

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# ANÁLISIS JURÍDICO

Para conformar comisiones paritarias de salario para el sector de trabajo doméstico en Guatemala

**Roberto Gatica**  
Noviembre 2020



La valoración y el reconocimiento de la importancia social y económica del trabajo doméstico tienen que ser atendido desde las instituciones estatales correspondientes y en el marco de una legislación que proteja y otorgue garantías para la población trabajadora doméstica.



En el procedimiento para la fijación del salario, siempre debe prevalecer el principio, que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra en esencia sus necesidades básicas.



Guatemala, tiene ratificadas normas internacionales en materia de derechos humanos, que reviste la obligación del Estado, fomentar la igualdad de condiciones laborales y salariales entre hombres y mujeres, con la finalidad de abolir cualquier acto de discriminación en la ocupación y el empleo.



## 1

## ANTECEDENTES

En el marco del proyecto de Transformación Social y Ecológica, la FES en Guatemala, se compromete con la construcción de una sociedad más justa y más equitativa, apoyando y fortaleciendo las capacidades de los actores políticos para presentar propuestas para un modelo de desarrollo alternativo en el debate político.

Uno de los ejes prioritarios en el marco de este proyecto es la discusión de propuestas para garantizar el futuro del trabajo, o bien pensar el trabajo de futuro, contrarrestando la tendencia de precarización y de vulneración de los derechos de la población trabajadora. En este contexto la FES pone particular énfasis en la discusión que desde los feminismos se hace sobre las economías del cuidado, trabajo doméstico no remunerado o mal remunerado.

La valoración y el reconocimiento de la importancia social y económica de este trabajo, ejercido mayoritariamente por mujeres, tienen que ser atendido desde las instituciones estatales correspondientes y en el marco de una legislación que proteja y otorgue garantías para la población trabajadora doméstica.

El derecho al trabajo, comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, con plena garantía de que se respetaran los derechos mínimos laborales e irrenunciables, y que las condiciones de trabajo sean equitativas y satisfactorias para todos los trabajadores de conformidad al orden público laboral guatemalteco.

En colaboración con ATRAHDOM y SITRADOM, la FES en Guatemala, ha apoyado el proceso de organización, discusión e incidencia para la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Desde el 2016 la iniciativa 4981, que busca la ratificación de este convenio, así como la recomendación 201, ha estado estancada en el Congreso en segunda lectura.

El presente año se conformó una Coordinación Técnica para discutir estrategias políticas que logren la aprobación de dicha iniciativa, en la cual participan tanto asociaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas, así como representantes del Ministerio de Trabajo, diputadas parte de la Comisión de la Mujer y del Foro parlamentario de mujeres, representantes de la OIT, con acompañamiento de la FES.

A pesar del compromiso político expresado por parte de la Viceministra de Trabajo y de las Diputadas que han acompañado las reuniones y las actividades, los temas que generan resistencia para avanzar hacia la aprobación de la iniciativa 4981 son: la asignación de un salario justo y decente; la asignación de una jornada de trabajo que reconozca el pago de horas extras y la cobertura del Seguro Social.

Es por eso por lo que se acordó, la realización de un análisis jurídico, por expertos que conozcan el tema, surgiendo la necesidad de la contratación de un consultor independiente, el análisis jurídico que sirva para argumentar y respaldar el derecho a la conformación de una comisión paritaria del salario para el año 2021.

El documento será de suma importancia iniciar el proceso de negociación sobre un tema crucial, fundamental para la estrategia política de la asociación y los sindicatos que representan a las trabajadoras domésticas.

## 2

## ANÁLISIS LEGAL

El orden público laboral guatemalteco cuenta con sistema propio para la fijación periódica de los salarios mínimos que han de regir para todos los trabajadores asalariados del sector privado guatemalteco.

El sistema de fijación de los salarios mínimos en Guatemala, contiene sus propias modalidades. Admite particularidades para cada trabajo, las condiciones de la región, el contexto en que se presta el trabajo, y las posibilidades de los empleadores de poder hacer efectivo el salario.

Existe suficiente normativa, en el Código de Trabajo y los Acuerdos Gubernativos provenientes del Organismo Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que simplifican la forma administrativa de convocar a los sectores empleador y trabajador para promover el dialogo paritario, asimismo el procedimiento para la creación, integración, nombramiento y funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias de los Salarios Mínimos.

El derecho laboral guatemalteco, se integra por un conjunto de instituciones y normas que va desde la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los convenios internacionales de trabajo, sus reglamentos, demás leyes y disposiciones de trabajo, que le otorguen a los trabajadores y trabajadoras protecciones para la buena marcha de las relaciones obrero patronales.

Las normas ordinarias y los convenios internacionales de trabajo para su vigencia, deben de transitar por la potestad legislativa del Congreso de la República de Guatemala, en el ejercicio de las atribuciones que le confiere las literales a) y l) del artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Complementándose atribución de sancionar y promulgar las leyes por parte del Jefe del Organismo Ejecutivo.

Por ello, dichas normas son parte de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, la actividad de los tribunales y de las autoridades administrativas de trabajo y previsión social.

Asimismo, son parte del orden laboral guatemalteco, los acuerdos gubernativos provenientes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que armonizan el dialogo paritario, las funciones y atribuciones que rigen el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios mínimos.

Los acuerdos gubernativos y ministeriales, complementan las normas ordinarias provenientes del Código de Trabajo y sistematizan el procedimiento para la fijación y revisión de los salarios mínimos, igualmente las bases sobre las cuales se debe elaborar las actas, los informes y recomendaciones de las respectivas comisiones.

El sistema para la fijación periódica de los salarios mínimos, se complementa con la participación de entidades o instituciones públicas del Estado, del sector privado y de la sociedad civil.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, y el Ministerio de Cultura y Deportes conforman la Comisión Nacional de Salario.

Además, las instituciones antes mencionadas facilitan información actuarial e indicadores nacionales e internacionales sobre economía, productividad, y desarrollo humano, que les permita a la Comisión Nacional y comisiones paritarias de los salarios mínimos, sustentar a cabalidad su cometido al precisar los salarios mínimos en forma razonada y las recomendaciones para cada actividad económica.

### 2.1 EL SALARIO MÍNIMO Y SU FIJACIÓN EN GUATEMALA

El salario mínimo y su fijación en Guatemala, se rige por los artículos del 103 al 115 del Decreto Número 1441 del Congreso de la Republica, Código de Trabajo.

Las normativas antes indicadas contienen el procedimiento y los pasos que deben seguir las autoridades administrativas de trabajo, para cumplir con el mandato constitucional de fijar

en forma periódica el salario mínimo de conformidad con la ley.<sup>1</sup>

En el procedimiento para fijación del salario siempre debe prevalecer el principio que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra en esencia sus necesidades básicas y que le permita satisfacer las necesidades y responsabilidades familiares.<sup>2</sup>

La discusión en forma periódica de los salarios mínimos que han de regir para todos los trabajadores asalariados, es un derecho mínimo de los trabajadores, esto en observancia a lo preceptuado por la doctrina legal, el Código de Trabajo, las normas internacionales de trabajo y los Acuerdos Gubernativos número 776-94 y 777-94 del 23 de diciembre de 1994.<sup>3</sup>

En el Sistema de Fijación de los salarios mínimos interviene activamente la Comisión Nacional del Salario, como un órgano técnico y consultivo de las Comisiones paritarias de los salarios mínimos. Es un ente asesor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de la política general del salario que estuviera vigente.

La Comisión Nacional del Salario y las comisiones paritarias de los salarios mínimos rigen sus acciones en cumplimiento al Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, que contiene el Reglamento de la Comisión Nacional del salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios mínimos.

Las Comisiones paritarias de los salarios mínimos son los primeros entes colegiados que interviene activamente en la discusión de los salarios mínimos, ya que les corresponde precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción, decisión que debe hacer llegar a la Comisión Nacional del Salario por medio de informe.

## 2.2 EXCEPCIONES FUNDAMENTALES

El sistema de fijación de los salarios mínimos para todos los trabajadores asalariados se sujeta a dos excepciones elementales, la primera de ellas, es la relacionada a los trabajadores del Estado y sus instituciones, y la segunda, relacionada a la fijación de los salarios a través de la negociación colectiva.

En el primer caso el Estado y sus instituciones deben realizar los ajustes presupuestarios para que ningún servidor público devengue un salario inferior al mínimo, y en el segundo caso, cuando los salarios se fijan por negociación colectiva, las comisiones paritarias y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberán inhibirse de fijar un salario mínimo para las empresas, zonas o actividades económicas de que se trate, como una garantía esencial de protección del salario y la negociación colectiva. Respetando con ello los convenios 87, 95, 98 y 131 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

## 2.3 VIABILIDAD DE LA COMISIÓN PARITARIA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS PARA LAS ACTIVIDADES DOMÉSTICAS

Las disposiciones del Código de Trabajo, los convenios de OIT y las reglamentarias facultan al Organismo Ejecutivo mediante Acuerdo Gubernativo emanado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establecer Comisiones Paritarias de salarios mínimos para cada actividad o sector de que se trate, ya sea intelectual, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción o en parte de él.

Asimismo, para empresas determinadas que comprueben tener actividades en diversos departamentos o circunscripciones económicas y el número de trabajadores que establece el párrafo tercero del artículo 105 del Código de Trabajo.<sup>4</sup> El Código de Trabajo y los reglamentos relacionados, no limita al Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social convocar a empleadores y trabajadores a integrar una Comisión Paritaria de los salarios mínimos para actividades domésticas. Para asegurar la integración de dicha comisión, la autoridad administrativa debe

1. Doctrina legal. "La norma aludida establece como política de Estado, que en forma periódica se establezcan salarios mínimos de acuerdo con lo que regulen las normas ordinarias. Es decir, que por medio de la reserva de ley realizada en el texto constitucional se ha facultado al legislador para que por medio de una o varias normas ordinarias de carácter general, se indique la manera en que se producirá o se desarrollará el procedimiento para la fijación periódica del salario mínimo, de acuerdo con los fines y principios que inspiran el Derecho del Trabajo, y concretamente, el derecho al trabajo y a un salario que tienen los habitantes del país. En ese orden de ideas, y siguiendo las directrices del artículo constitucional citado, el Código de Trabajo regula en los artículos 103 al 115, entre otros aspectos, la fijación del salario mínimo, señalando en forma taxativa qué procedimiento se debe seguir. La legislación referida expresa que el salario mínimo debe tender a cubrir las necesidades de orden material, moral y cultural de los trabajadores. Estos se deben establecer -según la legislación- atendiendo a las particularidades y condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola [...]" Corte de Constitucionalidad. Expedientes acumulados 2-2015, 151-2015, 298-2015 y 1045- 2015. Fecha de sentencia: 08/09/2015.

2. Artículo 103 Código de Trabajo. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente Conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

3. Artículo 1º Acuerdo Gubernativo 776-94. Los salarios mínimos se fijarán anualmente de conformidad con el procedimiento establecido en la ley.

4. Artículo 105. Código de Trabajo. Tercer párrafo. Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

cumplir con las formalidades, plazo y procedimiento establecido en los artículos 106 al 108 del Código de Trabajo.

Los empleadores y trabajadores una vez convocados, que tengan que integrar dicha comisión paritaria, deben ser elegidos y nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 20 días del mes de enero del año que corresponda. En este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión, tendrá que convocar en los primeros días de enero del año 2021.

## 2.4 PROCEDIMIENTO PARA INTEGRAR LAS COMISIONES PARITARIAS DE SALARIOS MÍNIMOS

Para la integración de la Comisión Nacional del Salario y las comisiones paritarias de salarios mínimos el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por mandato legal debe seguir el procedimiento siguiente:

1. Los trabajadores y empleadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deberán ser convocados por el Ministerio de Trabajo y Previsión por lo menos con ocho días o más de anticipación a la fecha de elección.
2. Esta convocatoria deberá regirse por los artículos 105,106, 107, y 108 del Código de Trabajo, 13 y 14 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo 1349 de fecha 9 de abril de 1968 y 1 del Acuerdo Gubernativo Número 777-94 de fecha 23 de diciembre de 1994.
3. Debe hacerseles saber a las organizaciones trabajadores y empleadoras legalmente constituidos, que pueden presentar la nómina de candidatos para la comisión de que se trate, las aptitudes y requisitos que deben de cumplir de conformidad con la ley, el lugar y dirección en donde se recibirán dicha nómina; asimismo el día y hora en que finaliza la recepción.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión en referida convocatoria, debe dar a conocer a dichos sectores, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar la elección, para que concurren al acto los interesados que lo deseen.
5. El respectivo aviso o convocatoria se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario de Centroamérica y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República de Guatemala.
6. Siguiendo el procedimiento de la convocatoria y atendiendo a la libertad sindical y empresarial, dichos sectores quedan obligados a designar libremente a sus representantes, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que

reúnan los requisitos indispensables contenidos en el artículo 106 del Código de Trabajo.

7. En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente rector de las relaciones laborales, debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.
8. Es importante indicar que el Código de Trabajo faculta al despacho ministerial a nombrar a trabajadores no sindicalizados para que integren dichas Comisiones, en caso de ausencia de estos.
9. Presentadas las nóminas de candidatos, finalizado el periodo de recepción, el Ministerio de Trabajo y Previsión elegirá a los miembros de cada comisión y procederá a nombrarlos mediante acuerdo Gubernativo.
10. Una vez se efectúe el nombramiento, las Comisiones inician su trabajo en forma independiente con la participación administrativa de los servidores públicos y funcionarios designados para conyugar administrativamente con tan importante decisión.
11. Los Comisionados ejercerán sus cargos durante un periodo de 2 años y se regirán para sus actuaciones por el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

Por lo antes indicado, la viabilidad de la conformación de una Comisión Paritaria de Salarios mínimos para el sector de Trabajo doméstico en Guatemala es factible y depende fundamentalmente de la efectiva aplicación del conjunto de normas antes indicadas por parte de las autoridades administrativas de trabajo.

## 2.5 CUMPLIMIENTO INTERNACIONAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Hay que resaltar, que Guatemala, tiene ratificadas normas internacionales en materia de derechos humanos, que reviste la obligación del Estado fomentar la igualdad de condiciones laborales y salariales entre hombres y mujeres, con la finalidad de abolir cualquier acto de discriminación en la ocupación y el empleo.

El Estado de Guatemala, tiene compromisos fuertes en materia de derechos humanos, especialmente, luchar contra la desigualdad entre hombre y mujeres en el marco de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en sus siglas en inglés CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Belém do Pará" y sus respectivas Recomendaciones.

## 2.6 CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS DE OIT

El sistema de fijación de los salarios en Guatemala se rige además de los Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

## 3

## CONVENIO 189 DE LA OIT, SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

En relación con la iniciativa de ley 4941, presentada por el Organismo Ejecutivo, que dispone aprobar el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras, se recomienda a la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila-ATRAHDOM-, al Sindicato de Trabajadoras Domésticas, de Maquila y nexas y conexas-SITRADOM- y al Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similar y a Cuenta Propia-SITRADOMSA-

1. Iniciar con la elaboración e implementación de un plan estratégico para dar a conocer a todas las Comisiones de trabajo del Congreso de la República Guatemala, el contenido del Convenio 189 de la OIT.
2. Con miras aprobar el Convenio 189 de la OIT a corto plazo, hacer de conocimiento público el contenido de los dictámenes técnicos y jurídicos de la Secretaría Presidencial de la Mujer, Procuraduría de los Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Tratados Internacionales y Traducciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, quienes recomiendan procedente que el Estado de Guatemala apruebe y oportunamente ratifique dicho convenio, que se encuentra en 2da. Lectura desde octubre del 2016, que tiene dictamen favorable de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala.
3. Dar a conocer las obligaciones del Estado de Guatemala, con relación a la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en sus siglas en inglés CEDAW), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belém do Pará” y sus respectivas Recomendaciones, con el ánimo de fortalecer la necesidad que el Congreso de la República de Guatemala apruebe el Convenio número 189 de la OIT.
4. Avanzar en forma consultiva entre empleadores y trabajadores, sobre la reglamentación del convenio 189, en atención a que, en el año 2019, se concluyó la elaboración del proyecto de Reglamento para la aplicación del Convenio 189, entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las organizaciones, ATRAHDOM, SITRADOM y el SITRADOMSA. Lo que hace posible, un documento consensuado, y que justifica el diálogo laboral.
5. Impulsar campañas de sensibilización ante la sociedad guatemalteca sobre la necesidad que el Congreso de la República de Guatemala a corto plazo apruebe el Convenio número 189 de la OIT en marco del trabajo decente.



## 4

## CONCLUSIONES

En el marco de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, los convenios internacionales en materia de derechos humanos, normas internacionales de trabajo y las disposiciones reglamentarias, esta consultoría independiente concluye:

- I. Que las disposiciones del Código de Trabajo, los convenios de OIT y las reglamentarias, facultan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establecer Comisiones Paritarias de salarios mínimos para cada actividad o sector de que se trate, ya sea intelectual, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción o en parte de él.
- II. Que el Código de Trabajo y los reglamentos relacionados, no limitan al Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, convocar a empleadores y trabajadores a integrar una Comisión Paritaria de los salarios mínimos para actividades domésticas.
- III. Para asegurar la integración de dicha comisión, la autoridad administrativa debe cumplir con las formalidades, plazo y procedimiento establecido en los artículos 106 al 108 del Código de Trabajo y acuerdos gubernativos respectivos.
- IV. Que los empleadores y trabajadores que tengan que integrar dicha comisión paritaria, deben ser elegidos y nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 20 días del mes de enero del año que corresponda. En este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión, tendrá que convocar en los primeros días de enero del año 2021.
- V. La no aprobación por parte del Congreso de la República de Guatemala del Convenio 189 de la OIT, no limita a la autoridad administrativa de trabajo, convocar a empleadores y trabajadores a integrar una Comisión Paritaria de los salarios mínimos para actividades domésticas.
- VI. Que es viable la Creación de la Comisión Paritaria de los Salarios Mínimos para las actividades domésticas en Guatemala, a partir de la igualdad de derecho y por los preceptos legales nacionales e internacionales en favor de la mujer que el Estado de Guatemala debe ser garante de su cumplimiento.

## ACERCA DEL AUTOR

**Roberto Gatica.** Consultor. Máster en Administración de Recursos Humanos y Legislación Laboral, Abogado, Notario y comunicador.

[roberttogattica@gmail.com](mailto:roberttogattica@gmail.com)

## IMPRESIÓN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Guatemala

[guatemala@fesamericacentral.org](mailto:guatemala@fesamericacentral.org)

[www.fesamericacentral.org](http://www.fesamericacentral.org)

Responsable:

Ingrid Ross

Representante Fundación Friedrich Ebert  
para Guatemala, Honduras y Nicaragua

Coordinadora:

Isabel Messina

[I.Messina@fesamericacentral.org](mailto:I.Messina@fesamericacentral.org)

Guatemala, noviembre, 2020

## SOBRE ESTE PROYECTO

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, Fundación Friedrich Ebert) tiene presencia permanente en Guatemala desde el año 1987. En su trabajo en el país, comprometida con la promoción de la democracia y la justicia social, la FES acompañó los procesos de democratización, de negociaciones para alcanzar la paz y el cumplimiento de los acuerdos que pusieron fin a la guerra civil en diciembre de 1996. A pesar de estos logros, la sociedad guatemalteca enfrenta múltiples desafíos, que incluyen la superación de la alta desigualdad social y la exclusión de amplios grupos de población, la erradicación del racismo y la discriminación contra los pueblos indígenas, la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y la construcción de un modelo de desarrollo que permita mejorar las condiciones de vida de la mayoría de la población.

En Guatemala, la FES coopera con diferentes contrapartes, especialmente con organizaciones sociales (de mujeres, campesinos, pueblos indígenas, jóvenes); entidades académicas y partidos políticos progresistas. Considerando que una de las causas de la exclusión está en el excesivo centralismo de la ciudad de Guatemala, en los últimos años la Fundación ha impulsado procesos de diálogo social y político en diversas regiones del país, promoviendo la participación de aquellos sujetos que generalmente no son tomados en cuenta.

Para más información, consulte

[www.fesamericacentral.org](http://www.fesamericacentral.org)

ISSN  
2413-6603

# ANÁLISIS JURÍDICO PARA CONFORMAR COMISIONES PARITARIAS DE SALARIO

Para sector de trabajo doméstico en Guatemala



Es importante dar a conocer obligaciones del Estado de Guatemala, en relación con la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en sus siglas en inglés CEDAW), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belém do Pará” y sus respectivas Recomendaciones.



Es necesario hacer de conocimiento público, el contenido de los dictámenes técnicos y jurídicos de la Secretaría Presidencial de la Mujer, Procuraduría de los Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Tratados Internacionales y Traducciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, quienes recomiendan precedente que el Estado de Guatemala apruebe y oportunamente ratifique el convenio 189 de la OIT.



Por tanto, es viable la Creación de la Comisión Paritaria de los Salarios Mínimos para las actividades domésticas en Guatemala, a partir de la igualdad de derecho y por los preceptos legales nacionales e internacionales en favor de la mujer que el Estado de Guatemala debe ser garante de su cumplimiento.

Más información sobre el tema aquí:  
[www.fesamericacentral.org](http://www.fesamericacentral.org)