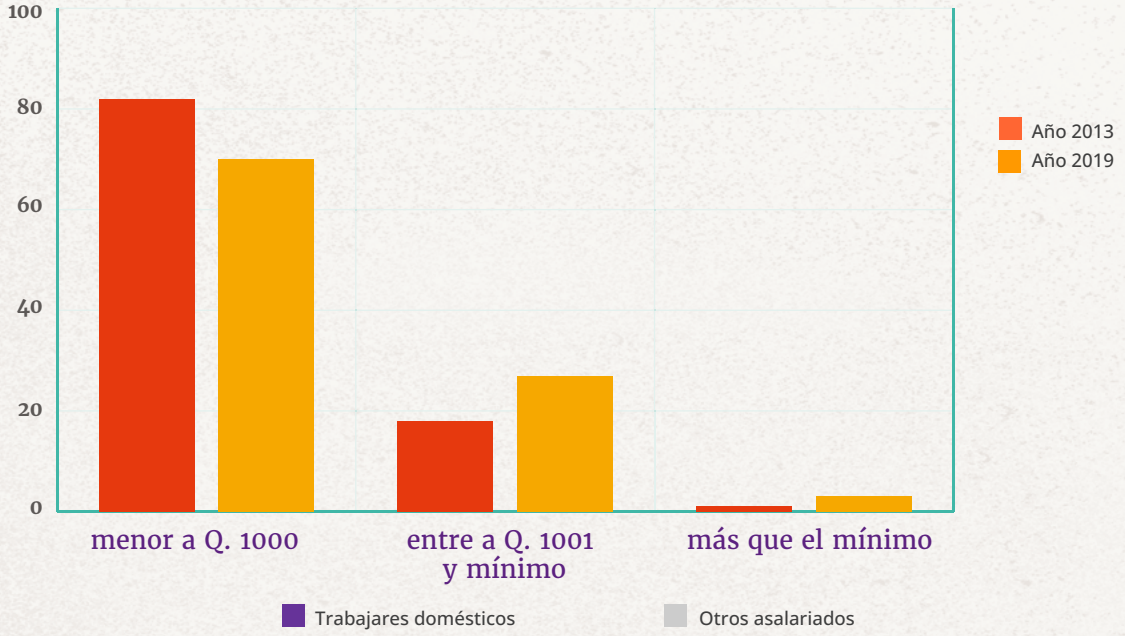
Fuente: Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). ¿Cuál es la situación de los trabajadores domésticos en su país? https://www.ilo.org/re-Search/DomesticWorkers/map1_sp.html

Estos datos se asemejan con las últimas estimaciones en relación con el trabajo de casa particular en el país. De acuerdo con el análisis realizado por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales a la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos de (ENEI) de 2019, del total de la población ocupada en el país de ese año (6.9 millones de personas), las personas TCP representaban el 4.6% de esa población, aproximadamente 319,049 personas (INE, 2019; ASIES, 2020).

Así también, los datos mostraban que las mujeres representaban el 82% de la población TCP en relación con los hombres (18%). En cuanto a la edad, se identifica que las personas TCP se encontraban en un rango de edad entre los 18 y 65 años, con un promedio de estudios alcanzados a nivel primaria y secundaria, residiendo predominantemente en áreas rurales y urbanas, con un salario promedio menor a Q1,000.00 mensuales, laborando un promedio entre 21 y 48 horas semanales, sin un contrato escrito que determine con claridad las condiciones y prestaciones laborales (ASIES, 2020).

Gráfico 2

Proporción del salario mensual de trabajadoras de casa particular 2013 y 2019

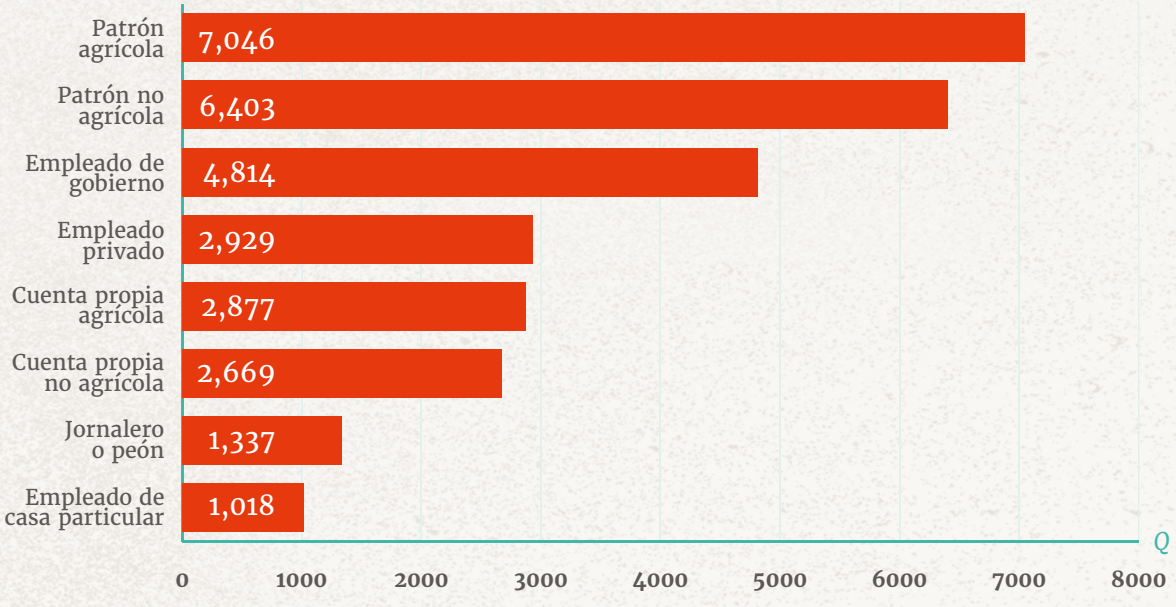


Fuente: Asociación de Investigación y Estudios Sociales [ASIES]. (2020). Trabajo doméstico en el contexto de la pandemia del COVID-19. pp. 16

Adicionalmente, las estimaciones de la ENEI del año 2022 registran que las personas TCP representaban el 4% de la población ocupada para ese año, ubicándose como una de las categorías ocupacionales con una alta tasa de subempleo (0.9%), así como uno de los promedios de ingreso mensual más bajos (Q1,018.00) en relación con otras categorías ocupacionales en el país (INE, 2023).

Gráfica 3

Promedio de ingreso mensual laboral por categoría ocupacional



Fuente: Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2023). Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2022. pp. 51

Estos datos revelan que el trabajo de casa particular en Guatemala es predominantemente realizado por mujeres que enfrentan condiciones de subempleo, informalidad y perciben ingresos mensuales por debajo del salario mínimo. A pesar de desempeñar roles cruciales en la economía del cuidado remunerado, estas personas trabajadoras se encuentran ante el desafío de asegurar el cumplimiento de sus derechos laborales.

Considerando la naturaleza de su labor, resulta imperativo abordar la falta de reconocimiento y acceso a servicios esenciales, especialmente en lo que respecta a la salud y la seguridad social. Aunque las fuentes consultadas sobre el contexto general de las personas TCP no ofrecen datos específicos sobre el acceso a estos derechos en el país, este vacío informativo destaca la importancia de explorar en detalle cómo el acceso a la salud y la seguridad social puede ser un elemento crucial para mejorar las condiciones laborales y elevar la calidad de vida de las personas TCP en Guatemala, un aspecto que será examinado con mayor profundidad en el siguiente apartado.

1.1.

Situación de las mujeres TCP en Guatemala: acceso a la salud y seguro social

Desde una perspectiva regional, la literatura consultada refiere que las personas TCP realizan sus tareas en condiciones de informalidad; es decir, no gozan del pleno ejercicio de sus derechos laborales, el acceso a la seguridad social y sus beneficios, como la cobertura de salud, invalidez y pensiones.

Además, debido a las variadas particularidades de los sistemas de seguridad social en la región y, sumado a ello la ratificación de acuerdos internacionales como el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, así como otros relacionados con la salud y seguridad social, varía entre los países de la región. Por lo tanto, la disponibilidad de acceso a la seguridad social implica diferentes niveles de protección, que no solo dependen de la naturaleza del trabajo realizado, sino también del país de residencia.

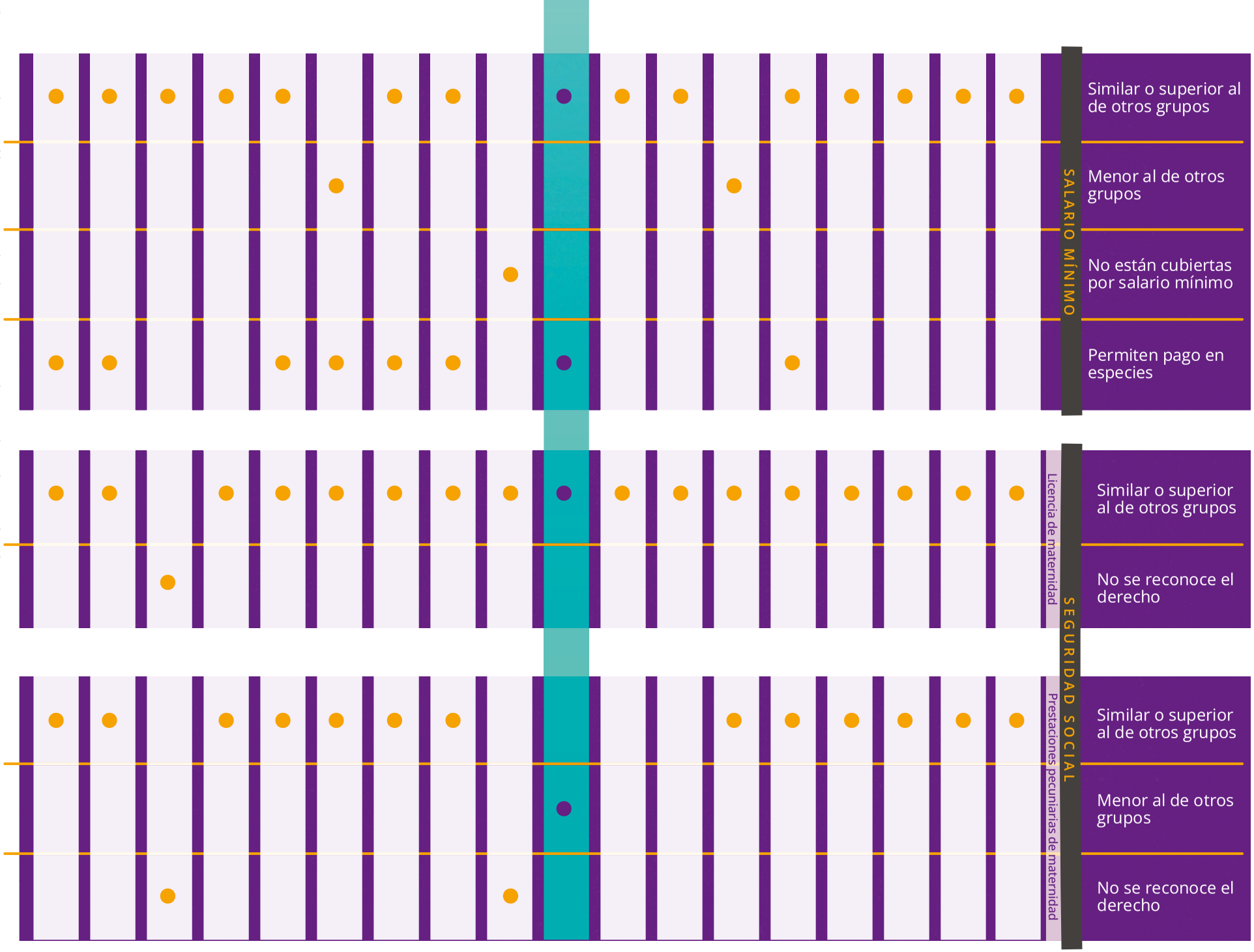
A partir de ello, se identifican algunos elementos comunes a nivel regional en torno a las condiciones de las personas TCP que pueden tener un impacto significativo en el acceso a la salud y los beneficios de los sistemas de seguro social (FITH, 2022; Gontero y Velásquez, 2023; OIT, 2023):

- El trabajo de casa particular es una ocupación afectada por la informalidad. Esto está relacionado con la falta de legislación en torno a los contratos laborales escritos y definición de salarios mínimos frente a pagos en especie.
- Esto constituye un factor significativo en cuanto la posibilidad de inserción en el mercado laboral formal, el acceso a mecanismos de supervisión de las condiciones laborales, así como la posibilidad de cobertura en salud, seguridad social y los beneficios de este.
- La sistemática exclusión de las personas TCP de regulaciones sobre salud y seguridad social en la legislación o el desarrollo de regulaciones diferenciadas en torno a otros trabajadores en los países de la región.
- El reconocimiento de prestaciones puede ser menor en comparación con otras ocupaciones que cuentan con cobertura del seguro social, especialmente en términos de beneficios como licencia por invalidez o pensiones.

Cuadro 1
Condiciones laborales del trabajo de causa particular en América Latina

Fuente: Gontero y Velásquez (2023). Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. pp. 46-47

https://www.cepal.org/es/publicaciones/49063-trabajo-domestico-remunerado-america-latina-claves-ruta-formalizacion



El caso guatemalteco presenta un conjunto de particularidades en términos salariales y de acceso a la seguridad social para las personas TCP. Con relación al salario mínimo, si bien en la tendencia general se muestra con una estipulación similar o superior al de otras ocupaciones, las estimaciones más recientes en el país indicadas en el apartado anterior evidencian que el salario promedio de las personas TCP en el país se encuentra por debajo del salario mínimo definido en la legislación nacional.

Así también, mientras se reconoce el avance de un programa específico para la cobertura del seguro social de las personas TCP como lo es el Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), este solo cubre un área geográfica específica en comparación con algunos de los países de la región que brindan cobertura universal: Mientras se reconoce el derecho a la licencia de maternidad, las prestaciones pecuniarias son menores en comparación a las experiencias de otros países de la región; este no ofrece cobertura de enfermedades comunes y no integra los sistemas de jubilación y pensiones de las personas TCP en su sistema de seguro social (OIT, 2021; ONU Mujeres, OISS & OIT, 2022; FITH, 2022).

Abordar la cobertura y los alcances de la implementación del PRECAPI constituye un elemento fundamental para un análisis integral en el marco de la protección de los derechos de las mujeres TCP en Guatemala. Es por ello que en los siguientes apartados se realizará una descripción general del marco normativo e institucional relacionado al trabajo de casa particular en Guatemala y el PRECAPI.

1.2.

Marco normativo e institucional vigente con relación al trabajo de casa particular y el acceso a la seguridad social

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho al trabajo, así como la obligación estatal de articular un régimen laboral basado en principios de justicia social. Así también, reconoce el acceso a la salud como un derecho fundamental y la obligación del Estado de velar por garantizar el acceso a la salud y asistencia social a todos los habitantes del país. (Constitución Política de la República, 1985. Artículos 93, 94 y 101).

A partir de ello, se establecen como derechos sociales que mínimamente deben regir la legislación laboral del país (Constitución Política de la República, 1985. Artículo 100):

- Protección de la mujer trabajadora, regulando en relación con la maternidad (pre y post natal), así como en la lactancia.
- La generación de instancias de seguridad y previsión social que incluya el acceso a prestaciones, especialmente en casos de invalidez, jubilación y supervivencia (acceso a los beneficios del sistema de seguridad social).
- La obligación del Estado de conocer e integrarse a convenios y tratados (ya sean regionales o internacionales) en materia laboral que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo o de protección social.

En relación con el régimen de seguridad social del país, el artículo 100 de la Constitución reconoce el derecho a la seguridad social en un régimen de carácter público, nacional y obligatorio, en el cual los empleadores, trabajadores y el Estado tienen la obligación de contribuir al financiamiento de dicho régimen, así como garantizar el derecho de acceder al mismo, con una perspectiva integral y gradual de su fortalecimiento para garantizar su acceso universal. Esta función le corresponde al IGGS (Constitución Política de la República, 1985. Artículo 100).

En ese marco, la Ley Orgánica del IGSS establece que todos los participantes activos en la producción de bienes o servicios en el país tienen la obligación de contribuir al régimen de seguridad social acorde a sus ingresos, con el derecho correspondiente a recibir beneficios para ellos mismos o sus dependientes familiares y económicos.

A efecto de ampliar la cobertura del régimen de seguridad social, el IGSS tiene la potestad de acción para incorporar gradualmente a la población guatemalteca, tomando en consideración las condiciones sociales, económicas y culturales del país. Inicialmente, se prioriza la inclusión de la clase trabajadora, comenzando por los grupos económicamente más favorables y expan-

diéndose progresivamente a nivel nacional. Es a partir del desarrollo de reglamentos específicos donde se detallan las estrategias para aplicar dichos parámetros de manera efectiva (Decreto 295, 1946. Artículo 27).

El Código de Trabajo por su parte, regula el trabajo de casa particular como una actividad laboral sujeta a un régimen especial, definiéndolo en su Capítulo Cuarto como la actividad que realizan trabajadores:

> **"...que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono."**
>
> (Código de Trabajo, Decreto 1441, 1961. Artículo 161).

En relación con el salario, el Código de Trabajo establece que la remuneración a las personas TCP puede realizarse tanto de forma monetaria como en especie, reflejado en la provisión de habitación y alimentación por parte del empleador.

Así también, el Código de Trabajo establece que la jornada laboral para las personas TCP no está sujeto a horarios ni restricciones de jornada de trabajo, ni tampoco está sujeto a los artículos 126 y 127 del Código (descanso hebdomadario remunerado; días de descanso remunerado). Sin embargo, requieren un descanso absoluto y obligatorio de 10 horas diarias, de las cuales al menos 8 deben ser nocturnas y continuas, y 2 deben ser para comidas. Los domingos y feriados deben tener un descanso adicional de 6 horas diarias (Decreto 1441. 1961, Artículo 164; ASIES, 2014).

Además, en lo que respecta a la salud, el Código de Trabajo define en su artículo 163 que antes de formalizar el contrato de trabajo, el empleador puede exigir la presentación de un certificado de buena salud. El artículo 165 establece la responsabilidad del empleador de brindar asistencia médica y medicamentos en caso de que un trabajador de hogar tenga una enfermedad leve que le impida realizar su trabajo, así como cubrir los gastos relacionados con casos de emergencia y hospitalización. Sin embargo, a menos que se trate de afecciones que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia, el artículo 165 también le permite al empleador dar por terminado su contrato (Decreto 1441, 1961).

En materia de políticas públicas, es importante resaltar que la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y, Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 hace referencia en el Eje de Equidad Laboral a la importancia de extender la protección y respeto a los derechos laborales de las mujeres y respaldar la generación de oportunidades de trabajo digno que contribuyan a mejorar su calidad de vida – incluyendo a las mujeres TCP -, principalmente por medio de:

- La aplicación de medidas que fortalezcan los mecanismos de supervisión, protección y asistencia legal.
- Impulsar el desarrollo de investigaciones, estudios y análisis sobre los marcos normativos que puedan incurrir en acciones de exclusión y discriminación hacia las mujeres trabajadoras.
- Promover reformas a marcos normativos como el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del IGSS, reglamentos y otros instrumentos relacionados con la regulación de los derechos laborales de las mujeres, en concordancia con instrumentos nacionales e internacionales (SEPREM, 2009; CENTRACAP, 2022).

Si bien otras políticas públicas estratégicas como el Plan Nacional de Desarrollo y la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 hacen referencia a la protección de los derechos de los trabajadores, impulsar la generación de oportunidades de empleo, así como acciones que promuevan la formalidad, estos no hacen referencia explícita al reconocimiento y protección de los derechos de las personas TCP.

Adicionalmente, con relación a convenios y tratados internacionales en materia de derechos laborales y seguridad social, Guatemala ha ratificado un conjunto convenios promovidos por la OIT, tales como:

Cuadro 2

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala en materia de derechos laborales, salud y seguridad social

C026	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
C081	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
C095	Convenio sobre la protección del salario, 1949
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
C103	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
C118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962

Fuente: Elaboración propia, con información de OIT

Normas actualizadas de la OIT sobre la seguridad social. https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_221650/lang--es/index.htm

Particularmente, es importante mencionar que el Estado de Guatemala aún se encuentra pendiente de ratificar el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (C189), el cual puntualiza la importancia de promover la igualdad de trato entre las personas trabajadoras de casa particular y otros trabajadores en lo que respecta a un régimen salarial, mecanismos de contratación y el acceso a la seguridad social y la extensión de cobertura del mismo, garantizando el acceso integral a todos los beneficios del seguro social (OIT, C189, 2011)[2].

2 El Convenio 189 fue presentado por el Organismo Ejecutivo en 2015 al Organismo Legislativo para su ratificación. Actualmente se encuentra pendiente de aprobación en tercera lectura y por artículos en el Congreso de la República de Guatemala. https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/2377

1.3.

Descripción general del PRECAPI

A partir de los lineamientos establecidos en el apartado anterior sobre la regulación del trabajo de casa particular y el acceso a la salud y seguridad social, especialmente el artículo 27 de la Ley Orgánica del IGSS, en reconocimiento de las características actuales del régimen de seguridad social del país y en relación a las particularidades de la legislación sobre el trabajo de casa particular como un régimen laboral especial, se aborda la necesidad de ampliar de manera progresiva, la cobertura del régimen de seguridad social para este grupo de población.

En ese marco, es creado el 7 de julio de 2009 a través del Acuerdo Número 1235 el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), entrando en vigor el 10 de septiembre de ese mismo año, brindando cobertura de servicios médicos bajo un régimen de protección especial (incluido el acceso a prestaciones económicas) a TCP afiliadas y sus hijos (Acuerdo No. 1235, 2009; IGSS, 2022; IGSS, 2023b).

a. Definición del programa y parámetros de aplicación (territorial y de población)

El PRECAPI fue creado en 2009 como un programa piloto con cobertura única en el Departamento de Guatemala, enfocado en brindar protección social en calidad de afiliados a personas TCP que se dediquen de manera regular y continua a tareas relacionadas con el aseo, la asistencia y otras tareas propias de un hogar o de otro lugar de residencia o habitación particular, sin importar el ingreso o el negocio del empleador. Además, su reglamento lo define como un programa de cobertura especial, progresivo y obligatorio para los empleadores que contraten a uno o más trabajadores que laboren por lo menos tres días a la semana (Acuerdo Número 1235. Artículos 1, 2 y 77).

Acorde a la estructura institucional del IGSS, el PRECAPI se adscribe en los programas institucionales de atención, junto con el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA) y el Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS). Estos programas constituyen una respuesta a la función principal del régimen de seguridad social de proteger a los derechohabientes contra diversos peligros y riesgos que puedan afectar su salud, su bienestar y su capacidad productiva en beneficio de la persona y la comunidad (IGSS, 2023b).

Si bien en su creación, el PRECAPI se circunscribe solamente al Departamento de Guatemala [3], su reglamento establece que la Gerencia del IGSS, así como su Junta Directiva determinarán la per-

3 En la revisión documental realizada en el marco del presente estudio, no se encontraron argumentos explícitos que sirvieran para tomar la decisión de delimitar la cobertura del PRECAPI al departamento de Guatemala.

tinencia de la ampliación del programa, acorde al cumplimiento de las contribuciones por parte de trabajadores, empleadores y el Estado y de las estimaciones actuariales que realice el IGSS, para determinar los parámetros y objetivos reales que permitan establecer la duración y permanencia del PRECAPI. Esto armoniza con lo establecido en la Ley Orgánica del IGSS, referido en apartados anteriores, que para ampliar la cobertura del régimen de seguridad social, el IGSS tiene la capacidad de actuar para incorporar gradualmente a la sociedad guatemalteca, teniendo en cuenta las circunstancias sociales, económicas y culturales del país (Acuerdo Número 1235, artículo 77; Decreto 295, 1946. Artículo 27).

b. Requisitos y procedimientos de inscripción al programa

El PRECAPI como programa de cobertura especial, establece en su artículo 60 que todo empleador que resida en el Departamento de Guatemala y que emplee a uno o más personas TCP que laboren más de tres días a la semana, se encuentra obligado a registrarse en el programa. Este proceso se lleva a cabo en el Departamento de Registro de Patronos y Trabajadores del IGSS, a través del siguiente procedimiento:

a. El empleador y/o trabajadora deben completar y firmar el formulario DRPT-63 [4] (Solicitud de inscripción o actualización al Programa especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular), adjuntando los siguientes documentos:
   - Copia del Documento Personal de Identificación (DPI) del empleador y de la trabajadora.
   - Copia de recibo de servicios (agua potable, luz eléctrica o servicio telefónico) del domicilio laboral.
   - En caso de trabajadores menores de edad, debe presentarse la carta de autorización de los padres o del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.[5]

b. El trabajador debe dirigirse a la Unidad de Registro de Afiliados del IGSS para presentar los documentos indicados arriba.

c. IGSS recibe y verifica documentación presentada.

d. Empleador y trabajador deben realizar el pago del primer trimestre por adelantado

e. Se registra la información en el sistema y se entrega constancia de inscripción al programa.

El mecanismo de contribución para la cobertura de los costos del programa se establece a partir de una estimación del 6.3225% del salario mínimo mensual definido cada año para las actividades no agrícolas como se indica a continuación:

4 Véase : https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2019/06/Formulario-PRECAPI-DRPT-63-IGSS-rev-2021.pdf

5 Si bien no hace referencia explícita sobre la contratación de menores de edad en el capítulo correspondiente al trabajo de casa particular, el Código de Trabajo guatemalteco establece en su artículo 31 la contratación de menores de edad que tengan catorce años o más, bajo ciertas estipulaciones y prohibiciones, acorde al régimen laboral. Por ejemplo, en el trabajo agrícola o ganadero se establece que la contratación de menores de edad debe ser en concordancia con su edad, condiciones físicas o estado, así como su desarrollo intelectual y moral (Art. 147). Así también, los menores de edad pueden ingresar a un sindicato (Art. 212) y establece la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe ser parte de todo conflicto laboral en el que figuren menores de edad (Art. 280).

Cuadro 3

Cálculo de aportaciones al PRECAPI

Empleadores	TCP afiliadas	Estado
2.5290 %	1.2645 %	2.5290 %

Fuente: Acuerdo Número 1235. Reglamento del Programa Especial de Protección para la Trabajadora de Casa Particular. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2009. Artículo 71.

Acorde a lo establecido en el reglamento del programa, las contribuciones al PRECAPI se utilizarán para el pago de las prestaciones previstas, cubrir los gastos de inversión y funcionamiento, así como a constituir la reserva de previsión del programa, así como en caso de haber excedentes de ingresos sobre los egresos. Los fondos destinados a respaldar la reserva de previsión se invertirán de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Capítulo VI de la Ley Orgánica del IGSS, en cuanto al acceso a la protección y beneficios del régimen de seguridad social del país. Incluye la construcción de unidades de tipo médico o administrativo, así como otros proyectos similares que contribuyan al mantenimiento y prestación de los servicios brindados a las y los trabajadores afiliados al PRECAPI (Acuerdo Número 1235, artículos 72, 73 y 74).

En 2023, los aportes trimestrales de personas TCP y empleadores al programa se estimaban en Q137.88 y Q275.76, respectivamente, de conformidad con el salario mínimo de actividades no agrícolas vigente para 2023, correspondiente a Q3,634.59 (IGSS, s.f.).

Estos procedimientos difieren del proceso de registro y acceso a beneficios en el régimen de seguro social para un trabajador regular:

- La persona empleadora debe completar y firmar el Formulario Único de Registro de Afiliados DRPT-59[6] y lo entrega al trabajador para que solicite su inscripción.
- La persona trabajadora debe presentar ante el IGSS: formulario y una copia de su DPI, Certificado de Nacimiento (para menores de edad) o Pasaporte Vigente (para extranjeros).
- El personal del IGSS realizará la gestión después de revisar los documentos presentados por el trabajador y confirmar el tipo de servicio que se le brindará (inscripción o actualización de datos).
- La persona afiliada recibe una Constancia de Afiliación y se le indica que debe identificarse con su DPI en cualquier trámite de IGSS.
- Para el registro de beneficiarios:
  Cónyuge: Presentar formulario DRPT-59, certificado de matrimonio y DPI (afiliado y beneficiario).
  Hijos: Presentar formulario DRPT-59, certificado de nacimiento de hijos beneficiarios y DPI de los padres.

6 https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2023/07/Formulario-DRPT-59-IGSS-Rev-2023.xls

Cuadro 4

Acceso a beneficios en el IGSS por tipo de afiliado

Beneficios para TCP en el PRECAPI	• Maternidad • Control del Niño Sano (para sus hijos hasta los 5 años) • Accidentes • Prestaciones ulteriores en caso de daño físico irreparable a causa de un accidente
Beneficios para trabajadores afiliados al IGSS *	• Atención médica y hospitalización por enfermedad • Atención médica y hospitalización por accidentes • Atención médica y hospitalización por maternidad • Control de Niño Sano (hasta los 7 años) • Rehabilitación • Medicamentos • Atención médica de emergencia • Pensión por invalidez, vejez o sobrevivencia • Cuota mortuoria

*Se incluyen beneficios de cobertura a cónyuges e hijos de beneficiarios, así como pensionados por el IGSS y jubilados por el Estado, a partir de disposiciones específicas para cada uno de estos grupos de beneficiarios.

Fuente. Elaboración propia con información de:

Acuerdo Número 1235. Reglamento del Programa Especial de Protección para la Trabajadora de Casa Particular. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2009.
Decreto 295. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 30 de octubre de 1946. https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/ley_acceso_info/pdf/1LeyOrganica295.pdf
Portal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sobre el PRECAPI. https://www.igssgt.org/precapi/
Portal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sobre beneficios de afiliados https://www.igssgt.org/afiliados/beneficios/

c. Protección y beneficios

Acorde a los lineamientos del reglamento del PRECAPI, para acceder a la protección y beneficios de este, las y los trabajadores de casa particular deben cumplir con los siguientes requisitos (Acuerdo Número 1235, 2009; IGSS, s.f.):

- **Maternidad:** Habiendo cotizado al PRECAPI por lo menos seis meses inmediatamente anteriores al requerimiento del servicio, estar al día con sus contribuciones y requerir las prestaciones dentro de los primeros tres meses de la gestación.

- **Control de Niño Sano:** Registro de hijos menores de cinco años en el IGSS, presentando DPI de la persona trabajadora y certificado de nacimiento del menor.

- **Accidentes:** Tanto para la cobertura de asistencia médica, como para acceder al subsidio y prestaciones ulteriores, el trabajador debe estar inscrito en el PRECAPI y haya realizado el pago de su contribución durante el trimestre en el que ocurrió el evento.

Cuadro 5

Protección, cobertura y beneficios del PRECAPI

Protección	Cobertura	Beneficios
Maternidad	Asistencia prenatal, natal y postnatal, incluyendo la atención y consulta de enfermedades producidas o inducidas por el embarazo.	• Asistencia médica y quirúrgica prenatal, natal y postnatal (postnatal, un máximo de 54 días) • Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios • Servicio de ambulancia y hospitalización por parto • Salud sexual y reproductiva • Subsidio de maternidad por incapacidad temporal (30 días) • Cuota mortuoria, en caso de fallecimiento por causas relacionadas a la maternidad.
Control del Niño Sano	Aplicable a los hijos menores de cinco años de trabajadores, nacidos antes y durante la vigencia del PRECAPI.	• Consulta médica, exámenes médicos de crecimiento y desarrollo • Control de vacunas • Ayuda nutricional • A través de las Escuelas de Salud, se brinda capacitación a las madres sobre educación e higiene para mejorar la salud física y mental de los niños.
Accidentes	Cobertura por hasta seis meses en atención médica; rehabilitación y subsidio por incapacidad	• Asistencia médico-quirúrgica general y especializada • Exámenes de laboratorio y otros especializados • Rehabilitación (hasta por 6 meses). • Servicio de ambulancia (en caso de emergencia) • Subsidio por incapacidad temporal debido a accidente (dos tercios del salario mínimo fijado al programa) • Cuota mortuoria en caso de muerte por accidente
Prestaciones Ulteriores	Asignación única en caso de daño físico irreparable o trastorno funcional por mutilación de una persona TCP a causa de un accidente.	• Se determina a través de una evaluación realizada por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, estableciendo como medida la Unidad de Beneficios Pecuniarios, ciento sesenta y cinco quetzales (Q 165.00).

Fuente: Elaboración propia, con información de

Acuerdo Número 1235. Reglamento del Programa Especial de Protección para la Trabajadora de Casa Particular. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2009.

Portal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sobre el PRECAPI. https://www.igssgt.org/precapi/

d. Cobertura del programa: Alcances y limitaciones

A partir de los elementos indicados en apartados anteriores, así como a la información proporcionada por el IGSS, entre 2009 y 2023 se ha registrado un total de 568 trabajadoras de casa particular en el PRECAPI en un período de catorce años.

Cuadro 6

Número de afiliadas inscritas al PRECAPI 2009-2023*

Año	TCP inscritas afiliadas ese año
2009	87
2010	140
2011	78
2012	42
2013	20
2014	9
2015	15
2016	23
2017	13
2018	30
2019	27
2020	11
2021	18
2022	26
2023*	29
TOTAL	568

* Datos hasta octubre de 2023.

Fuente: Elaboración propia con información de la resolución UIP 1877/2023 de la Unidad de Acceso a la Información del IGSS.

IGSS. Subgerencia de Planificación y Desarrollo. Departamento Actuarial y Estadístico. Subsistema Económico y Financiero, con base en datos del Sistema Integrado de Gestión del Seguro Social.

Cuadro 7

Número de afiliadas inscritas al PRECAPI, según estatus 2009-2023

Año	Moroso	Sin Pago	Vigente	Total
2009	82	5	-	87
2010	121	19	-	140
2011	58	19	1	78
2012	39	3	-	42
2013	17	2	1	20
2014	8	1	-	9
2015	8	6	-	14
2016	21	2	-	23
2017	13	-	-	13
2018	29	-	1	30
2019	21	6	-	27
2020	9	-	3	12
2021	10	3	5	18
2022	19	3	4	26
2023*	9	1	19	29
Total	**464**	**70**	**34**	**568**

Fuente: IGSS. Subgerencia de Planificación y Desarrollo. Departamento Actuarial y Estadístico. Subsistema Económico y Financiero, con base en datos del Sistema Integrado de Gestión del Seguro Social. Información obtenida a partir de la resolución UIP 1877/2023 de la Unidad de Acceso a la Información del IGSS.

Si bien se observa un número significativo de registros en el programa en sus primeros años de implementación, la cantidad de personas TCP afiliadas experimenta fluctuaciones significativas a lo largo del período 2009-2023, representando un promedio general de inscripción al programa de 40.6 personas por año, lo cual puede considerarse bajo tomando en consideración la cobertura geográfica del programa (Departamento de Guatemala) y las estimaciones de 2019 sobre el número de personas que se dedicaban al trabajo de casa particular en todo el país para ese año (319,049 personas).

Del total de personas TCP afiliadas (568), la mayoría residen en los municipios de Guatemala (272), Mixco (58), Villa Nueva (33), Villa Canales (29) y Santa Catarina Pinula (27). Así también, es importante mencionar que el IGSS incluye en el total de afiliadas, a personas TCP que trabajan en el departamento de Guatemala, pero que residen en otros municipios y departamentos (74).

Cuadro 8

Número de atenciones médicas brindadas para afiliadas al PRECAPI 2009-2023

Año	Maternidad	Niño Sano	Accidentes	Total
2009	-	-	-	-
2010	-	5	-	5
2011	1	20	1	22
2012	17	9	3	29
2013	23	7	11	41
2014	11	4	1	16
2015	3	1	1	5
2016	-	4	-	4
2017	1	-	-	1
2018	10	-	1	11
2019	-	-	1	1
2020	2	-	-	2
2021	40	3	5	48
2022	27	-	-	27
2023*	1	10	-	11
Total	**136**	**63**	**24**	**223**

IGSS. Subgerencia de Planificación y Desarrollo. Departamento Actuarial y Estadístico. Subsistema Económico y Financiero, con base en datos del Sistema Integrado de Gestión del Seguro Social. Información obtenida a partir de la resolución UIP 1877/2023 de la Unidad de Acceso a la Información del IGSS.

Asimismo, se observa una baja cobertura en la atención brindada a lo largo de la implementación del PRECAPI. En catorce años, el PRECAPI ha registrado 223 atenciones médicas, siendo estas principalmente en relación con beneficios de maternidad que otorga el programa (136 atenciones), mostrando un bajo registro de atenciones en los beneficios de Niño Sano y Accidentes.

En la distribución geográfica destaca la concentración en municipios específicos, principalmente el municipio de Guatemala, un factor que podría influir en la gestión de inversiones considerando las variaciones en las necesidades de los afiliados según la ubicación. Sin embargo, se identifica una preocupación significativa en el alto número de personas TCP con estatus moroso en sus aportes trimestrales al programa, lo que puede impactar negativamente en el rendimiento financiero del portafolio de inversiones en el PRECAPI.

Como se observa en el siguiente cuadro, se evidencia un aumento significativo en los últimos tres años con relación a las contribuciones del PRECAPI, en el marco de sus programas institucionales de atención. Por otro lado, los egresos muestran una distribución para servicios de atención médica, prestaciones pecuniarias y partidas no asignables a programas. Los servicios de atención médica constituyen la mayor proporción de los egresos, siendo significativos en 2021, mientras que las prestaciones pecuniarias y las partidas no asignables a programas también contribuyen al total de egresos. La relación entre ingresos y egresos proporciona una visión general de la sostenibilidad financiera del programa, destacando la importancia de mantener un equilibrio para garantizar la efectividad y continuidad de los servicios ofrecidos por PRECAPI.

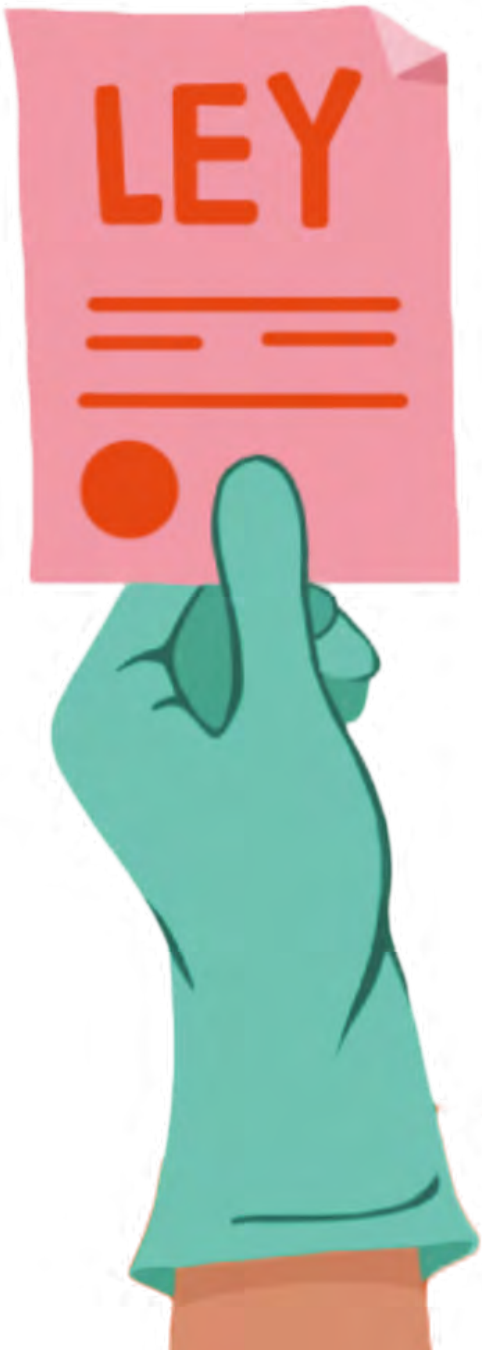
Cuadro 9

Acceso a beneficios en el IGSS por tipo de afiliado

INGRESOS PRECAPI	2020	2021	2022
Contribuciones a la Seguridad y Previsión Social	Q40,807.00	Q40,514.00	Q47,877.48
Rentas de la Propiedad	Q757,544.00	Q683,970.00	Q743,765.67
Transferencias Corrientes	-	-	Q27,437.00
TOTAL	**Q798,351.00**	**Q724,484.00**	**Q819,080.15**
EGRESOS PRECAPI	2020	2021	2022
Servicios de Atención Médica	Q1,600.00	Q14,746.66	Q12,030.70
Prestaciones Pecuniarias	-	Q15,516.76	Q16,272.57
Partidas no Asignables a Programas	Q2,055.00	Q1,956.00	Q2,234.00
TOTAL	**Q3,655.00**	**Q32,219.42**	**Q30,537.27**

Fuente: Elaboración propia con información de.
Instituto Guatemalteco de Seguridad Social- Informes Anuales de Labores 2021 y 2022

Además, la baja cobertura en atenciones médicas, con un registro total de 223 atenciones en catorce años, principalmente centradas en beneficios de maternidad, señala la necesidad de mejorar la diversificación de los servicios médicos ofrecidos por el PRECAPI. Este enfoque en la maternidad, junto con la baja participación en beneficios como Niño Sano y Accidentes, plantea desafíos en la percepción de la integralidad del programa. En conjunto, estos hallazgos sugieren áreas de mejora para optimizar el rendimiento acumulado del portafolio de inversiones del sistema de seguro social guatemalteco, especialmente en términos de gestión de afiliación, distribución geográfica y diversificación de servicios médicos.



2.

Principales resultados de la investigación

En este apartado se describe el enfoque metodológico utilizado en la consulta de fuentes primarias y secundarias (revisión documental, entrevistas semiestructuradas, grupos focales y encuestas), así como la descripción de los principales hallazgos, finalizando con un balance general sobre los alcances y limitaciones actuales del programa, lecciones aprendidas y propuestas de solución.

2.1.

Metodología implementada en la investigación

La recolección de información se realizó con un enfoque metodológico participativo, el cual requirió la aplicación de diversos procedimientos de consulta de fuentes primarias y secundarias a través de la aplicación de técnicas de recolección de información de tipo cualitativa y cuantitativa, lo que permitió el reconocimiento de valoraciones y experiencias individuales y colectivas de mujeres TCP, empleadores e interlocutores clave.

Al combinar métodos de investigación, se avanzó en la presentación de un panorama general de la realidad de las TCP y los desafíos del PRECAPI en su implementación. La sistematización y análisis de la información recopilada sustentan las conclusiones y recomendaciones formuladas para mejorar tanto el programa como el reconocimiento de los derechos fundamentales de estas mujeres en Guatemala.

A partir de ello, se procedió al diseño de instrumentos específicos de recolección de información, tomando como referencia la siguiente pregunta de investigación:

> **¿Cuáles son los alcances y limitaciones en el diseño, estructura, manejo e implementación del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)?**

En ese marco, fueron aplicados los siguientes procedimientos y técnicas de investigación:

a. Revisión bibliográfica y de marco jurídico

Se realizó una revisión de la literatura existente, así como del marco normativo relacionado a la situación del trabajo de casa particular en Guatemala, con el fin de identificar datos disponibles,

actores, instituciones, mecanismos de coordinación y otro tipo de procesos relacionados al tema y de forma específica sobre el PRECAPI.

b. Entrevistas semiestructuradas con interlocutores clave

Se llevaron a cabo seis entrevistas con interlocutores clave la investigación, atención y protección de los derechos de personas TCP en Guatemala, con el objetivo de contar con información para evaluar el PRECAPI con relación a su nivel de alcance y limitaciones en el diseño, estructura, manejo e implementación:

Cuadro 10

Interlocutores clave entrevistados

Instituciones gubernamentales	Unidad de Trabajadores, Departamento de Registro de Patronos y Trabajadores, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
Organizaciones y sindicatos de trabajadoras de casa particular	Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP)
	Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM)
	Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia de Guatemala (SITRADOMSA)
Academia	Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES)
Organizaciones Internacionales	Organización Internacional del Trabajo (OIT). Oficina de la OIT para Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Haití, Panamá y República Dominicana

En ese marco, como parte del proceso de gestión de entrevista con el IGSS, se entrevistó a la Unidad de Trabajadores, Departamento de Registro de Patronos y Trabajadores, instancia a cargo del proceso de registro en el PRECAPI.

Sin embargo, debido al marco institucional y organizacional del IGSS, no fue posible contar con respuestas exhaustivas que permitieran abordar de manera integral el alcance, diseño, estructura, manejo e implementación del PRECAPI. Reconociendo la importancia de contar con la perspectiva institucional de la entidad ejecutora del programa, se buscó complementar la información mediante una solicitud de acceso a la información pública. Esta solicitud fue presentada ante el IGSS con el objetivo de obtener información específica en relación con la implementación y alcance del PRECAPI [7].

c. Encuesta a TCP y ETCP

Con el objetivo de recopilar información cuantitativa sobre las valoraciones de las personas TCP, así como de personas empleadoras (ETCP) sobre el PRECAPI, se aplicó una encuesta a personas TCP y ETCP, la cual fue realizada entre el 20 de noviembre y el 5 de diciembre de 2023, a través

7 Véase Anexo 4. Resolución UIP 1877/2023 de la Unidad de Acceso a la Información Pública del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de fecha 18 de diciembre de 2023.

de un formulario en línea, el cual fue difundido a través de una convocatoria a abierta por medio de las redes sociales institucionales de INCEDES (Facebook, Twitter, Instagram), otros medios electrónicos como WhatsApp y de la estrategia bola de nieve.

Para tal efecto, se establecieron dos muestras en la propuesta metodológica de la encuesta: una de 70 personas a TCP inscritas y no inscritas en el PRECAPI y una muestra de 30 personas ETCP inscritas y no inscritas en el PRECAPI. En la aplicación de las encuestas se obtuvieron un total de 71 encuestas válidas a TCP y 57 encuestas válidas a ETCP, acorde a la propuesta metodológica.

Cuadro 11

Descripción general de la muestra de encuestas realizadas

	Encuestas Aplicadas	Encuestas descartadas (por no corresponder al área de cobertura territorial del PRECAPI)	Total de encuestas válidas
TCP	79	8	71
ETCP	63	6	57

d. Grupos Focales con TCP y ETCP

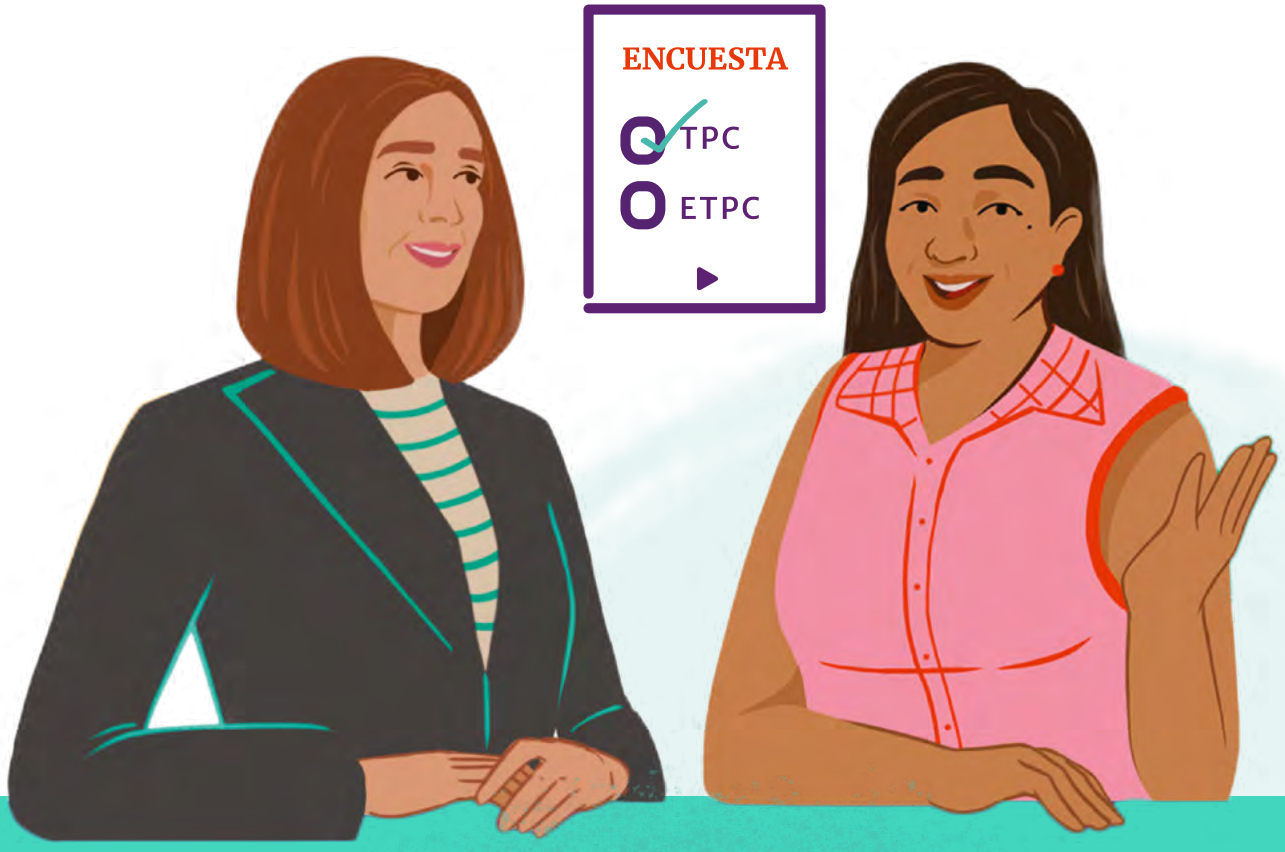
Entre el 26 de noviembre y el 02 de diciembre de 2023 se realizaron 3 grupos focales: 2 con personas TCP organizadas y no organizadas; 1 grupo con personas ETCP.

Cuadro 12

Descripción de perfil y número de participantes en grupos focales

		No. de participantes		
		GF 1 organizado 26/11/2023	GF 2 no organizado 01/12/2023	GF 3 02/12/2023
Personas TPC				
Lugar de trabajo	municipios del dto. de Guatemala	7	6	
Edad	entre 18 y 40/45 años			
PRECAPI	inscritas o no inscritas			
Personas TPC				
Lugar de residencia	municipios del dto. de Guatemala			7
Edad	entre 18 y 40/45 años			
PRECAPI	inscritas o no inscritas			

Total de participantes en tres (3) grupos focales: 20 personas



A partir del uso de técnicas de tipo cualitativo y cuantitativo, la revisión bibliográfica y legal contextualizó la situación del trabajo de casa particular en Guatemala y permitió identificar actores, instituciones y procesos relevantes, así como obtener información detallada sobre el funcionamiento del IGSS en relación con el PRECAPI. Las entrevistas semiestructuradas con partes interesadas clave proporcionaron una comprensión profunda de la situación y el impacto del PRECAPI. La encuesta a las mujeres TCP y a ETCP, realizada con muestras específicas, aportó datos cuantitativos fundamentales sobre las valoraciones del programa. Por último, los grupos focales con mujeres TCP y ETCP enriquecieron la investigación al recopilar percepciones directas y explorar experiencias en grupo, generando insumos clave para la formulación de conclusiones y recomendaciones.

2.2.

Principales hallazgos

a. Entrevistas interlocutores clave

- **Condición de las personas TCP en Guatemala:**

Los interlocutores entrevistados coinciden en que las TCP en Guatemala enfrentan condiciones laborales precarias. La ausencia de regulación sobre contratos, salarios, horas de trabajo y condiciones de vivienda las ubica en un contexto de vulneración sistemática de sus derechos, exacerbado por los impactos de la pandemia por COVID-19, que se refleja principalmente en la reducción de salarios y la pérdida de empleo.

La discriminación en la contratación de mujeres mayores es evidente e implica desafíos en el acceso al empleo. Devengar un salario limita la garantía del acceso a otros derechos fundamentales, como la educación o la salud.

- **Acceso a servicios de salud para las personas TCP en Guatemala:**

El acceso de las personas TCP a servicios de salud presenta numerosos desafíos. Se observa la falta de acceso a las garantías y protección del sistema de salud y régimen de seguridad social en el país, lo que implica que deben cubrir por cuenta propia sus gastos en salud.

Ante esta estrategia de afrontamiento, las limitaciones de tiempo y recursos económicos, junto con las barreras geográficas, dificultan aún más su acceso a atención médica integral. La conexión entre el acceso a la seguridad social y otros derechos laborales es crucial, destacando las disparidades regionales en la cobertura.

- **Valoraciones sobre la implementación y cobertura del PRECAPI:**

Para los interlocutores entrevistados, el PRECAPI enfrenta desafíos significativos. La cobertura es baja debido a deficiencias en la divulgación y opciones limitadas de cobertura para satisfacer las necesidades de las personas TCP. La falta de información o interés por parte de empleadores en garantizar su inscripción al programa, dada su obligatoriedad según lo establecido en el Acuerdo Número 1235, junto con otras deficiencias de cobertura, reduce el interés en acceder a los beneficios de protección que el programa ofrece.

En ese marco, los interlocutores entrevistados coinciden en la importancia de analizar a profundidad el Acuerdo que crea el programa para establecer reformas armonizadas con el cumplimiento de estándares internacionales en materia de salud y seguridad social, así como la ratificación de instrumentos internacionales como el Convenio 189 de la OIT sobre las y los trabajadores do-

mésticos, siendo un paso significativo para garantizar una protección efectiva y avanzar hacia la formalización de las personas TCP.

- **Contar con una perspectiva institucional para un análisis integral del PRECAPI**

Como parte integral del proceso de investigación, la ausencia de una perspectiva institucional por parte del IGSS impacta significativamente el proceso de análisis de los hallazgos en torno al alcance e implementación del PRECAPI. Esto implica que los principales hallazgos de las entrevistas a interlocutores clave se centran en la perspectiva de actores vinculados a los usuarios del programa (TCP y ETCP).

b. Encuesta: Personas TCP

- **Perfil sociodemográfico de las personas TCP que respondieron el cuestionario**

En su mayoría, las personas que respondieron el cuestionario son mujeres (95.8%), seguido por un pequeño porcentaje de hombres (1.4%) y personas de otro género (2.8%). Las mujeres constituyen el grupo demográfico preponderante en todas las categorías de edad, siendo la mayoría en el rango de 46 o más años. Este perfil predominante indica una tendencia hacia una fuerza laboral de mujeres adultas, lo cual podría influir en la dinámica y las necesidades específicas de este grupo ocupacional.

Cuadro 13

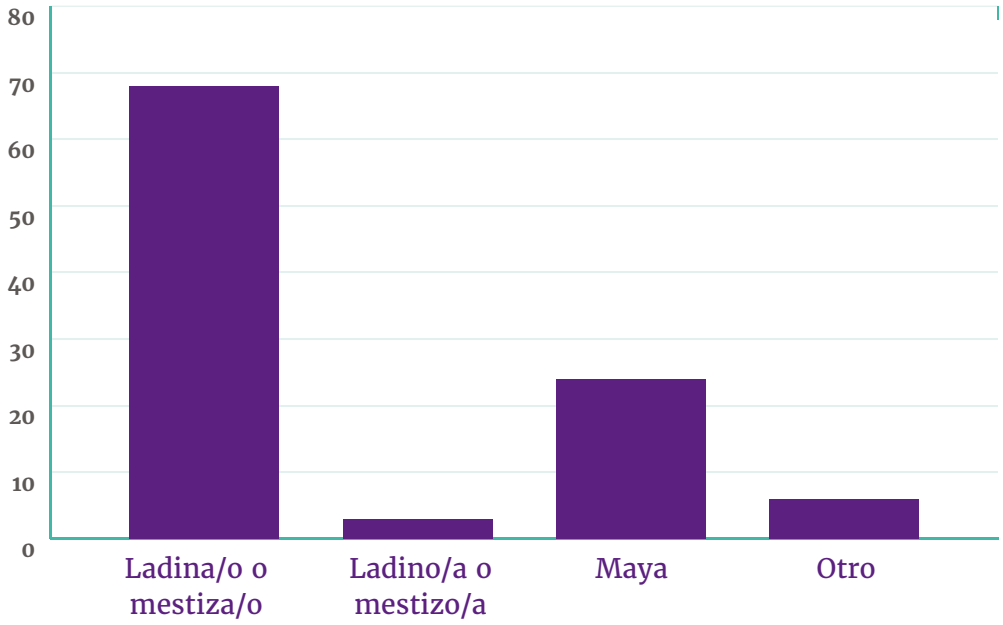
TCP por sexo/género y grupos de edad

	Mujer/ Femenino		Hombre/ Masculino		Otro		Total	
Grupos de edad	F	%	M	%	F	%	F	%
De 18 a 25 años	8	11.8%	0	F	0	0.0%	8	11.3%
De 26 a 35 años	10	14.7%	1	100.0%	2	100.0%	13	18.3%
De 36 a 45 años	16	23.5%	0	0.0%	0	0.0%	16	22.5%
Más de 45 años	34	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	34	47.9%
TOTAL	68	100%	1	100%	2	100%	71	100%

En términos de estado civil, la mayoría de las mujeres TCP se identifican como solteras (52.9%), con un porcentaje significativo (34.2%) en el rango de más de 45 años. La información respecto a los hombres TCP y personas de otro género refleja casados y solteros, respectivamente. Además, la identificación étnica muestra que la gran mayoría de las mujeres se autodenominan ladinas/mestizas (62.7%), mientras que los hombres se identifican mayoritariamente como mayas.

Gráfica 4

Acceso a beneficios en el IGSS por tipo de afiliado

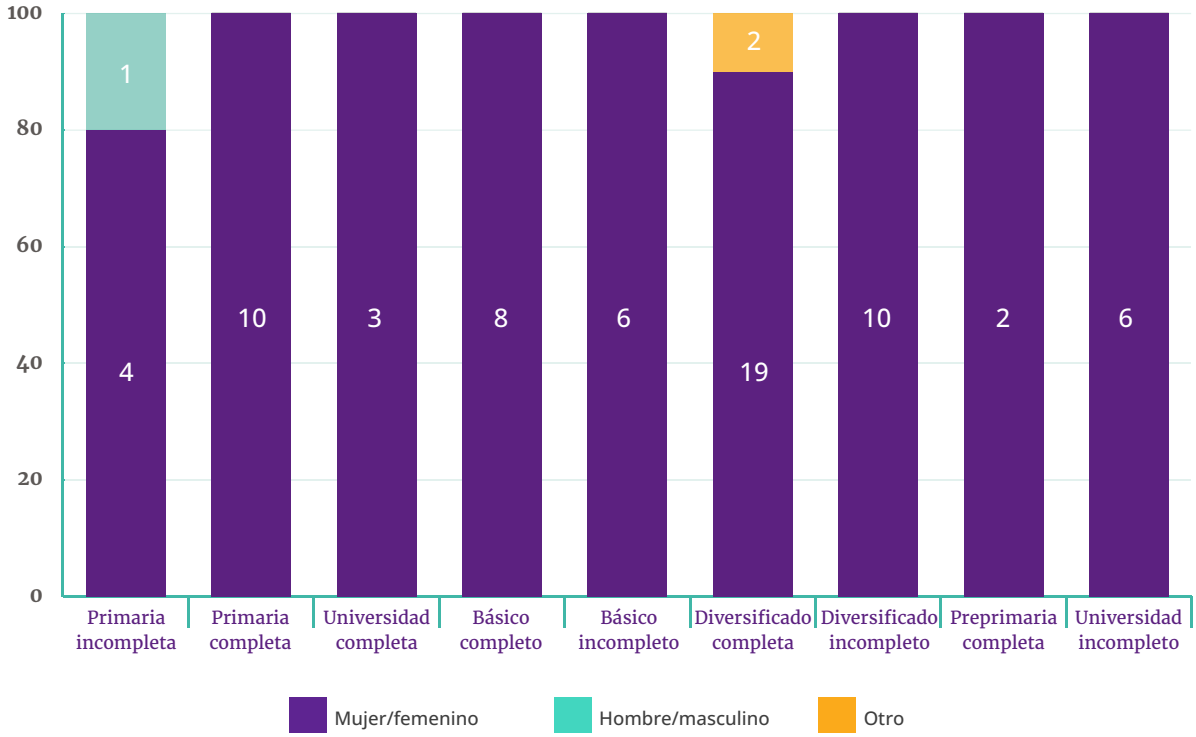


En relación con la maternidad, el 29.2% de las mujeres TCP reporta no tener hijos, mientras que la mayoría (35.3%) tiene dos hijos, siendo más frecuente en el segmento de más de 46 años. Aquellas que reportan tener hijas/os, en su mayoría (42.9%), tienen 18 o más años. Este perfil materno revela la complejidad de las responsabilidades familiares de las mujeres TCP, destacando la diversidad en las estructuras familiares y las edades de los hijos.

En cuanto a la educación, se observa una distribución variada en los niveles de escolaridad, siendo el 41.2% de las mujeres con educación diversificada completa o universidad completa. La mayoría de las mujeres con estudios universitarios completos pertenecen al grupo de 46 o más años. Además, un porcentaje importante (39.4%) de todas las personas que respondieron el cuestionario no ha participado en ninguna capacitación. Sin embargo, las mujeres que han participado en capacitaciones, en su mayoría (72%), han tomado cursos diversos, destacando el 25% en cursos de "en cuidado de personas de la tercera edad". Este patrón sugiere la importancia de la formación continua en este sector laboral.

Gráfica 5

Escolaridad de TCP por sexo/género



- **Movilidad laboral**

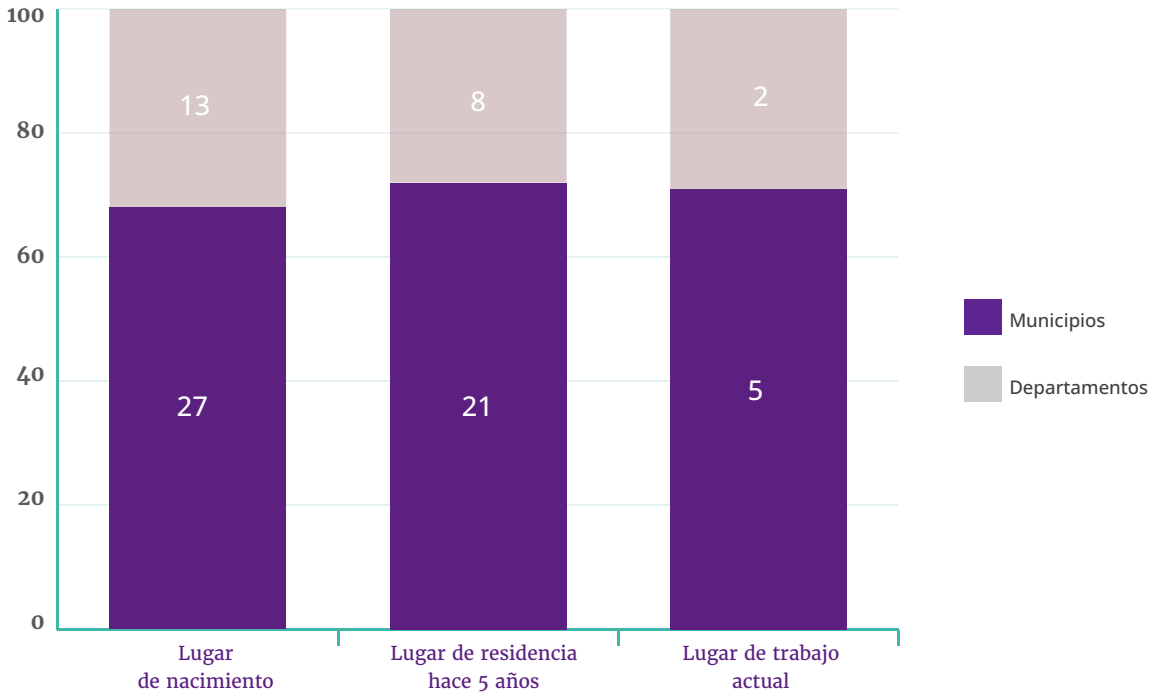
Los datos indican que las personas encuestadas tienen una procedencia diversa, habiendo nacido en 27 municipios diferentes, con un énfasis notable en la dispersión de origen, ya que 21 de estos municipios pertenecen a 11 departamentos distintos al de Guatemala y Chimaltenango. Sin embargo, es crucial destacar que el 62% del total de las personas encuestadas proviene de estos dos departamentos, indicando que, a pesar de la diversidad, existe una concentración geográfica significativa en estos lugares como centros de origen.

Cuando se examina la residencia hace 5 años, la movilidad geográfica persiste, con 21 municipios diferentes, de los cuales 9 pertenecen a otros 6 departamentos diferentes a Guatemala y Chimaltenango, donde residía el 81.7% de las personas encuestadas. Esto sugiere una tendencia de movilidad hacia y desde estos departamentos, resaltando la importancia de entender las dinámicas de movilidad humana y su impacto en la vida y el trabajo de las personas TCP.

En cuanto al lugar de trabajo actual, los resultados indican una concentración significativa en el departamento de Guatemala, donde el 93.0% de las personas encuestadas desempeñan sus labores, mientras que el resto trabaja en Chimaltenango. Los municipios más relevantes en este aspecto son Guatemala (69%), Santa Catarina Pinula (7.0%), Mixco y El Tejar (Chimaltenango) con un 5.6%, y, San Juan Sacatepéquez con un 4.2%. Estos datos sugieren una centralización de las oportunidades laborales en el departamento de Guatemala, con una preeminencia de la capital como epicentro laboral para las personas TCP.

Gráfica 6

Acceso a beneficios en el IGSS por tipo de afiliado



Una observación adicional revela que el 35% de las personas TCP laboran en el mismo lugar donde nacieron, sugiriendo cierta estabilidad y arraigo en el lugar de origen. El perfil predominante es el de personas nacidas en municipios diferentes, pero que a lo largo de su trayectoria han migrado y ahora trabajan en el departamento de Guatemala. Este fenómeno puede vincularse a las oportunidades laborales concentradas en centros urbanos y resalta la importancia de considerar la movilidad geográfica en la comprensión de las condiciones laborales de las personas TCP.

- **Condiciones laborales**

Contrato laboral: El análisis revela que una abrumadora mayoría, el 91.6%, estableció su relación laboral de manera verbal, mientras que sólo un 8.4% formalizó el acuerdo mediante la firma de una carta laboral o contrato. Esta predominancia de contratos verbales sugiere una carencia generalizada de formalidad en las relaciones de las personas TCP, lo cual puede influir en la seguridad y protección de sus derechos laborales.

Un aspecto relevante es que, al momento de la contratación, casi la mitad de las personas encuestadas (45.1%) no fueron informadas sobre la temporalidad o duración de su empleo. En un porcentaje considerable del 32.4%, se les comunicó que era un contrato por tiempo indefinido, mientras que el 22.5% fue informado de un tiempo específico de días, semanas o meses. La falta de claridad sobre la duración del empleo, especialmente para aquellas que no recibieron información al respecto, puede generar incertidumbre y vulnerabilidad en las condiciones laborales de las personas TCP.

El perfil mayoritario de contrato verbal sin información sobre la duración de su trabajo revela una tendencia hacia relaciones laborales informales y poco estructuradas en este sector. Esta falta de formalidad en los contratos podría traducirse en la ausencia de seguridad y estabilidad para las trabajadoras, ya que no cuentan con términos claros y definidos en sus condiciones laborales.

En este contexto, es fundamental considerar las implicaciones de género en estas dinámicas laborales, dado que la gran mayoría de las personas TCP son mujeres. La prevalencia de contratos verbales y la falta de información sobre la temporalidad puede exacerbar las desigualdades de género, ya que las mujeres podrían estar más expuestas a condiciones laborales inestables y a la posibilidad de no recibir protecciones adecuadas en el ámbito laboral.

Tiempo de trabajo: En relación con las horas diarias de trabajo, se destaca una variabilidad significativa, con un rango que abarca desde 3 hasta más de 16 horas al día. No obstante, la mayor proporción (62.1%) se encuentra concentrada en las franjas de 8 horas (33.8%), 9 horas (16.9%), y 10 horas (11.3%). Este perfil sugiere una tendencia hacia una jornada laboral estándar de 8 a 10 horas al día para la mayoría de las personas TCP encuestadas. Es esencial considerar que la extensión de la jornada laboral puede tener implicaciones directas en su salud física y mental, así como en la calidad de vida personal y familiar de las personas TCP.

En cuanto al número de días laborados por semana, se observa una distribución diversa que abarca de 1 a 7 días. La mayoría (42.3%) trabaja 6 días a la semana, seguido por un 21.1% que labora 5 días. No obstante, un 10.8% de las personas TCP reportan trabajar los 7 días de la semana. El perfil mayoritario, por lo tanto, implica una semana laboral de 6 días para la mayoría de las personas TCP encuestadas. Esta distribución refleja una carga de trabajo importante y subraya la necesidad de evaluar el impacto en su salud y bienestar.

Al abordar estas condiciones laborales desde una perspectiva de género, es crucial destacar que la gran mayoría de las personas TCP son mujeres. El perfil identificado, con una jornada laboral estándar de 8 horas y 6 días a la semana, sugiere patrones de trabajo que podrían influir desproporcionadamente en las mujeres, especialmente si se consideran responsabilidades adicionales que puedan tener fuera del ámbito laboral, particularmente en el familiar.

Salario: En cuanto a los salarios, se observa una diversidad significativa dependiendo de la temporalidad de trabajo.

Cuadro 14

Acceso a beneficios en el IGSS por tipo de afiliado

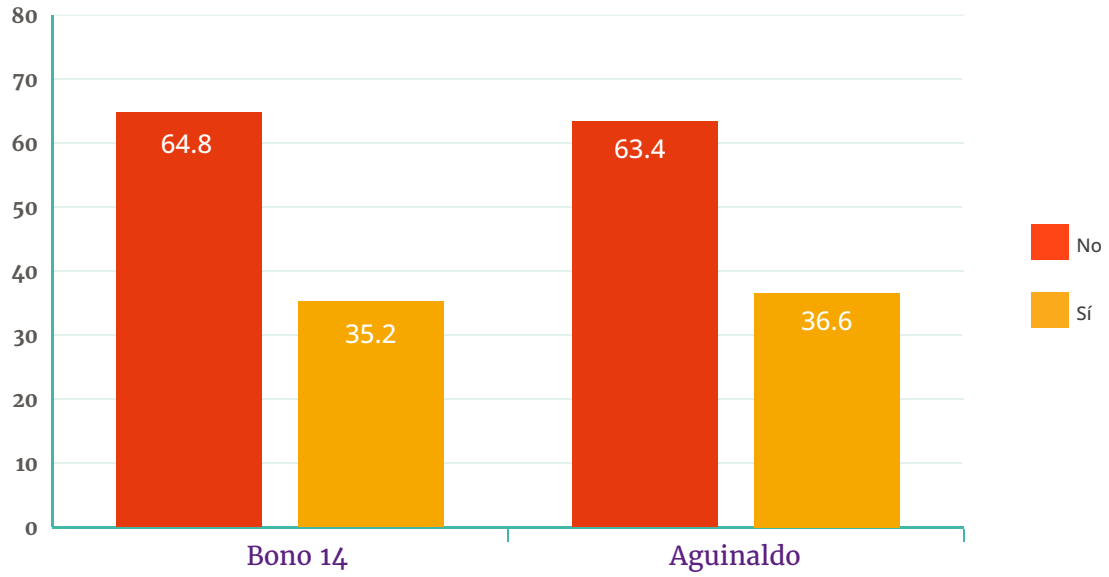
	Ingreso		Promedio
	Entre	A	
Día	Q30.00	Q150.00	Q114.00
Semana	Q100.00	Q560.00	Q133.00
Quincena	Q300.00	Q1,500.00	Q1,015.00
Mes	Q800.00	Q3,000.00	Q1,757.00

Estos datos reflejan una amplia variabilidad salarial, con algunas personas recibiendo remuneraciones sustancialmente más bajas que otras.

Es relevante considerar que el 64% de las personas TCP reporta no recibir bono 14 y el 63.4% no recibe aguinaldo. Estos datos son preocupantes, ya que el bono 14 y el aguinaldo son beneficios laborales establecidos por la legislación guatemalteca para el sector laboral en general.

Gráfica 7

Proporción de TCP que reciben Bono 14 y Aguinaldo



En cuanto a la puntualidad del pago, el 62% de las personas TCP en todas las temporalidades de trabajo opina que recibe su salario puntualmente. Sin embargo, se observa una variabilidad en esta percepción según la temporalidad. Aquellas que trabajan por día (71.4%) y por semana (75.0%) reportan mayor puntualidad en los pagos, mientras que quienes trabajan por quincena (53.8%) y por mes (56.0%) experimentan retrasos con mayor frecuencia. Este patrón podría indicar desafíos en la gestión del pago en periodos más extensos y subraya la importancia de abordar la puntualidad de los salarios para garantizar la estabilidad financiera de las trabajadoras.

Desde una perspectiva de género, es fundamental reconocer que la gran mayoría de las personas TCP son mujeres. Las disparidades salariales y la falta de beneficios legales pueden tener un impacto desproporcionado en las condiciones de vida de estas mujeres, agravando las desigualdades económicas y de género.

Alimentación y descanso en el trabajo: En términos de alimentación, aquellas que trabajan una hora al día muestran una variedad de patrones, siendo destacable que la gran mayoría (85.7%) reporta recibir al menos un tiempo de comida, siendo el 50.0% beneficiaria de dos tiempos de comida y el 35.7% de uno solo. La distribución de tiempos de comida para las personas que trabajan por semana y quincena refleja también diversidad, mientras que aquellos con contratación

mensual exhiben una diferencia marcada al recibir los tres tiempos de comida (52.2%).

En contraste, se observa una proporción significativa de personas TCP que, debido a la naturaleza variable de sus horarios, no tienen restricciones en el consumo de alimentos, especialmente aquellos que trabajan por quincena (16.0%) y por mes (20.8%). Sin embargo, un segmento considerable de esta población no recibe tiempos de comida, siendo más pronunciado en aquellos que trabajan por día (14.3%), por quincena (17.7%), y por mes (8.0%).

En lo que respecta al tiempo de descanso durante la jornada laboral, se destaca que más de la mitad de las personas TCP (53.5%) no cuentan con tiempo de descanso, y este déficit es más acentuado entre aquellos que trabajan por día (78.6%). No obstante, la falta de descanso también es significativa en otros tipos de contratación, especialmente por semana (75.0%), por quincena (41.7%), y por mes (44.0%).

En cuanto a las horas de descanso, se observa que las personas TCP que trabajan por mes reciben una variedad de asignaciones, con un 33.3% obteniendo 8 horas y un 26.7% recibiendo 10 horas de descanso. Además, es destacable que el 81.0% de las personas TCP informan que se les otorga el séptimo día como día de descanso, lo cual sugiere una práctica común en esta población.

Feriados y permisos: La mayoría de las personas TCP que laboran por día, mes o semana/quincena no cuentan con permisos durante los días de feriado oficial, lo que sugiere una carencia de reconocimiento y respeto hacia su derecho al descanso en festividades. Además, la falta de vacaciones para el 78%, y el hecho de que el 21.1% de las que sí las reciben no las obtengan con pago, señala una ausencia de beneficios laborales esenciales.

En cuanto a la salud, aunque el 36.6% de las personas TCP que solicitan permiso para atender problemas de salud lo obtienen con pago del día laboral, la mayoría (64.6%) no goza de este privilegio, y dentro de este grupo, un 19.7% adicionalmente carece de permiso, evidenciando una falta de apoyo en situaciones de salud.

Respecto a los permisos para asuntos personales o familiares, es positivo que el 46.5% de las personas TCP sí obtengan estos permisos. Sin embargo, el 22.5% que no los obtiene y el 31% que no los ha solicitado o necesitado resultados que sugieren posibles barreras o falta de políticas claras en este ámbito.

Finalmente, el hecho de que el 40.8% de las personas TCP sean parte de alguna organización social, sindical o de iglesia podría interpretarse como un intento de buscar apoyo y representación colectiva, probablemente debido a las carencias en sus condiciones laborales individuales.

Carga laboral: En términos de la configuración de los hogares donde trabajan las TCP, se observa un promedio de 3.94 personas, con un rango de 1 a 7 personas. La mayor frecuencia es de 5 personas (26.8%) por vivienda. Asimismo, el promedio de habitaciones por vivienda es de 3.29, con un rango de 1 a 8 habitaciones, siendo la mayor frecuencia de 3 habitaciones (49.3%). Estos datos sugieren que las personas TCP operan en entornos familiares diversos y complejos, adaptándose a distintas dinámicas familiares y a la variedad de espacios en los que desempeñan sus funciones.

En cuanto a las tareas que realizan las personas TCP, se identifica un listado extenso de responsabilidades, que va desde el aseo general de la casa hasta el cuidado de menores y personas de la tercera edad, así como actividades específicas como limpiar el carro o cuidar el jardín. El promedio de tareas reportadas es de 4.8, con un rango entre 1 y 11 tareas. Las tareas más comunes incluyen el aseo de habitaciones, aseo de baños, aseo de toda la casa, cocinar y lavar la ropa a mano o en máquina.

Es notable que un porcentaje significativo de las personas TCP se dedican al cuidado de menores (20.5%) y de personas de la tercera edad (20.3%). Este hallazgo resalta la multifuncionalidad de las TCP, que no sólo desempeñan roles tradicionales del hogar, sino que también asumen responsabilidades de cuidado, lo cual está en línea con las expectativas culturales de género asociadas a las mujeres en el ámbito doméstico.

Se registran casos en los que las personas TCP se dedican exclusivamente al cuidado de personas de la tercera edad o solo a menores, evidenciando la especialización en ciertos roles. Esto puede reflejar una adaptación a las necesidades específicas de las familias empleadoras, resalta la flexibilidad y amplitud de funciones que asumen las TCP.

Es esencial destacar que la gran mayoría de las personas TCP son mujeres. Las responsabilidades detalladas anteriormente refuerzan la imagen y rol tradicional de las mujeres como cuidadoras y proveedoras de cuidado en el hogar, reforzando las normas de género arraigadas en la sociedad.

Equipo y seguridad en el trabajo: En relación con el suministro de equipos de trabajo, es alarmante que el 55.7% de las personas TCP no reciban ningún tipo de equipo por parte de sus patronas/es. Esta carencia puede tener implicaciones significativas para la salud y seguridad de las trabajadoras, ya que la falta de equipos adecuados puede aumentar el riesgo de accidentes y lesiones en el entorno laboral. Además, aquellas que reciben equipos tienden a ser guantes (22.5%) y delantales (16.9%), con una minoría que recibe ambos (7.0%). La falta de suministro, de uniformes y otros elementos esenciales puede impactar directamente en la comodidad y protección de las trabajadoras mientras realizan sus tareas.

En términos de capacitación en seguridad laboral, el 18% de las personas TCP reporta haber recibido instrucciones o capacitación para prevenir accidentes en el hogar. Este porcentaje relativamente bajo sugiere una falta de enfoque en la seguridad laboral, lo cual es preocupante dada la naturaleza de las tareas que realizan las TCP, que a menudo involucran el uso de productos químicos, electrodomésticos y otras situaciones potencialmente riesgosas. La falta de capacitación en seguridad puede aumentar el riesgo de accidentes y enfermedades laborales, impactando negativamente en la salud y bienestar de las trabajadoras.

Es esencial destacar que las siendo las TCP mujeres, la falta de suministro, de equipos y capacitación en seguridad laboral puede afectar de manera desproporcionada a estas mujeres, exponiéndolas a mayores riesgos en el entorno laboral.

Derechos laborales: En cuanto a la capacitación en derechos laborales, el 40.8% de las personas TCP han recibido esta formación. Este hallazgo sugiere que hay una proporción significativa de

trabajadoras que aún no han sido informadas adecuadamente sobre sus derechos en el ámbito laboral. Esta falta de conocimiento puede contribuir a profundizar la vulnerabilidad de las trabajadoras y a la persistencia de condiciones laborales precarias.

En relación con los despidos laborales, el 21.1% de las personas TCP han experimentado esta situación. De este grupo, el 66% fue notificado el mismo día, revelando prácticas de despido abruptas y posiblemente injustas. Además, solo el 13% de las personas despedidas recibió indemnización. Este resultado sugiere que existe una necesidad de mejorar las prácticas de notificación y compensación en casos de despidos, para garantizar un trato justo y equitativo para las trabajadoras.

En el análisis de los problemas experimentados por las personas TCP, se identifican diversas dificultades que afectan su entorno laboral y bienestar. Entre las preocupaciones más frecuentes se encuentran la exagerada carga laboral (56.0%), el retraso en el pago de salarios (44.0%), y la desigualdad en la alimentación (32.0%). Estos problemas señalan condiciones laborales precarias que afectan directamente la calidad de vida y la salud de las trabajadoras.

Es crucial destacar que, entre las personas que reportaron problemas, se identifican situaciones de desigualdad de género, como no permitirles llevar a sus hijos menores de 5 años al trabajo y experimentar acoso sexual por parte de algún miembro de la familia. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar las desigualdades de género arraigadas en el ámbito laboral y la necesidad de implementar medidas de protección efectivas.

Problemática en salud: En cuanto a los problemas de salud en el trabajo, el 59.0% de las personas TCP reporta haber enfrentado algún tipo de problema de salud relacionado con su empleo. Estos problemas abarcan desde accidentes laborales hasta enfermedades agudas y crónicas que afectan la capacidad de trabajar. Este alto porcentaje sugiere que las condiciones de trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud de las trabajadoras.

En cuanto a la búsqueda de atención médica, es alentador observar que la mayoría de las personas TCP (55%) busca más de un tipo de ayuda al enfrentar problemas de salud. La diversidad de fuentes de apoyo, que incluye clínicas del Ministerio de Salud, médicos particulares, farmacias, clínicas sociales y promotoras/es de salud, destaca la variedad de recursos utilizados por las trabajadoras para abordar sus problemas de salud.

La relación entre las personas TCP y sus patronas/es en el ámbito de la salud es notable. El 7.1% informa haber buscado ayuda directamente de sus empleadores, y en el 23.0% de las ocasiones, los patronos/as pagaron los costos relacionados con la atención médica. Este hallazgo destaca la importancia de la relación laboral en el acceso a la atención médica y subraya la responsabilidad de los empleadores en garantizar condiciones de trabajo saludables y el bienestar de sus trabajadoras.

En la ocasión en que las personas TCP se enfermaron y sus patronas/es pagaron, se observa que la cobertura no se limita solo al tratamiento médico, sino que se extiende a los exámenes de laboratorio (90%) y medicamentos (80%). Este nivel de apoyo financiero es esencial para garantizar

que las trabajadoras puedan acceder a una atención médica completa y efectiva.

La atención a la salud y el acceso a servicios médicos son aspectos críticos en la vida de las mujeres, y estos hallazgos resaltan la importancia de abordar las necesidades específicas de salud de las trabajadoras en este sector.

- **Programas de salud**

En cuanto al conocimiento de programas de salud, es preocupante que el 60.6% de las personas TCP encuestadas reportó no tener conocimiento de ningún programa de salud. Este hallazgo indica una falta de información sobre los recursos disponibles para el cuidado de la salud entre las trabajadoras de casa particular, lo cual puede tener consecuencias significativas para su bienestar general.

Entre los programas de salud conocidos, los del IGSS son los más reconocidos, con un 19.7% de las respuestas. Los programas del gobierno, de organizaciones no gubernamentales (ONG) y de iglesias también son mencionados, aunque en menor medida. Este resultado sugiere que existe una brecha en la difusión de información sobre programas de salud más allá de los ofrecidos por el IGSS.

En relación con las necesidades percibidas de servicios de salud, el 94.6% de las personas TCP expresan la necesidad de una combinación de coberturas, destacando la atención por enfermedad común (60.6%) y la atención contra accidentes (46.4%) como las dos necesidades más mencionadas. Estas necesidades son fundamentales y reflejan la naturaleza laboral de las TCP, que enfrentan riesgos de salud asociados a las condiciones de trabajo en el hogar.

La falta de conocimiento sobre programas de salud y las necesidades percibidas resaltan la importancia de abordar las desigualdades de género en el acceso a la información y a los servicios de salud.

- **Conocimiento sobre PRECAPI**

En cuanto al conocimiento del PRECAPI, el 28.2% de las personas TCP encuestadas afirma conocerlo. Este hallazgo sugiere que existe un nivel significativo de conciencia sobre el programa en la muestra, pero aún hay un porcentaje sustancial que no está familiarizado con este. El hecho de que la mayoría de las personas que conocen el PRECAPI lo hayan sabido a través de amistades destaca la importancia de las redes sociales y la difusión boca a boca en la adquisición de información sobre servicios de salud.

La inscripción en el PRECAPI se reportó en un 9.9% de los casos. Es relevante notar que, de estas personas, el 75% tiene un carnet del IGSS. Esto sugiere que la conexión con el IGSS y la inscripción en el PRECAPI pueden estar correlacionadas, lo que subraya la importancia de entender y abordar las barreras para la inscripción, especialmente para aquellas que no tienen acceso a otros servicios del IGSS.

La percepción valorativa de la atención recibida del PRECAPI muestra una diversidad de respues-

tas, con dos de las cuatro respuestas calificando la atención como 'muy mala'. Este hallazgo sugiere la necesidad de una revisión y mejora continua de la calidad de los servicios prestados, así como de un mayor entendimiento de las expectativas y experiencias de las usuarias. Actualmente, no se cuenta con datos del IGSS para comparar con esta percepción.

Las categorías de servicios utilizados por aquellas inscritas en el PRECAPI incluyen consultas por accidente en el trabajo, consultas por maternidad, consultas de niño sano (menores de 5 años), hospitalización, exámenes de laboratorio, medicinas, subsidio en dinero por maternidad y atención en rehabilitación. Esto refleja una variedad de necesidades y situaciones de salud que aborda el programa.

c. Encuesta: ETCP

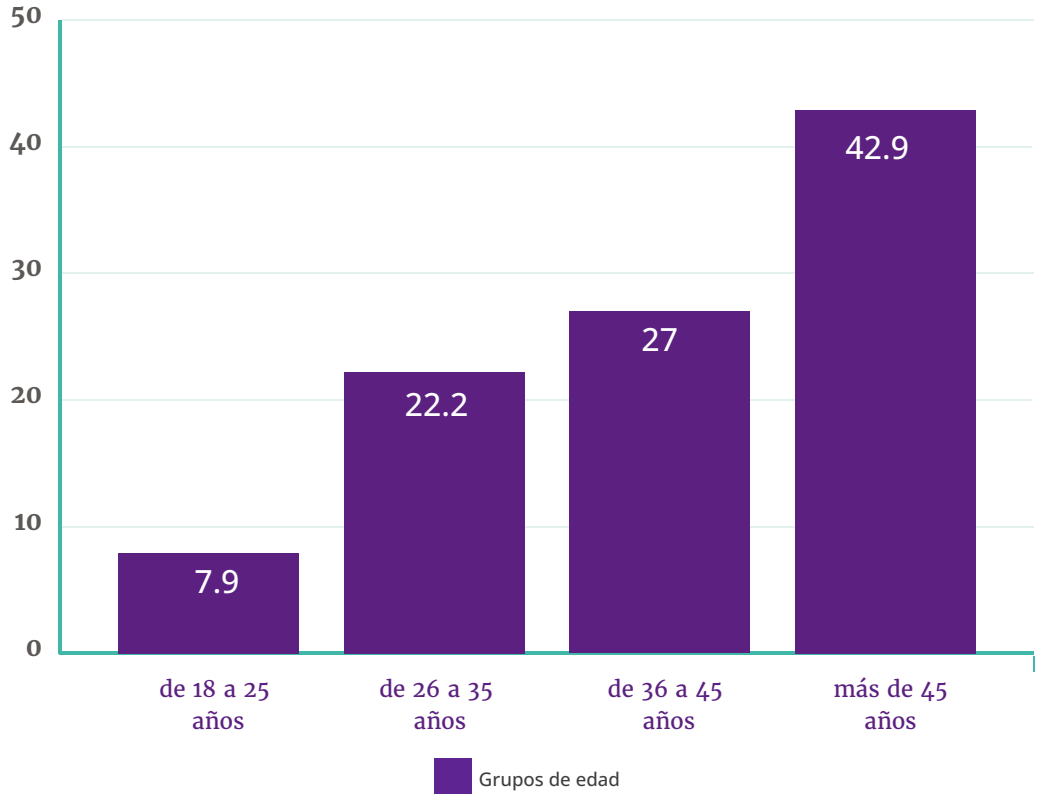
- **Perfil sociodemográfico de las personas ETCP que respondieron el cuestionario**

La mayoría de las ETCP son mujeres (93.7%), lo cual refleja una tendencia consistente con las expectativas tradicionales en torno a la relación patronal con el trabajo de casa particular. Es esencial reconocer la presencia de hombres y personas de otros géneros en este papel, aunque en proporciones menores.

La distribución por edad muestra que la mayoría de las ETCP se encuentran en el grupo de 46 o más años (42.9%), seguidas por el rango de 36 a 45 años (27.0%). Este perfil sugiere una presencia significativa de mujeres con experiencia y posiblemente establecidas en su vida laboral y personal.

Gráfica 8

Proporción de edad de ETCP



En cuanto al estado civil, casi la mitad de las mujeres ETCP son solteras o unidas (49.2%), con prevalencia de mujeres casadas en este rol. La distribución de estado civil refleja una variedad de experiencias de vida que podrían influir en la relación laboral con las personas TCP.

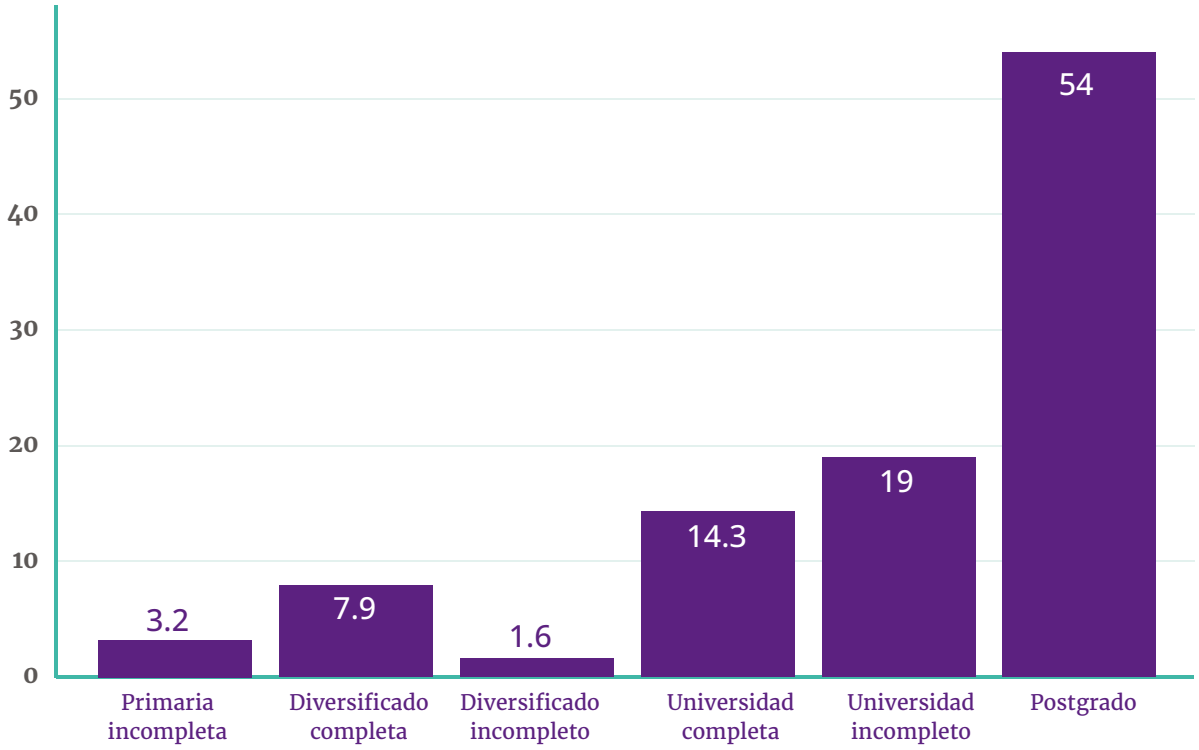
La identidad étnica indica una mayoría de mujeres ladinas/mestizas (96.6%), con una presencia minoritaria de mujeres mayas. Es crucial reconocer la diversidad étnica en este contexto laboral y considerar cómo esto podría afectar las dinámicas laborales y las relaciones de poder.

En términos de maternidad/paternidad, el 33.3% de las ETCP no tienen hijos/as, lo cual sugiere una diversidad de situaciones familiares. Aquellas que tienen hijos/as muestran una variabilidad en el número de descendientes, y la edad del hijo/a más joven de 18 o más años en la mayoría de las personas que respondieron el cuestionario destaca la presencia de hijos/as adultos en el hogar.

En cuanto a la escolaridad, las mujeres ETCP muestran un alto nivel educativo, con el 54.0% con estudios de posgrado, 14.3% con universidad completa y 19.0% con estudios universitarios. Resalta que, a pesar del alto nivel de escolaridad, el 74.6% de las ETCP no ha recibido capacitación para seguridad en el hogar y 69.2% no ha recibido capacitación sobre obligaciones patronales. Este nivel educativo elevado entre las ETCP podría influir en la dinámica laboral y en la interacción con las trabajadoras de casa particular, sugiriendo una mayor conciencia sobre derechos laborales y responsabilidades.

Gráfica 9

Escolaridad de ETCP



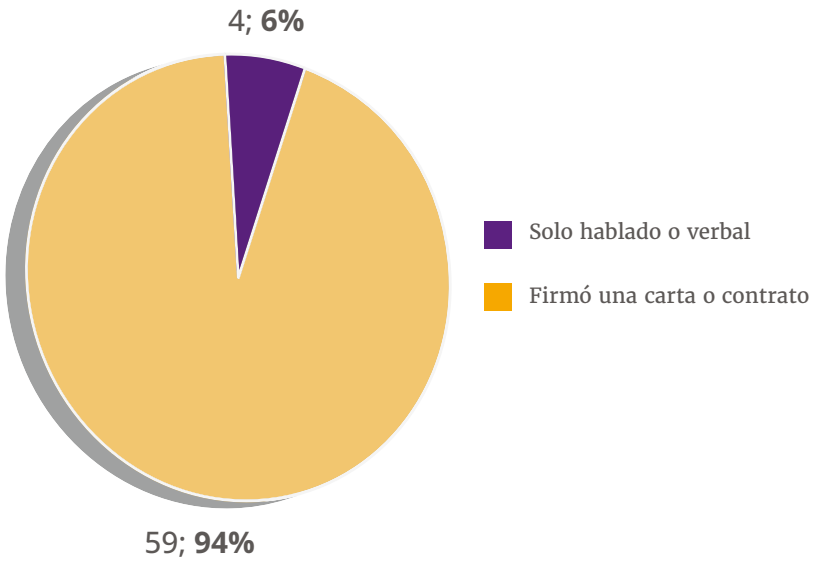
Desde una perspectiva de género, es fundamental reconocer las desigualdades y dinámicas de poder que pueden existir en el contexto laboral de las TCP. La predominancia de mujeres en el rol de ETCP y la variedad de situaciones familiares y niveles educativos destacan la complejidad de estas relaciones laborales. La diversidad étnica también debe considerarse, reconociendo las distintas experiencias y perspectivas que pueden surgir en este entorno laboral. Garantizar la equidad, el respeto y la comprensión de las necesidades individuales de las TCP es esencial para promover ambientes laborales justos y saludables.

- **Condiciones de contratación y obligaciones laborales**

Contrato laboral: En cuanto al tipo de contrato, se destaca que 93.7% de las ETCP que participaron en el estudio reportaron haber establecido una relación laboral de forma verbal. En contraste, solo el 6.3% formalizó la relación mediante la firma de una carta laboral o contrato escrito. Esta tendencia hacia contratos verbales puede generar incertidumbre y falta de claridad en las expectativas y obligaciones de ambas partes, subrayando la necesidad de fomentar la formalización de los acuerdos laborales para salvaguardar los derechos y deberes de ambas partes.

Gráfica 10

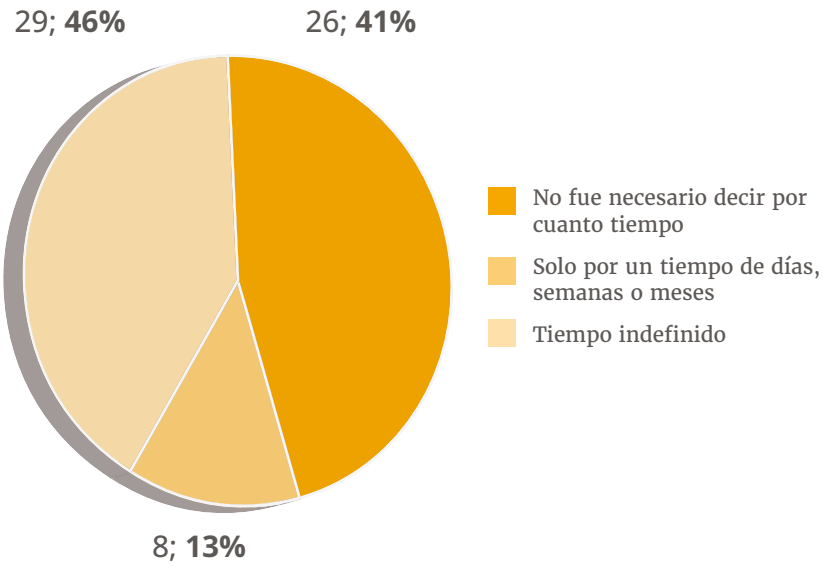
Condiciones de contratación: Tipo de contrato o arreglo entre TCP y ETCP



En el momento de la contratación, se observan discrepancias notables en la información proporcionada por las ETCP sobre la temporalidad o duración del empleo. Un 41.3% de las empleadoras no dio información alguna sobre la temporalidad de la relación laboral, mientras que un 46.0% informó que la contratación era por tiempo indefinido. Por otro lado, un 12.7% de TCP fue notificada de que el contrato tenía una duración específica de días, semanas o meses. Esta falta de uniformidad en la comunicación sobre la temporalidad plantea inquietudes sobre la transparencia en las relaciones laborales, destacando la importancia de establecer expectativas claras desde el inicio.

Gráfica 11

Condiciones de contratación: Definición del tiempo de contratación



Tiempo de trabajo: En este análisis se examinaron las horas diarias de trabajo y el número de días laborados por semana en el contexto de las relaciones laborales entre ETCP y las TCP. Los resultados reflejan una diversidad de condiciones laborales, destacando la predominancia de jornadas laborales de 8 horas diarias con variabilidad en los días de trabajo por semana.

En relación con las horas diarias de trabajo, se observa un rango significativo que oscila entre 3 y más de 14 horas diarias. La mayoría de las trabajadoras (54.0%) informaron trabajar entre 6 y 8 horas diarias, siendo el intervalo de 8 horas el más común (30.2%). Asimismo, un 12.7% labora 6 horas y un 11.1% labora 7 horas diarias. Estos hallazgos sugieren una concentración en jornadas laborales estándar, aunque se debe prestar atención a aquellas que superan las 8 horas, con el fin de garantizar condiciones laborales justas, respetuosas de la salud y el bienestar de las trabajadoras.

En cuanto al número de días laborados por semana, se identifica un rango entre 1 a 6.5 días. La mayoría trabaja 1 y 5 días a la semana, ambos con un 22.2%. Le siguen 2 días (14.3%) y 3 días (12.7%). No obstante, un 20.6% de las TCP contratadas reporta trabajar entre 6 y 6.5 días a la semana. Este dato resalta la importancia de considerar la carga laboral y la necesidad de establecer límites claros para preservar el equilibrio entre el trabajo y el tiempo de descanso.

Salario: En términos de salarios diarios, se observa una variabilidad considerable, oscilando entre Q50.00 y Q200.00 según las personas ETCP. Estas cifras resaltan la diversidad de remuneraciones en este sector, señalando la importancia de garantizar salarios justos y equitativos.

Cuadro 15

Promedio de salarios pagados por ETCP

	Ingreso		Promedio
	Entre	A	
Día	Q100.00	Q125.00	Q113.00
Semana			Q1,020.00
Quincena	Q200.00	Q15,000.00	Q1,545.00
Mes			Q3,022.00

En cuanto a prestaciones adicionales, el 58.7% de las ETCP reportaron pagar el bono 14, y el 66.7% afirmó cumplir con el pago de aguinaldo. No obstante, el Cuadro 3 muestra variaciones significativas según la temporalidad de pago. Mientras que un 70.0% de las trabajadoras pagadas semanalmente reciben aguinaldo, este porcentaje disminuye a un 30.0% en el caso de quienes reciben su salario diariamente. Estas diferencias sugieren la necesidad de establecer prácticas más uniformes en la provisión de beneficios adicionales.

En cuanto a la puntualidad del pago, el 96.8% de las ETCP sostiene que cumplen con el pago de salarios de manera puntual en todas las temporalidades de trabajo. Este alto nivel de cumplimiento, que alcanza el 100.0% en el pago mensual, refleja una práctica positiva en las relaciones laborales, contribuyendo a la estabilidad financiera de las trabajadoras.

Alimentación y descanso en el trabajo: En cuanto a la provisión de tiempos de comida, se destaca que el 95.2% de las ETCP que participaron en el estudio aseguran brindar este beneficio a sus trabajadoras. Sin embargo, se observan diferencias significativas según la temporalidad del trabajo. Mientras que el 47.6% de las personas ETCP que contratan por día proporcionan un tiempo de comida, y el 33.3% brinda dos tiempos de comida, el 50.0% de las personas TCP contratadas por semana reciben dos tiempos de comida diarios. Este patrón sugiere la necesidad de considerar prácticas más equitativas y consistentes en la provisión de alimentos, independientemente de la temporalidad del empleo.

En cuanto al descanso durante la jornada laboral, el 65.1% de las personas ETCP indicaron que proporciona algún tiempo de descanso. No obstante, se observa una discrepancia notable en este aspecto. Aquellas que contratan por día muestran una menor propensión a proporcionar descanso (42.9%), mientras que la falta de descanso es alta en otros tipos de contratación: 10.0% para semana, 27.3% para quincena y 30.0% para mes. Estas variaciones indican la importancia de establecer estándares claros para el descanso durante la jornada laboral, independientemente de la temporalidad del empleo.

En cuanto al tiempo para dormir, específicamente para quienes trabajan por mes, el 70.0% de las personas ETCP indicaron proporcionar este beneficio. Esta práctica es relevante, especialmente para aquellas que realizan jornadas laborales extensas. Sin embargo, se debe prestar atención al 30.0% que no brinda este tiempo, considerando la importancia del descanso nocturno para la salud y el bienestar de las trabajadoras.

Feriados y permisos: El análisis de las prácticas laborales entre las personas ETCP en lo que respecta a los días de feriado oficial, se evidencia una tendencia positiva, ya que la gran mayoría de las ETCP concede permisos laborales durante estos días, independientemente de la temporalidad del empleo. No obstante, se observa que las trabajadoras contratadas por día son las que menos beneficio reciben en este aspecto. Esto sugiere la necesidad de promover prácticas más uniformes y equitativas en la concesión de permisos durante los feriados, asegurando que todas las trabajadoras gocen de este derecho fundamental.

En relación con las vacaciones pagadas, se aprecia que existe una mayor propensión a proporcionar este beneficio a las trabajadoras contratadas por quincena y mes, mientras que aquellas que laboran por día enfrentan una menor frecuencia de esta prestación laboral. Esto destaca la importancia de establecer políticas que promuevan la equidad en el acceso a vacaciones pagadas, independientemente de la temporalidad del empleo, fortaleciendo así la calidad de las condiciones laborales.

En cuanto a los permisos para atender problemas de salud, se observa que la mayoría de las personas ETCP otorgan el permiso con pago del día laboral, especialmente cuando se trata de motivos

de embarazo. Sin embargo, es preocupante que un porcentaje significativo no otorgue permisos con pago, siendo las trabajadoras contratadas por día las más afectadas. Esta situación resalta la importancia de sensibilizar sobre la necesidad de otorgar permisos con pago, especialmente en situaciones de salud, promoviendo así el bienestar y la salud de las trabajadoras.

Por último, en temas relacionados con organizaciones sociales, sindicales o de iglesia, la gran mayoría de las personas ETCP desconoce si las personas TCP pertenecen a alguna de estas entidades. Este desconocimiento puede indicar la necesidad de fomentar una mayor conciencia sobre la participación de las trabajadoras en diversas organizaciones, promoviendo así la conexión y la solidaridad en el ámbito laboral.

Carga laboral: En cuanto al entorno residencial de las personas ETCP, se observa un promedio de 3.4 personas en las viviendas, con un rango de 1 a 7 personas. Asimismo, el promedio de habitaciones por vivienda es de 3.4 habitaciones, con una mayor frecuencia de 3 habitaciones. Estos datos proporcionan una visión de la diversidad de tamaños de familia y espacios de vida en los hogares de las ETCP. Es crucial reconocer que estas condiciones impactan la dinámica laboral, ya que la disposición de recursos y el espacio físico influyen en las expectativas y exigencias laborales.

Con relación a las responsabilidades laborales de las personas TCP contratadas, se identificó un listado detallado de tareas que realizan en la casa donde trabajan. Estas tareas abarcan desde el aseo de habitaciones y baños hasta el cuidado de menores y personas de la tercera edad, así como actividades como la cocina y las compras. Con un promedio de 5.4 tareas asignadas, se evidencia una carga laboral diversificada y significativa para las trabajadoras.

Entre las tareas más frecuentes, se encuentran el aseo de habitaciones y baños, la cocina y el cuidado de menores, destacando la versatilidad y la amplitud de habilidades que las TCP despliegan en su labor diaria. Es relevante señalar que una proporción de ETCP contrata exclusivamente para el cuidado de menores, lo que indica la especialización de roles y la importancia del cuidado infantil en este sector laboral.

Equipo y seguridad en el trabajo: En relación con el equipamiento proporcionado, es preocupante observar que el 22.2% de las ETCP no proveen ningún tipo de equipo de trabajo a las TCP. Este hallazgo sugiere la necesidad de promover prácticas más consistentes en la provisión de equipamiento necesario para realizar las tareas, asegurando así un entorno laboral seguro y adecuado. Es positivo notar que la mayoría de las ETCP que sí proveen equipamiento priorizan elementos como guantes y delantales, indicando una práctica de protección personal en el desempeño de las tareas en el ámbito laboral que pueden mejorarse.

No obstante, la baja proporción de ETCP que ha recibido capacitación en seguridad en el hogar (74.6%) es motivo de preocupación. La falta de capacitación puede traducirse en riesgos tanto para las trabajadoras como para las empleadoras, especialmente considerando las diversas tareas realizadas en el hogar. La seguridad y la salud laboral son elementos fundamentales que deben ser abordados de manera integral para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

La disparidad en la provisión de equipamiento y capacitación destaca la necesidad de promover prácticas más uniformes en este aspecto. La capacitación en seguridad en el hogar debería ser una prioridad para todas las personas ETCP, independientemente del tamaño de la vivienda o la cantidad de tareas asignadas. Además, la sensibilización sobre la importancia de proveer el equipamiento necesario debe ser fortalecida, considerando que la falta de acceso a dichos recursos puede afectar la salud y el bienestar de las trabajadoras.

Obligaciones y problemas laborales: En cuanto a la capacitación sobre obligaciones patronales, es inquietante observar que el 69.2% de las personas ETCP no ha recibido formación en este ámbito. Esta falta de capacitación puede tener implicaciones significativas, ya que la comprensión adecuada de las obligaciones patronales es crucial para establecer relaciones laborales justas y cumplir con los derechos laborales de las trabajadoras. Se destaca la necesidad de implementar programas de capacitación para las ETCP, con un enfoque específico en sus responsabilidades y obligaciones como empleadoras.

En relación con los despidos laborales, el hecho de que solo el 17.5% de las ETCP hayan experimentado un despido sugiere cierta estabilidad en las relaciones laborales. Sin embargo, resulta preocupante que el 81.8% de quienes han despedido a una TCP lo hayan notificado el mismo día. Aunque un porcentaje similar dio indemnización, la falta de preaviso puede generar inseguridad y vulnerabilidad para las trabajadoras. Este hallazgo resalta la importancia de establecer prácticas de despido justas y transparentes, asegurando que las trabajadoras sean notificadas con anticipación y reciban compensación adecuada.

De acuerdo con los problemas reportados, el 31.7% de las ETCP no ha experimentado problemas con las TCP. Sin embargo, entre aquellas que reportaron problemas, se identificaron diversas preocupaciones, como la pérdida de objetos de la casa y respuestas desfavorables por parte de las trabajadoras. Se destaca que llevar a los hijos menores de 5 años es la problemática más relevante, subrayando la importancia de abordar las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Es relevante señalar que no se reportaron quejas de las TCP por violencia y acoso sexual, lo cual es positivo, aunque es necesario mantener una vigilancia constante en este aspecto y promover un entorno de trabajo libre de violencia.

Problemática en salud: El 31.7% de las personas ETCP que participaron en la encuesta informaron que sus trabajadoras de casa particular han experimentado algún problema de salud en el entorno laboral. Este hallazgo resalta la importancia de abordar las condiciones de trabajo para garantizar un ambiente saludable y seguro para estas trabajadoras. La salud de las TCP se ve afectada principalmente por enfermedades agudas (55.5%) y crónicas que requieren tratamiento continuo (15.5%), mientras que solo el 10% reportó accidentes laborales.

En términos de búsqueda de ayuda, se observa que tanto médicos particulares como las personas ETCP son recursos utilizados de manera equivalente, cada uno con un 15.0%. Este dato sugiere una interpretación clínica por parte de la ETPC como también una colaboración activa entre las y los profesionales de la salud para abordar las necesidades médicas de las trabajadoras.

Resulta relevante destacar que, en la última ocasión en que una TCP se enfermó, las personas ETCP asumieron el costo de la curación en el 55.5% de los casos. Esta práctica refleja un compromiso significativo por parte de las ETCP hacia el bienestar de sus empleadas. Además, cuando se financió el tratamiento, se observa un alto grado de cobertura, ya que el 72.7% de las veces se pagó la totalidad de los gastos, incluyendo exámenes de laboratorio (90.9%) y medicamentos (45.5%).

- **Programas de salud**

Sobre el conocimiento de programas de salud, un significativo 36.1% de las personas ETCP indicaron no tener información sobre ninguno. Entre las que sí están informadas, los programas de salud del IGSS son los más reconocidos, con un 38.1%. Le siguen los programas gubernamentales (11.1%), seguidos por los de iglesias (7.9%) y ONG (6.3%). Esta distribución sugiere que, aunque existe un nivel considerable de desconocimiento, las ETCP que están informadas tienden a identificar las instituciones gubernamentales como fuentes principales de programas de salud.

En relación con las necesidades actuales y futuras en términos de servicios de salud, un destacado 85.7% de las ETCP expresó la necesidad de una combinación de coberturas específicas. Las áreas de mayor relevancia incluyen la atención por enfermedad común, la dotación de medicamentos y la atención contra accidentes. Estas necesidades se destacan tanto individualmente como integradas en diversas combinaciones de servicios, evidenciando la complejidad y diversidad de las demandas de las ETCP en este ámbito.

Es notable que la atención por enfermedad común, la dotación de medicamentos y la atención contra accidentes son las coberturas más demandadas, subrayando la importancia de brindar servicios integrales que aborden tanto la prevención como la respuesta a situaciones médicas imprevistas.

- **Conocimiento sobre PRECAPI**

En relación con el conocimiento del PRECAPI, un 27.0% de las ETCP indicaron estar al tanto de su existencia. Entre este grupo, la mayoría (52.9%) adquirió conocimientos sobre el programa a través de material informativo, como volantes, trípticos o publicidad en la calle. Un pequeño porcentaje (11.8%) informó estar inscrito en el PRECAPI en calidad de patronal, mientras que ninguna de las ETCP encuestadas ha utilizado los servicios proporcionados por el programa para sus TCP.

Resulta notable que el 74.6% de todas las personas entrevistadas expresaron interés en recibir información del PRECAPI. Este hallazgo sugiere un nivel de apertura por parte de las ETCP hacia la posibilidad de conocer más sobre este programa.

En consecuencia, se evidencia una brecha significativa entre el conocimiento del PRECAPI y la participación en el programa por parte de las ETCP. Aunque un porcentaje considerable ha tomado conocimiento de su existencia, la baja tasa de inscripción y la ausencia de utilización de los servicios indican la necesidad de estrategias adicionales para promover la participación efectiva.

f. Grupos focales: TCP y ETCP

A partir de las percepciones, valoraciones y experiencias de personas TCP y personas ETCP, se realizaron tres grupos focales[8] con el propósito de contar con información clave (complementaria) para evaluar el PRECAPI en relación con su nivel de alcance y limitaciones en el diseño, estructura, manejo e implementación[9] . En el siguiente cuadro se describe el proceso de ejecución, perfil y número de participantes en los grupos focales realizados.

Cuadro 16

Descripción general de participantes en grupos focales

		No. de participantes		
		GF 1 organizado 26/11/2023	GF 2 no organizado 01/12/2023	GF 3 02/12/2023
Personas TPC				
Lugar de trabajo	municipios del dto. de Guatemala	7	6	
Edad	entre 18 y 40/45 años			
PRECAPI	inscritas o no inscritas			
Personas TPC				
Lugar de residencia	municipios del dto. de Guatemala			7
Edad	entre 18 y 40/45 años			
PRECAPI	inscritas o no inscritas			

Total de participantes en tres (3) grupos focales: 20 personas

Siguiendo el orden de la estructura temática abordada con las participantes en los grupos focales, en este apartado se presentan los principales hallazgos de cada uno de los tópicos y contenidos discutidos con las personas TCP y ETCP participantes.

A manera de referencia es importante indicar que la información fue recabada mediante la utilización de una metodología y técnicas de investigación con enfoque cualitativo y pre eminentemente participativo, mismas que buscan la construcción colectiva de contenidos, argumentos y valoraciones a través de la generación de un espacio de interacción y diálogo grupal.

8 El diseño metodológico e instrumentos de levantamiento y sistematización de información de los grupos focales fueron presentados en el Producto 2. Anexo 1 - Ajustado. Diseño Metodológico e Instrumentos de investigación de campo.

9 En la propuesta de INCEDES para la realización de la consultoría y aprobada por CENTRACAP y PADF, se sugirió la realización de un proceso de levantamiento y análisis comparado de información generada a través de los grupos focales e incluso en la encuesta en línea. Con ello se esperaba establecer contrastes entre TCP y empleadoras inscritas y no inscritas en el PRECAPI en el proceso de evaluación. A pesar de las múltiples gestiones que INCEDES realizó y del apoyo ofrecido por CENTRACAP no se logró identificar a ninguna TCP y empleadora inscrita en el PRECAPI. Por lo que en forma coordinada INCEDES-CENTRACAP-PADF se tomó la decisión de realizar tres (3) grupos focales (Un grupo focal con TCP organizadas en CENTRACAP y otro grupo de TCP no organizadas que INCEDES invitó a participar). En el caso de las empleadoras, también fue necesario el ajuste de ejecución de un grupo focal con participantes inscritas o no en el PRECAPI. En este caso, también se estableció que la inscripción en el PRECAPI es muy baja, lo cual puede corroborarse inclusive en las estadísticas oficiales remitidas por el IGSS a través del servicio de acceso a información pública referenciadas en otros apartados del producto 3.

En seguimiento de los ajustes metodológicos acordados con CENTRACAP y PADF, se realizaron en total tres (3) grupos focales, como se indica a continuación: Domingo 26 de noviembre: Grupo Focal 1 (TCP- organizadas): se llevó a cabo en la sede de CENTRACAP para lo cual se contó con su apoyo en la gestión de la participación de siete (7) personas TCP vinculadas con esta institución. Sábado 02 de diciembre: Grupo Focal 2 (TCP- no organizadas): en la sede de INCEDES y se contó con la participación de seis (6) personas TCP y Grupo Focal 3 (empleadoras): en la sede de INCEDES y se contó con la participación de siete (7) ETCP.

De manera tal que los hallazgos presentados en este informe recogen puntos de vista discutidos desde el ámbito individual al colectivo / grupal mediante la generación de aportes que rescatan el nivel de autorreflexión individual para luego pasar a la generación de valoraciones compartidas que se constituyen en tendencias en cada uno de los grupos.

También se rescatan nociones que por su particularidad y/o singularidad dan cuenta de aspectos que deben ser considerados con el mismo nivel de importancia con el que se reconocen los posicionamientos colectivos.

En la medida de la posibilidad y como parte de un ejercicio de comparación, también se distinguen contrastes entre grupos tomando como condición algún aspecto que diferencia a cada grupo. Es el caso de la condición de ser una persona TCP que Sí o No participa o forma parte de una organización (diferencias entre GF1 y GF2) y claramente diferenciada en el caso del GF3 integrado por ETCP.

Una última referencia metodológica para aproximarse a la lectura y aprovechamiento de los resultados de los grupos focales es el hecho que en este tipo de estudios se privilegia el análisis del lenguaje entendido como el medio sobre el cual se construye un entramado conceptual compartido y que facilita la comunicación entre personas.

En ese sentido, algunas valoraciones cuantitativas que se incluyeron en el texto del informe de grupos focales (Anexo 2), constituyen aproximaciones a la comprensión general de las ideas y la constitución de tendencias, pero claramente diferenciadas de valoraciones estadísticas que requieren otro tipo de procedimiento en el recabado y análisis de la información.

- **Situación laboral y social de las mujeres TCP en Guatemala**
  - La información recabada da muestra de experiencias vividas que proyectan la ocurrencia de abusos entre graves y severos que vulneran los derechos de las TCP.
  - Por otro lado, las empleadoras desde un posicionamiento inicialmente crítico aceptan que la situación está cambiando lo que podría ser indicativo de apertura a una relación empleadora – trabajadora que avance en el cumplimiento de derechos y obligaciones.
- **Políticas o leyes conocidas en Guatemala para proteger los derechos de las personas TCP**
  - Se mencionan instituciones encargadas del seguimiento y debido cumplimiento de derechos de las TCP por parte de diversos actores (PDH, MINTRAB, IGSS, Defensoría de la Mujer, CARE).
  - Al mismo tiempo, se evidencia ambivalencia entre el reconocimiento de avances y una práctica débil o escasa en el cumplimiento de derechos y obligaciones en la relación entre TCP y ETCP.
  - Ello se traduce en falta de confianza en las instituciones encargadas por parte

del Estado y en la percepción de capacidad insuficiente para la gestión efectiva de derechos entre las TCP.

- Esta situación se fortalece ante el escaso o disperso conocimiento sobre políticas y leyes relacionadas entre TCP (en menor medida las que se vinculan orgánicamente con CENTRACAP) y empleadoras.

- **Condiciones y dinámicas del trabajo en casa particular en el Departamento de Guatemala**

  - La caracterización de la situación de las TCP en el departamento de Guatemala muestra un conjunto de procesos valorados negativamente desde la perspectiva del debido cumplimiento de derechos laborales antes y después de la pandemia del Covid-19 (horarios, salarios y prestaciones).
  - Al mismo tiempo tanto por parte de las TCP como por las ETCP se distinguen elementos que se califican como positivos o ambivalentes, lo que significa que en ambos grupos se reconocen avances en esta materia. Dicha consideración se acentúa en las valoraciones positivas post pandemia del COVID-19.
  - El gran ausente continúa siendo el Estado como el titular de la obligación del debido cumplimiento de los derechos de las personas TCP.

- **Principales problemas que enfrentan las mujeres TCP en el ejercicio de sus derechos laborales y sociales**

  - Valoración generalizada de que las condiciones laborales de las TCP han sido y continúan siendo precarias antes, durante y después de la pandemia del Covid-19.
  - Ambivalencia en la relación entre TCP y ETCP en un marco de gestión social y político incierto.
  - Ausencia notable de las instituciones del gobierno en el seguimiento, apoyo y vigilancia del debido cumplimiento de las condiciones laborales de las TCP.

- **Acceso de las TCP a los servicios de salud**

  - La atención de la salud de las TCP también es abordada de manera ambivalente por parte de las personas ETCP. Para algunas empleadoras forma parte de las responsabilidades que deben ser incluidas en la relación laboral establecida con las TCP y para otras "las enfermedades de las TCP" constituyen un factor de riesgo que con frecuencia es motivo de despido.
  - De esta manera, un derecho fundamental como es la salud se convierte en argumento de posible pérdida del empleo cuando por diversos motivos la TCP se enferma. Es en estos casos cuando "la solución por cuenta propia" emerge como alternativa de continuidad en el empleo y de atención de la salud.

- **Conocimiento sobre PRECAPI**
  - En términos generales el PRECAPI no es conocido entre las TCP y empleadoras. En forma inicial sus características son atractivas tanto para las TCP como para las empleadoras. No obstante, al examinar con más detenimiento su oferta y condiciones de uso, se disminuye notablemente el interés manifiesto.

- **Proyección psicográfica del PRECAPI**
  - El ejercicio de proyección de perfil psicográfico[10] del PRECAPI consiste en la construcción imaginada de la personalidad del programa. Se solicita a las participantes que cierren sus ojos y que imaginen que por arte de magia el PRECAPI se convierte en persona.
  - Al abrir los ojos, se solicita que describan características específicas de la persona que imaginaron alrededor de los siguientes temas y preguntas: edad, sexo, apariencia física, cómo está vestida esa persona, cómo es la manera de ser de esa persona, qué música escucha, en qué zona vive, qué hace los fines de semana, en qué trabaja, a dónde le gusta viajar, en qué se transporta, cuál es su principal cualidad y defecto, si invitarían a esa persona a su casa y qué consejo le darían a esa persona.
  - Los resultados descriptivos de este ejercicio se presentan en el Cuadro 17 en el que también se incluye el análisis de la información identificada. De manera general, puede indicarse que se recurrió a una evaluación psicográfica del PRECAPI en tanto TCP y ETCP, manifestaron su desconocimiento del programa.
  - Desde este punto de partida, la información recabada es valiosa en el establecimiento de las necesidades de un programa como el PRECAPI u otro equivalente expresado en la voz de la TCP y ETCP. Con ello se puede establecer la naturaleza de la oportunidad y proyección que el PRECAPI o un programa equivalente puede tener en el presente y a futuro.
  - El análisis detallado de la información recabada en el ejercicio de proyección psicográfica de la personalidad del PRECAPI incluye consideraciones específicas presentadas en el siguiente cuadro.

10 El ejercicio de proyección de perfil psicográfico facilita la caracterización de la imagen de un bien o servicio a través de la generación espontánea de motivos, sentimientos y valoraciones que forman parte del imaginario individual o colectivo y que difícilmente podrían ser expresados en forma racional. La información recabada permite establecer necesidades de las personas y colectivos, así como el tipo de aproximación o toma de distancia que establecen en la medida que se requiere o rechaza el bien o servicio analizado.

Cuadro 16 • Registro / Sistematización In-Situ Ejercicio de proyección de perfil psicográfico

Descripción

Grupo 1: **Personas TCP organizadas**	Grupo 2: **Personas TCP no organizadas**	Grupo 3: **Personas ETCP**
01. ¿Qué edad tiene?		
Entre 25 y 40 años	Mujer: Entre 30 y 38 Hombre: 40	Maduro, 50 años
02. Sexo: ¿Es hombre o mujer?		
Mujer	Mujer – 5/6 Hombre 1/6	Hombre
03. ¿Cómo es su apariencia física?		
• Delgada • Alta • Morena • Pelo corto y liso	Mujer: • Bonita • Algo mayor • Delgada • Gordita • Alta Hombre: • Joven médico • De bata	• Blanco • Robot vestido de hombre • Grande, con bigote • Canoso • Tirano • Capataz de finca
04. ¿Cómo está vestida esa persona?		
• Traje: saco, corbata, zapatos formales • Cómodo/normal: Pantalón de lona, tenis, playera	• Mujer: • Pantalón de tela, blusita blanca • Falda azul, blusa y saco blancos • Vestida de médico • De vestido blanco	5/6 – traje formal
05. ¿Cómo es la manera de ser de esa persona?		
• Agradable • Super educado • Sonriente • Amable	Amable	• Frío • Feroz • Enojado • Serio • Exigente • Machista • Misógino
06. ¿Qué música escucha?		
• Románticas • Clásicas de los 80's • Música instrumental, de tranquilidad • Marimba	Mujer: • De todo • Romántica Hombre: • Clásica	• Canción: Rata de dos patas • No sabe de música • No oye música, porque la música calma a la fiera

Tendencia en perfil psicográfico	Proyección de necesidad principal
Juventud, fuerza, madurez	Protección, certeza-seguridad, soporte continuo "Para mi toda la vida"
Cuidado maternal, calidez Certeza, apoyo	Conocimiento para atender las necesidades de la vida de las TCP
TCP Persona sana, ágil, atractiva para todas las edades, confiable, inteligente Empleadoras Autoritarismo / sumisión Recuerdo de obligación	Ambivalencia Posibilidad de controversia entre TCP y ETCP como usuarias del PRECAPI Servicio de salud para todas las edades (atracción) vs. ente que obliga (evitación)
TCP Persona cercana, próxima y seria Empleadoras Persona seria	Servicio de salud con conocimientos de salud para atender todas las necesidades de las personas (atracción) vs. ente que obliga (evitación)
TCP Cercanía, con conocimientos, amigable y feliz Empleadoras Distante, exigente, calculador, sexista y grandilocuente	Servicio de salud apropiado para las TCP que propicia seguridad y felicidad Un programa que exige debido cumplimiento de todas las partes involucradas
TCP Cercanía, con conocimientos, amigable y feliz Empleadoras Distante, exigente, calculador, sexista y grandilocuente	Servicio de salud para todas las personas (atracción / TCP) vs. ente que obliga

Grupo 1: **Personas TCP organizadas**	Grupo 2: **Personas TCP no organizadas**	Grupo 3: **Personas ETCP**
07. ¿En qué zona vive esta persona?		
• En la ciudad: Zona 10, zona 1 • Fuera de la ciudad: Sololá, Amatitlán – "por el lago"–	• Zonas de la Ciudad: 11, 12, 14, 15, 10 • Fuera de la ciudad: Villa Nueva	• Cayalá • Zona 14 • Mixco
08. ¿Qué hace los fines de semana?		
• Sale a correr • Descansa • Juega futbol • Comparte con su familiar	• Se va al parque • Lee bastante para saber más del tema y poder apoyar a las personas • Estudia • Va a pasear • Carga su computadora para estar ahí aprendiendo	• Se va a beber con sus amigos • Fuma muchísimo, puro • Piensa su estrategia • Socializa con gente igual que él • Nada, está solo
09. ¿En qué trabaja esta persona?		
En el PRECAPI	• En una oficina • Trabaja en su casa, en la oficina y en todos lados	• Empresario, de la vieja escuela • Nuevo rico, que quiere mandar sobre los demás
10. ¿A dónde le gusta viajar?		
• París, Francia • Monterrico • Xela • Antigua • Sololá • Petén	A los departamentos de Guatemala, lugares aledaños donde haya piscinas	• Un lugar tranquilo • A la playa • Italia • Si es nuevo rico: Estados Unidos (Nueva York, Miami)
11. ¿En qué se transporta?		
• Camioneta Honda • Camioneta Hyundai • Hilux 4X4	En carro: • Toyota • Mazda (mencionado 3 veces) • Modelo: 2016-2017	• Suburban negra • Blindado, del año • Lleva guardaespaldas
12. ¿Cuál es su principal cualidad?		
• Es amable • Es educado • Ayuda a las personas	• Ser amable y educada • Velar por el beneficio de algunas personas • Accesible • Ser paciente	• Inteligencia numérica (de dinero) • Astucia • Ambicioso • De mucha labia

Tendencia en perfil psicográfico	Proyección de necesidad principal
Llega a todas partes y puede dejar de ser exclusivo	Servicio de salud para todas las personas (atracción / TCP) vs. ente que obliga (evitación / sector empleador)
Es familiar e incluye las diversas necesidades de una familia Puede generar controversia entre empleadoras/es y por ello no recibe apoyo de este sector	Servicio de salud para todas las personas (atracción / TCP) vs. ente que obliga (evitación / sector empleador)
Llega a todas partes y puede dejar de ser exclusivo Puede generar controversia entre empleadoras/es y por ello no recibe apoyo de este sector	Servicio de salud para todas las personas (atracción / TCP) vs. ente que obliga (evitación / sector empleador)
Llega a todas partes y puede dejar de ser exclusivo Incluye características que pueden generar rechazo	Servicio de salud para todas las personas (atracción / TCP) vs. ente que obliga (evitación / sector empleador)
Llega a todas partes y puede dejar de ser exclusivo Necesita cuidarse pues sus características se asocian con riesgo, seguridad pública	Servicio de salud para todas las personas (atracción / TCP) vs. ente que obliga (evitación / sector empleador)
TCP Persona cercana, generosa próxima y seria ETCP Persona ambiciosa que busca aprovecharse de otros	Ambivalencia: confianza vs. desconfianza

Grupo 1: **Personas TCP organizadas**	Grupo 2: **Personas TCP no organizadas**	Grupo 3: **Personas ETCP**
13.¿Cuál es su principal defecto?		
• Estresado • Miedo, se limita	• Que no le ponen atención • Que hagan lo contrario de lo que ella dice • Explotar, es gritón • Los límites que pone, es cuadrado	• Mujeriego • Violador de derechos • Machista
14. ¿Invitarían a esta persona a su casa?		
SI – 4/7 NO- 3/7	SI – 5/6 NO – 1/6 Si tiene ciertos defectos, es lo que me hace a mí no visitar un médico. Cuando me imagino un médico bueno, me imagino a alguien, pero si me imagino a un médico con defectos, ya no los quiero	NO – 6/6
15. ¿Qué consejo le darían a esta persona?		
• Que no se estrese • Que siga adelante • Que siga trabajando • Que siga apoyando a las personas, porque hace un buen trabajo • Que sea muy paciente (no sea desesperado) • Que siga compartiendo sonrisas • Que siga adelante, ayudando a las personas	• Que sea amable • Que sea más accesible - que llegue a más personas • Más paciente • Que sea muy amable • Que les tenga paciencia a los pacientes • Que escuche a las personas, qué es lo que necesitan. • Qué necesitan las personas: • Que trate bien a un paciente • Que ponga atención a los pacientes, a las personas que acuden a ella. • Si va a estudiar algo, piense en servirle a los demás, porque es lo que yo no he recibido de ciertos profesionales, yo no he recibido el trato que yo merezco. • Como la persona que nos imaginamos trabaja en el IGSS: Tener más cuidado con las citas, con una atención pronta, que me escuche.	• Que sea más humano • Que vaya a buscar un pueblo donde lo quieran, otro país • Que salga de la burbuja en la que está • Que se ponga en los zapatos del otro - No le vamos a cambiar el chip como queremos, lo invitamos a que lo haga un mes. • Con el chicote en la mano • Te estás pasando de la raya y va a haber un momento en que te van a parar • Que está en una posición donde puede hacer un cambio significativo para muchas mujeres y hombres

Tendencia en perfil psicográfico	Proyección de necesidad principal
TCP Persona difícil de manejar, con ambivalencia emocional, identificación con personalidad violenta ETCP Franca controversia y oposición a la realización del programa	Ambivalencia: confianza vs. desconfianza
TCP Persona cercana, generosa próxima y seria ETCP Franca controversia y oposición a la realización del programa	Ambivalencia: confianza vs. desconfianza
TCP Que se realice el PRECAPI o un programa equivalente en forma mejorada ETCP Franca controversia y oposición a la realización del programa	Ambivalencia: Ejecución del programa o equivalente vs. No ejecución del programa o equivalente

Tomando en cuenta las valoraciones presentadas en el cuadro anterior es importante hacer notar algunas tendencias generales:

a. Proceso de ambivalencia progresiva hacia la diferenciación entre los puntos de vista de personas TCP y ETCP.

- Al inicio se observaron comentarios y tendencias relativamente compartidas entre personas TCP y ETCP.
- Gradual y sucesivamente puntos de vista entre TCP y ETCP tomaron distancia hasta constituirse en puntos de vista en oposición.
- Estas consideraciones son indicativas de la baja o nula oportunidad que tiene el PRECAPI en el imaginario colectivo dado que su existencia requiere del acuerdo entre TCP y ETCP.
- El establecimiento de valoraciones ambivalentes no sólo ocurrió en el marco del ejercicio de proyección psicográfica, sino que se observó en diversos procesos de diálogo y discusión realizados durante la ejecución de los grupos focales (TCP y ETCP).
- Dichas consideraciones aparecieron en forma de comentarios directos o a través de la narración de experiencias vividas por las personas TCP en sus espacios laborales y los esfuerzos que deben realizar para tener acceso a salud, que sugieren el impulso de una iniciativa programática con alcances más amplios en términos de su cobertura en materia de servicios y aplicación territorial, entre otros.
- En este marco, los hallazgos del ejercicio de personalidad psicográfica alertan sobre la baja o nula posibilidad de éxito del PRECAPI, además de otros factores como la ejecución institucional que no son tomados en cuenta en esta parte del estudio.

b. Un programa del IGSS para la atención de la salud de las TCP

- Las consideraciones incluidas anteriormente no invalidan la necesidad y el derecho de algún tipo programa de salud ofrecido por el IGSS diseñado especialmente para TCP en el presente y en el futuro, dada la necesidad y vigoroso interés manifiestos en las consideraciones de las TCP.
- De acuerdo con la información recabada a partir de la revisión del material de divulgación del PRECAPI por las participantes en los tres grupos focales indican que en las actuales circunstancias este programa no reúne las características para cubrir las necesidades de atención de la salud de las TCP.
- Dicho proceso puede encaminarse mediante una reforma al diseño general del PRECAPI para acercarlo al formato de atención de trabajadores afiliados al IGSS o el impulso de un programa completamente renovado.

2.3.

Balance general de hallazgos

a. Alcances y limitaciones del programa

Cobertura limitada: La baja cobertura del programa en relación con sus beneficios de protección para las TCP es una necesidad crítica, reflejando un contexto que limita el acceso a la salud y seguridad social, impactando significativamente en el reconocimiento de sus derechos laborales y sociales, así como su bienestar.

Actualmente el PRECAPI no aborda de forma integral las necesidades de las mujeres TCP a lo largo de su ciclo de vida, al centrarse en aspectos como la maternidad, excluye otro tipo de beneficios como el acceso a beneficios de pensión o supervivencia, fundamentales en la garantía de condiciones de vida plena para las y los trabajadores. Así también, dado su carácter actual de plan piloto, la limitada cobertura geográfica también puede significar un obstáculo ante una potencial expansión del programa.

Falta de conocimiento sobre el programa: Se observa la ausencia de una estrategia integral de información y divulgación sobre el acceso a la salud y a los beneficios del seguro social. Además, muchos ETCP muestran poco interés en inscribir a las personas TCP en el programa, lo que contribuye a la baja afiliación.

b. Lecciones aprendidas y propuestas de solución

Baja cobertura y desafíos en divulgación: El programa enfrenta desafíos significativos en términos de su baja cobertura, la cual puede atribuirse a una insuficiente divulgación y opciones de cobertura limitadas. Este hecho resalta la necesidad de implementar estrategias de divulgación e información más efectivas sobre los derechos de las y los trabajadores de casa particular, especialmente en relación con el acceso a la salud y los beneficios del régimen de seguridad social del país.

La falta de interés de los empleadores en inscribir a las personas TCP en el programa señala la necesidad de reformas. El diseño actual del programa, desde una perspectiva de minimización de costos para garantizar su sostenibilidad, no resulta atractivo.

Limitaciones en beneficios y necesidad de incentivos: Las reflexiones sobre la implementación del PRECAPI incluyen la percepción de que los beneficios no cubren las necesidades de todos los trabajadores que se dedican a esta actividad económica en un contexto de regulación limitada sobre sus condiciones laborales y reconocimiento de derechos. Ante ello, puede considerarse como un elemento el desarrollo de estrategias que incentiven la afiliación, tomando en cuenta los intereses de empleadores, trabajadoras y el Estado, implicando la revisión del programa y posibles reformulaciones enfocados en la armonización con estándares internacionales en materia de derechos humanos.

3.

Conclusiones

- **Un desafío institucional:** optimizar el potencial del PRECAPI. Aunque el PRECAPI surgió como una iniciativa vital para mitigar las desigualdades laborales y sociales que enfrentan las personas TCP, su eficacia se ve limitada por la falta de cobertura y la necesidad de una mayor difusión y colaboración institucional.

  Para quienes tienen conocimiento sobre el programa, esto se observa en las limitaciones de acceso a los beneficios del régimen de seguridad social en el país en comparación con otros beneficiarios de este, como resultado de las brechas normativas estructuradas a partir de regímenes laborales especiales, como ocurre en el caso de las personas TCP.

- **Desconocimiento sobre el PRECAPI por parte de las personas TCP y ETCP.** Si bien persiste la falta de conocimiento sobre el PRECAPI y su cobertura para personas TCP, se detectó una alta proporción de interés por parte de TCP y ETCP en conocer el programa, lo cual indica una apertura y disposición para acceder a servicios de salud, subrayando la necesidad de estrategias efectivas de comunicación y educación.

- **Carencia de regulaciones en las condiciones laborales de las personas TCP.** Las personas TCP en Guatemala carecen de regulaciones específicas que contribuyan a reducir las disparidades normativas como régimen especial laboral, acorde a lo establecido en el Código de Trabajo. A pesar del reconocimiento internacional, la falta de ratificación de convenios en el país exacerba las desigualdades en los derechos laborales de esta actividad económica.

- **Precariedad de las condiciones laborales y de protección de derechos humanos de las personas TCP.** Desde la falta de regulación en procesos de contratación o contratos informales, jornadas laborales extenuantes, diversidad de salarios hasta la falta de acceso a beneficios legales en cumplimiento de derechos fundamentales. El análisis de las condiciones actuales de las personas TCP muestra la importancia de fortalecer los marcos normativos e institucionales para responder a las necesidades de este grupo.

- **Falta de confianza en las instituciones estatales.** A pesar del conocimiento sobre los esfuerzos institucionales para avanzar en materia del reconocimiento y protección de los derechos laborales de las personas TCP (PDH, MINTRAB, IGSS, DEMI), prevalece una desconfianza generalizada de este sector en las instituciones estatales encargadas de protegerlas. Esta desconfianza refleja la percepción de capacidad insuficiente para gestionar de manera efectiva el acceso a la salud y otros derechos laborales. Ante ello, se reconoce el rol que han jugado las organizaciones sociales en representación y defensa de los derechos laborales de las personas TCP en Guatemala.

- **Desconocimiento de derechos de las personas TCP.** Sumado a lo anterior, uno de los hallazgos identificados es la falta de conocimiento sobre derechos y responsabilidades por parte de TCP y ETCP. La falta de sensibilización y formación en materia de derechos humanos representa una brecha significativa en el entorno laboral, lo que se refleja en la ausencia de campañas informativas sobre derechos y responsabilidades laborales. La carencia de acceso a la educación y formación profesional también contribuye a esta brecha, limitando las oportunidades de empleo y desarrollo para las personas TCP.
- **Intersección entre las condiciones laborales y la salud de las personas TCP.** Entre los hallazgos también se muestra que las personas TCP han experimentado problemas de salud en el entorno laboral, principalmente afectada por enfermedades agudas y crónicas, que requiere el acceso a medidas de tratamiento continuo. En ese marco, se ha identificado la falta de acceso a servicios de salud adecuados a sus necesidades, el cual se agudiza al considerar las necesidades específicas de salud de las mujeres TCP, quienes conforman una mayoría significativa en este grupo, así como la falta de información a programas y servicios de salud. Ante ello, la falta de medidas preventivas y proactivas para abordar estas necesidades constituye un vacío en la protección de la salud de las personas TCP.
- **Necesidad de medidas inmediatas para mejorar las condiciones laborales y de salud.** Así como acciones a largo plazo para fortalecer los sistemas de protección social y mejorar la confianza en las instituciones.
- **Insuficiente colaboración interinstitucional e intersectorial.** La colaboración entre instituciones estatales, organizaciones sociales y la sociedad civil es esencial para abordar de manera integral las necesidades de las trabajadoras de casa particular, a fin de fortalecer los procesos de protección social. Ante ello es necesario tomar en cuenta no solo la participación del PRECAPI sino la sinergia y articulación de procesos con el MSPAS y el MINTRAB aún no han dado muestras de acciones suficientes para cubrir las necesidades de este sector de la población trabajadora en Guatemala.
- **Necesidad de armonizar el marco normativo con estándares internacionales de derechos laborales, acceso a la salud y seguridad social.** Finalmente, las condiciones laborales actuales de las personas TCP en Guatemala apuntan hacia la necesidad de armonizar el marco normativo e institucional acorde a estándares internacionales en materia de derechos laborales, acceso a la salud y beneficios que ofrece la seguridad social, como es el caso de los Convenios de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (C.189) y sobre la seguridad social (C.102), así como otros instrumentos fundamentales que pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales y reconocer los derechos de las personas TCP en el país.

4.

Recomendaciones

Estas recomendaciones se basan en los hallazgos del estudio cuantitativo y cualitativo sobre personas TCP y personas ETCP, que subrayan la necesidad de abordar las desigualdades que propician y acentúan las vulnerabilidades que enfrentan las personas TCP.

Para ello como primera recomendación general es importante considerar la formulación de una política pública específica para garantizar el debido cumplimiento de los derechos laborales de las personas TCP. Simultáneamente, se debe transversalizar la visibilización del trabajo de casa particular en el conjunto de políticas públicas de asistencia y protección social con la finalidad de abordar las distintas dimensiones y de los aportes al desarrollo económico y social de Guatemala. Eso incluye las condiciones laborales, las relaciones de poder y las necesidades específicas de las personas TCP en esta actividad económica.

1. **Avanzar hacia el fortalecimiento del marco normativo y la formalización de las relaciones laborales entre personas TCP y personas ETCP**

   - La formalización de las relaciones laborales es un paso fundamental para garantizar los derechos de las personas TCP y promover la equidad de género en este sector. Para ello, es necesario elaborar una política pública que promueva la suscripción de contratos laborales escritos, el registro de las personas TCP en las instituciones competentes y el cumplimiento de las normas laborales vigentes como una forma de contribuir a reducir las disparidades normativas que establecen al trabajo de casa particular como un régimen laboral especial, como lo establece el Código de Trabajo.
   - El reconocimiento y valoración del trabajo de casa particular como una actividad económica y esencial para el bienestar y el desarrollo sostenible de la sociedad, a través de la formulación de una política pública, requiere de la participación de instancias gubernamentales (SEGEPLAN, SEPREM, MINTRAB, MSPAS, IGSS, DEMI) , así como de la participación activa de las personas TCP y organizaciones sociales, de tal manera que sus necesidades y prioridades en cada una de las fases de diseño e implementación de la misma.
   - Fortalecimiento de las regulaciones normativas e institucionales en un corto, mediano y largo plazo permitirá establecer estándares laborales mínimos adecuados para las necesidades de este sector. Estos estándares deberían de incluir salarios justos, jornada laboral, descansos y vacaciones remuneradas, seguridad y salud en el trabajo y acceso a la salud.

- Construcción de políticas públicas y programas de atención a las personas TCP deben adaptarse a sus necesidades específicas, teniendo en cuenta factores como la temporalidad del empleo, formas de contratación y salarios, el tamaño de la familia, las actividades específicas que realizan y la ubicación geográfica entre otros. Estos aspectos son insuficientemente considerados en la caracterización de la carga laboral y temporal, así como las implicaciones que todo ello tiene en la vida de las personas TCP para la identificación de necesidades laborales y de protección a sus derechos, incluyendo el acceso a la salud y seguridad social.

2. Promover la igualdad de género

La formulación de una política pública enfocada en personas TCP debe responder y ser parte de un esfuerzo integral de avanzar hacia la promoción de la igualdad de género a nivel nacional, eliminando las brechas salariales, laborales y de acceso a oportunidades para el desarrollo a las que se enfrentan sistemáticamente las mujeres y las personas de géneros diversos en el país. Avanzar en la promoción de la igualdad, la eliminación de todas las formas de discriminación de género, constituyen avances significativos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas TCP.

3. Impulsar acciones de sensibilización a personas TCP y ETCP

Es fundamental promover la sensibilización de las personas TCP y ETCP, sobre sus derechos y obligaciones laborales. Esto ayudará a crear una cultura de respeto por los derechos laborales en este sector y al cambio en la naturaleza de la relación entre las instituciones de gobierno, las personas TCP y ETCP.

- Generar una campaña informativa (MINTRAB, MSPAS, IGSS) dirigida a personas TCP y ETCP sobre sus derechos y responsabilidades patronales en el proceso de contratación, así como en el monitoreo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Facilitar el acceso a la educación y formación profesional para las personas trabajadoras de casa particular, con el fin de ampliar sus oportunidades de empleo y desarrollo.

4. Desarrollar estrategias de capacitación para personas TCP

Desarrollar un proceso de formación y capacitación (INTECAP, MINEDUC, MINTRAB) para que las personas TCP puedan acceder a mecanismos institucionalizados de certificación de habilidades, capacidades y conocimientos para la prestación de los servicios. En este caso, es necesario considerar la importancia que este sector laboral tiene en los servicios de cuidado.

5. Mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Promover la mejora de las condiciones de salud y seguridad de las personas TCP, incluyendo el acceso a atención médica, capacitación en seguridad y salud en el trabajo, considerando la dotación de equipos de protección personal.

- Mejora del sistema de salud pública para garantizar el acceso a los servicios preventivos y curativos de salud de este sector mediante el impulso de campañas informativas de la territorialización de los centros de atención.
- Revisión del PRECAPI. Superar las barreras para la ampliación de su cobertura y mejorar el conjunto de prestaciones ofrecidas.
- Difusión nacional del PRECAPI principalmente radial y digital mediada en los idiomas mayas, xinca y garífuna.

6. Apoyar a las personas TCP con responsabilidades familiares

Apoyar a las personas TCP con responsabilidades familiares, incluyendo el acceso a guarderías, permisos de maternidad y paternidad, y sensibilización patronal, a través de la promoción de campañas informativas de los servicios públicos de apoyo a las personas TCP con responsabilidades familiares (IGSS, MIDES, SOSEP, MINTRAB, SEPREM).

7. Promoción del liderazgo e incidencia política de las personas TCP

Promover la participación ciudadana de las personas TCP en los procesos de toma de decisiones que les afectan, incluyendo el acceso a la información y la representación en las instituciones competentes.

- Apoyar a las organizaciones sociales que tienen entre sus objetivos los derechos laborales de las personas TCP para formular propuestas con formatos diversos: gremiales y territoriales.

8. Monitoreo y evaluación del PRECAPI desde una perspectiva de ejecución institucional

Desde lo estipulado en el Acuerdo 1235 de creación del PRECAPI, así como la Ley Orgánica del IGSS, el programa debe ser evaluado de manera continua desde el impulso de estudios actuariales y el análisis de las condiciones sociales y económicas del país para garantizar su efectividad en la promoción y garantía del adecuado cumplimiento y acceso de los derechos a la seguridad social de las personas TCP y en la prestación de la protección social hacia una inclusión gradual al régimen de seguridad social del país.

Impulsar estos procesos institucionalizados en el marco normativo e institucional del país, permitirán desde una base informada, determinar la estrategia de ampliación de la cobertura de beneficios de las personas TCP / ETCP inscritas y la cobertura territorial del programa.

- Desarrollar una estrategia institucional por parte el IGSS para la mejora de los servicios de salud, incluyendo la ampliación del PRECAPI en cuanto a su cobertura y difusión.
- Realizar una evaluación tripartita del PRECAPI, integrado por el IGSS, MSPAS y MINTRAB que permitan a instancias como la Inspección General de Trabajo del MINTRAB llevar a cabo procesos de supervisión de las condiciones laborales de las personas TCP y el

fortalecimiento de los programas sociales dirigidos a este sector laboral.

- Desarrollar un protocolo específico de la Inspección del Trabajo del MINTRAB para la debida supervisión del cumplimiento de obligaciones laborales patronales.
- Considerar la posibilidad de impulsar una estrategia de monitoreo ciudadano a fin de fortalecer los procesos de diálogo entre partes y de divulgación de los avances de la implementación del PRECAPI.

9. Impulsar la ratificación de instrumentos internacionales relacionados con la protección de derechos laborales, acceso a la salud y seguro social.

Dar seguimiento a los esfuerzos realizados por organizaciones sociales en el marco de la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, así como otros convenios relacionados en materia de derechos laborales y de acceso a la seguridad social. Existen oportunidades en el marco de la gestión de la X Legislatura del Congreso de la República de Guatemala para dar un paso significativo hacia la protección y el reconocimiento de los derechos laborales de este sector vulnerable en el país.

5.

Referencias bibliográficas

Acuerdo Número 1235. Reglamento del Programa Especial de Protección para la Trabajadora de Casa Particular. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Guatemala, 7 de julio de 2009. https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2019/06/acuerdo_1235_precapi.pdf

Asociación de Investigación y Estudios Sociales [ASIES]. (2014). Trabajo doméstico en Guatemala. Serie: Derecho laboral, Año 29, No. 3. http://asies.org.gt/pdf/momento-2014-3--trabajo-dom--stico-en-guatemala.pdf

Asociación de Investigación y Estudios Sociales [ASIES]. (2020). Trabajo doméstico en el contexto de la pandemia del COVID-19. http://www.asies.org.gt/download.php?get=trabajo_domestico_en_el_contexto_de_la_pandemia_del_covid_19.pdf

Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular [CENTRACAP]. (2022). Mujeres trabajadoras de casa particular: situación y condición en el marco de los sistemas de opresión.

Decreto 295. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 30 de octubre de 1946. https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/ley_acceso_info/pdf/1LeyOrganica295.pdf

Decreto No. 1441. Código de Trabajo. Guatemala, 5 de mayo de 1961. https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf

Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar [FITH]. (2022). Imaginar una seguridad social para las trabajadoras del hogar en América Latina. Análisis de la situación con respecto a la seguridad social para las trabajadoras del hogar en 15 países de América Latina. https://www.wiego.org/publications/imagining-social-security-domestic-workers

Fundación Panamericana para el Desarrollo **[PADF]**. (2021). Estudio sobre el conocimiento y la sensibilización sobre el trabajo doméstico en los países del norte centroamericano. Aportes para la política pública.

Gontero, S. y Velásquez Pinto, M. (2023). Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización. Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/82/Corr.1). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/es/publicaciones/49063-trabajo-domestico-remunerado-america-latina-claves-ruta-formalizacion

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social [IGSS]. (2022). Informe Anual de Labores 2021. https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2022/07/informe-anual-de-labores-2021-IGSS.pdf

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social [IGSS]. (2023a). Informe Anual de Labores 2022. https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2023/10/Informe-Anual-de-Labores-2022-IGSS.pdf

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social [IGSS]. (2023b). Plan Operativo Multianual (POM) 2023-2027; Plan Operativo Anual (POA), Plan Anual de Compras (PAC) y Presupuesto Institucional 2023. https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2023/01/5-POM-POA-PAC-2023-IGSS.pdf

Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2023). Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2022. https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2023/03/23/20230323214 2069Odm3oxU9mTY58hkborwzylm7MJop05q.pdf

ONU Mujeres, Organización Iberoamericana de Seguridad Social y Organización Internacional del Trabajo [ONU Mujeres, OISS y OIT]. (2022). Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_861167.pdf

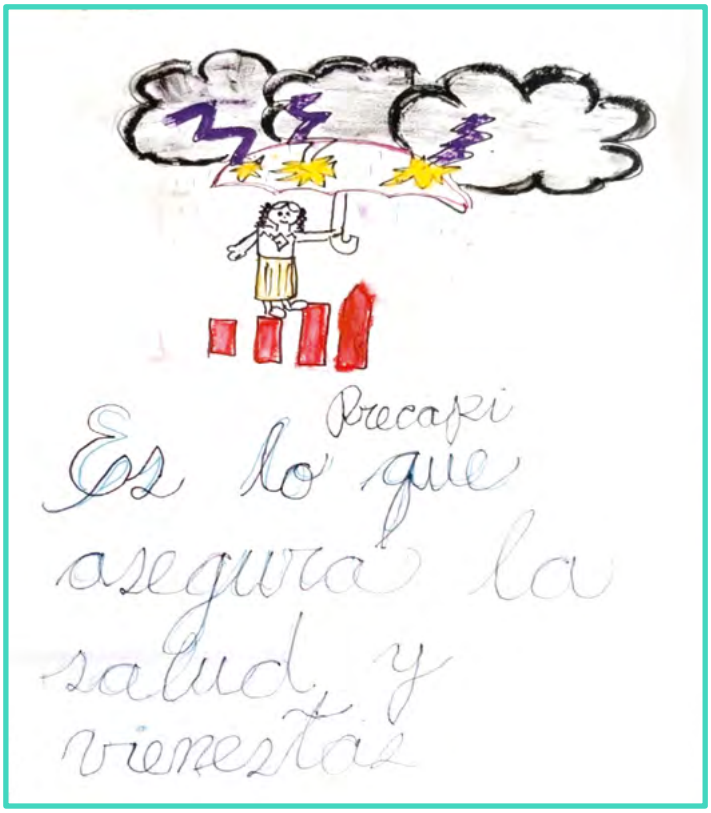
Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). ¿Cuál es la situación de los trabajadores domésticos en su país? https://www.ilo.org/re-Search/DomesticWorkers/map1_sp.html

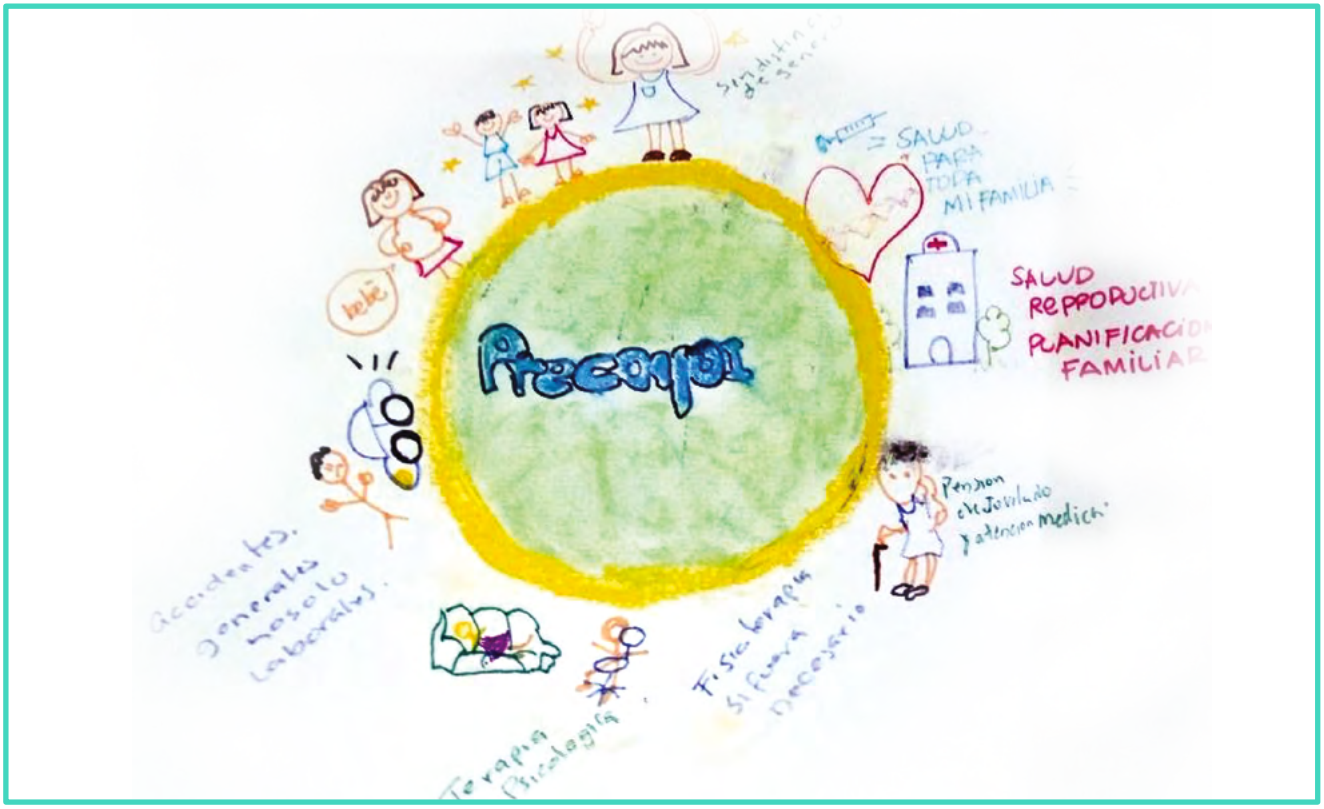
Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf

Secretaría Presidencial de la Mujer [SEPREM]. (2009). Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023. https://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Derechos%20Humanos/Politica%20Promoci%C3%B3n%20%20y%20desarrollo%20Mujeres%202008-2023.pdf

6.

Galeria de Fotográfica

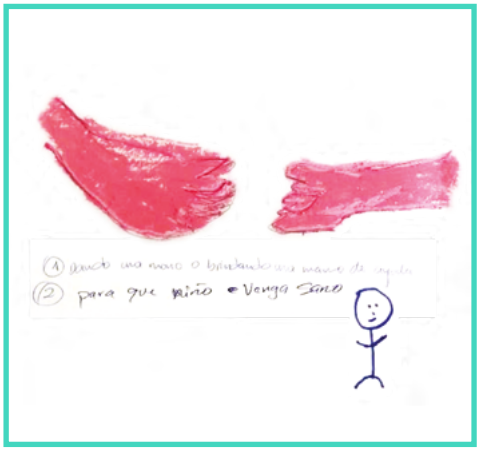




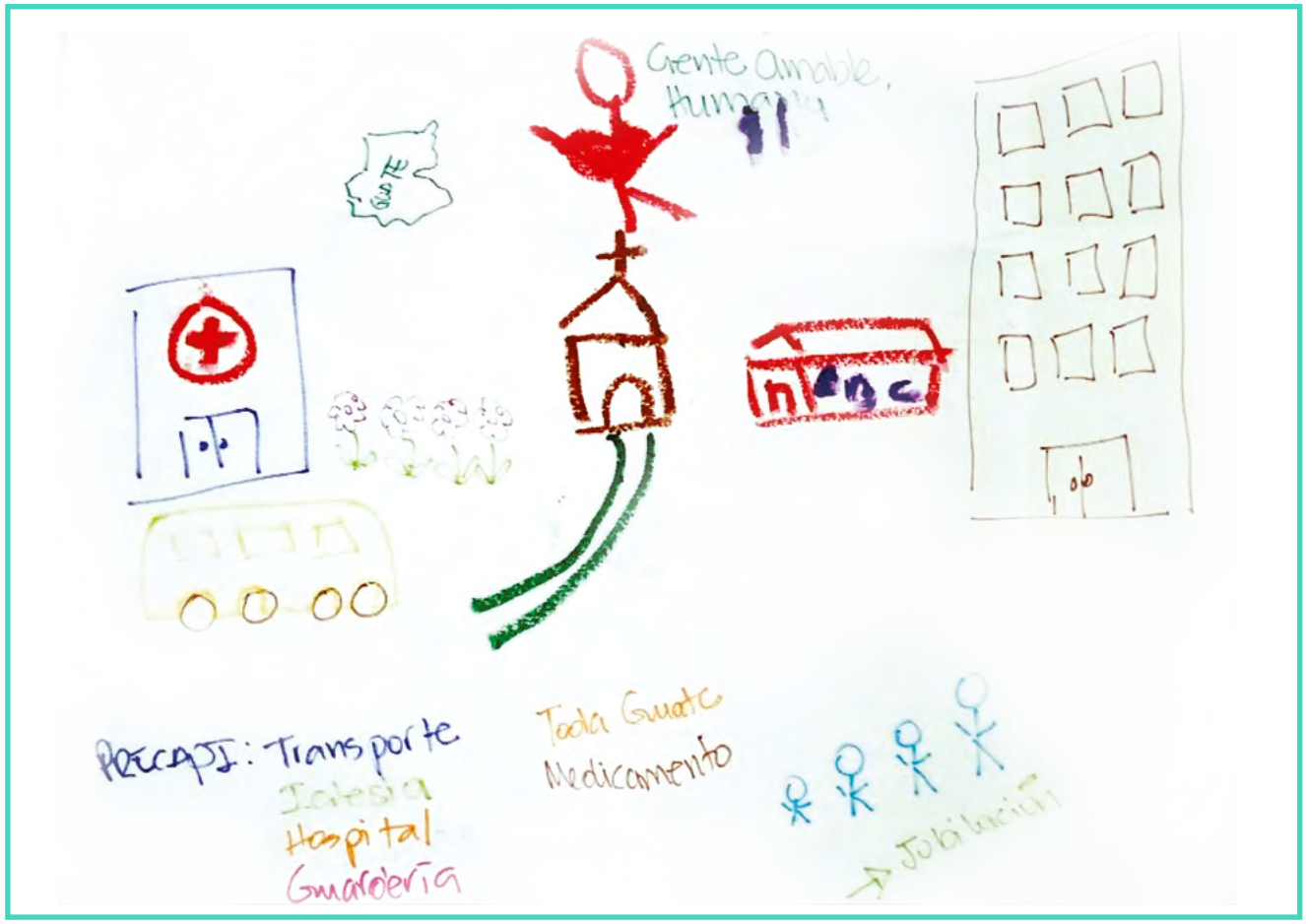
Precapi

Grupo # 3

cubriendo tus
necesidades



Igualdad
Unión
Obligación
Atención
Derechos


Gente amable,
Transporte
Iglesia
Hospital
Guardería
Toda Guate
Medicamento
Jubilación

7.

Listados de Anexos

Anexo 1. Informes de encuesta (Consultar documentos adjuntos)

Anexo 2. Informe de grupos focales (Consultar documentos adjuntos)

Anexo 3. Matriz de sistematización de entrevistas a interlocutores clave (Consultar documentos adjuntos)

Anexo 4. Resolución UIP 1877-2023 de la Unidad de Acceso a la Información Pública del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Consultar documentos adjuntos)

Unidas
por un trato
Digno