

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NECESIDAD DE APROBAR Y RATIFICAR EL CONVENIO 189 DE LA O.I.T.
RELATIVO AL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

VERÓNICA AYMÉE VÁSQUEZ DÍAZ

GUATEMALA, ABRIL 2013

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA NECESIDAD DE APROBAR Y RATIFICAR EL CONVENIO 189 DE LA O.I.T.
RELATIVO AL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VERÓNICA AYMEÉ VÁSQUEZ DÍAZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril 2013

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora
Vocal: Licda. Ana Elvira Polanco Tello
Secretario: Lic. Eduardo Leonel Esquivel Portillo

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Marilis Guendalin Ramírez Baltzar
Vocal: Lic. Héctor Orozco Orozco
Secretario: Lic. Guillermo Díaz Rivera

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

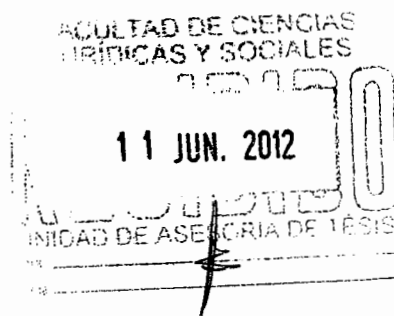


LIC. JORGE ALBERTO GONZÁLEZ BARRIOS
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, junio 11 del 2012.

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Doctor:

En atención al nombramiento como Asesor de Tesis, de la Bachiller **VERÓNICA AYMÉE VÁSQUEZ DÍAZ**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el Dictamen correspondiente; y habiendo revisado el trabajo encomendado,

EXPONGO:

- a) El trabajo de tesis se denomina: **“LA NECESIDAD DE APROBAR Y RATIFICAR EL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. RELATIVO AL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS”**
- b) Durante la revisión, discutí algunos puntos del trabajo en forma personal con la autora, me expuso sus motivaciones, asimismo, le efectúe las sugerencias y recomendaciones del caso.
- c) Comprobé que la bibliografía y técnicas de investigación utilizadas fueron las adecuadas, siendo elaborado el trabajo de conformidad con el Reglamento respectivo, específicamente el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público.
- d) El presente trabajo tiene una amplia contribución científica, debido a que la sustentante menciona que el trabajo doméstico no se encuentra legislado de una manera justa, por lo que se hace necesario reformar el Capítulo IV específicamente los artículos 161 al 166 del Código de Trabajo.



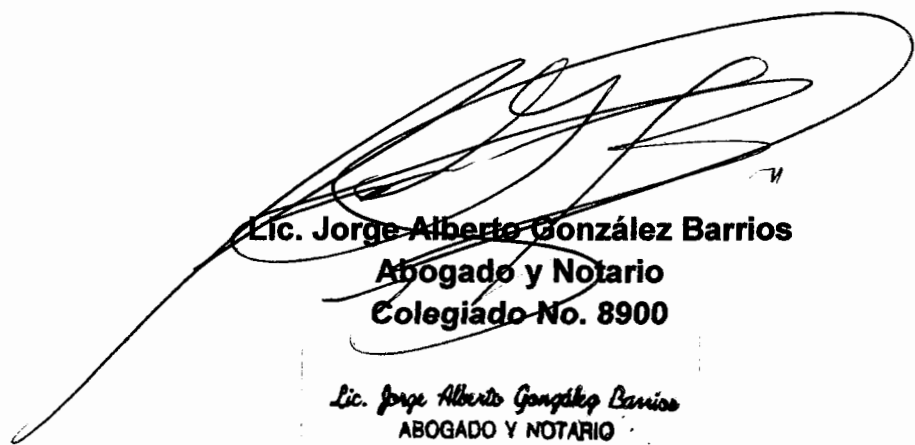
LIC. JORGE ALBERTO GONZÁLEZ BARRIOS
ABOGADO Y NOTARIO



En virtud de lo anterior concluyó informando y dictaminando a usted, lo siguiente:

- I. Que en el trabajo se cumple con los requisitos legales exigidos.
- II. Que es procedente ordenarse su revisión y oportunamente el examen público.

Atentamente,



Lic. Jorge Alberto González Barrios
Abogado y Notario
Colegiado No. 8900

Lic. Jorge Alberto González Barrios
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintisiete de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **VERÓNICA AYMEE VÁSQUEZ DÍAZ**, CARNE NO. **9614544** Intitulado: **“LA NECESIDAD DE APROBAR Y RATIFICAR EL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. RELATIVO AL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CEHR/iyc

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



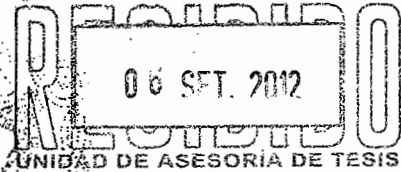
7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733

Guatemala, 06 de septiembre del 2012.

Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



Hora: _____
Firma: _____

Señor Jefe de la Unidad:

De manera atenta y respetuosa, me dirijo a usted con el objeto de dar respuesta a la providencia fechada veintisiete de junio del año dos mil doce, en la cual fui nombrado revisor del trabajo de tesis presentada por la Bachiller **VERÓNICA AYMÉE VÁSQUEZ DÍAZ**, intitulado: "**LA NECESIDAD DE APROBAR Y RATIFICAR EL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. RELATIVO AL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS**", por lo que manifiesto lo siguiente:

- 1º. La sustentante, expone en el trabajo presentado lo relativo al interés que ha despertado, lo aprobado en la Cien Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo O.I.T. celebrada en el Ciudad de Ginebra, Suiza, en junio del dos mil once, relativo al trabajo decente para los laborantes domésticos, humanizando el mismo para evitar la explotación de los trabajadores domésticos, por parte de los empleadores, y velar por las mejorías en horario y salario para ellos.
- 2º. El presente trabajo tiene una amplia contribución científica, ya que la sustentante menciona puntualmente, el desfase entre patronos y trabajadores de este sector y la inexistencia en innúmeras falacias que aquejan al trabajador y trabajadoras domésticos, en el medio laboral guatemalteco.
- 3º. La investigación del tema, trata de establecer los pros y contras de la contratación del trabajo doméstico, por lo débil del contenido en nuestra legislación laboral vigente, por lo que al tenor de lo aprobado en el Convenio 189 de la O.I.T. y las recomendaciones a que arribaron, indica que es importante y necesario aprobar y ratificar el Convenio 189 e inmersarlo en nuestra legislación, para su total cumplimiento.

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES

7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733

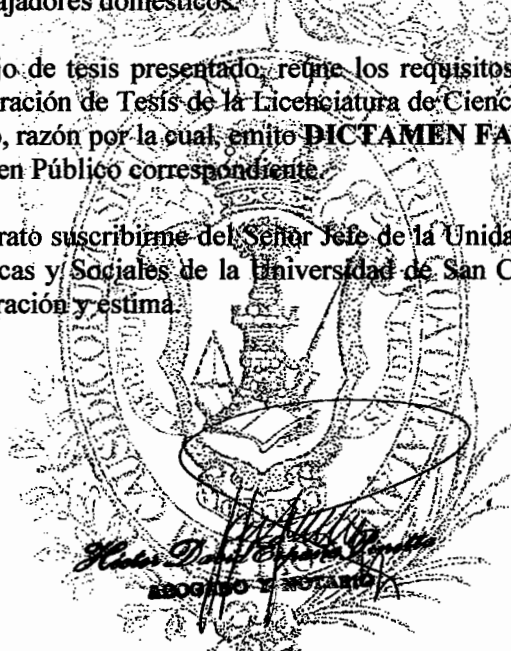


4°. Los métodos: inductivo y deductivo, han sido bien empleados por la sustentante, lo que ha servido para concluir en la necesidad de que instituciones del ramo laboral deberán de coordinar sus acciones con el objeto de introducir las nuevas normas aprobadas para lograr la humanización del trabajo doméstico que deberá de aplicarse respetando lo aprobado en el Convenio 189 de la O.I.T. En cuanto a las conclusiones y recomendaciones de la investigación; éstas, son congruentes y tal como lo expone la estudiante Vásquez Díaz, necesarias para la dignificación de los trabajadores domésticos.

5°. En conclusión, el trabajo de tesis presentado, reúne los requisitos, en base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda ser discutido en el Examen Público correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.

Atentamente,

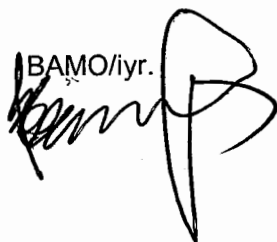


Lic. Héctor David España Pinetta
Colegiado 2802
Revisor de Tesis


FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de febrero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante VERÓNICA AYMEÉ VÁSQUEZ DÍAZ, titulado LA NECESIDAD DE APROBAR Y RATIFICAR EL CONVENIO 189 DE LA O.I.T. RELATIVO AL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/lyr.


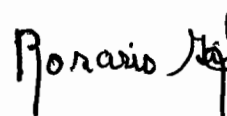

Lic. Avidan Ortiz Orellana
DECANO



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARÍA
Guatemala, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS Y AI MISERICORDIOSO SEÑOR DE ESQUIPULAS:

Por su amor y misericordia y por estar siempre conmigo y permitir que cumpla con uno más de mis sueños.

A MIS PADRES:

Aura Aída Barrera Ramírez y Tomás Díaz Pineda (Q.E.P.D.), Alicia Guadalupe Díaz Aguilar y Antonio Vásquez González (Q.E.P.D.) por su apoyo, paciencia y amor, como una recompensa a todos sus esfuerzos.

A MIS HIJOS:

Jose Alejandro, Natalia Sofía y Daniel Fernando Arreaga Vásquez con todo mi amor.

AL PADRE DE MIS HIJOS:

José Guillermo Arreaga De León, por su amor, comprensión y apoyo incondicional.

A MIS HERMANOS:

Evelin Alicia y Edwin Antonio Vásquez Díaz.

A MIS TÍOS:

Lisbet Maribel, Ruth Yuri y Edwin Díaz Barrera, con especial agradecimiento y cariño por su apoyo incondicional.

A MIS SOBRINOS:

Verónica Andrea, Paola Alejandra y José Andrés, con cariño.



A MIS AMIGOS:

Jorge González, Servio Rodas, Fredy Gálvez, Ingrid Ibarra, Lizeth Arana, Sofía Villatoro, Ana María Recinos, Nohelia Escobar, Judith Del Cid, Margarita Agustín, Ingrid Reyes, Alejandro Leiva, Corina Pérez, Mildred y Verónica Corzantes y José Morales.

A LOS PROFESIONALES:

Lic. Héctor David España Pinetta, Lic. Robin Ibarra, Lic. Walter Bran y Dr. Manuel Ovalle, gracias por su apoyo y consejos.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todos los catedráticos que me impartieron sus conocimientos y experiencias que serán la base de mi profesión.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho laboral.....	1
1.1. Concepto.....	1
1.2. Principios del derecho laboral.....	2
1.2.1. Principios ideológicos.....	2
1.2.2. Principios interpretativos.....	5
1.2.3. Principios doctrinarios o dogmáticos.....	8
1.3. Historia del derecho laboral.....	10
1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	13
1.5. El contrato de trabajo.....	14
1.5.1. Elementos generales del contrato de trabajo.....	17
1.5.2. Elementos especiales del contrato de trabajo.....	19
1.5.3. Características del contrato de trabajo.....	20
1.5.4. Sujetos de la relación laboral.....	21
1.5.5. Derechos y obligaciones de los patronos.....	24
1.5.6. Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	26
1.6. Regímenes especiales de trabajo.....	29
1.6.1. Clasificación del trabajo sujeto a regímenes especiales.....	30
CAPÍTULO II	
2. El salario y las jornadas de trabajo.....	39
2.1. Concepto y etimología del salario.....	39
2.2. Formas de fijación de salario.....	40
2.3. Clases de salarios.....	42
2.4. Jornada de trabajo.....	45
2.4.1. Clasificación de la jornada de trabajo.....	46



2.5. Prestaciones laborales.....	48
----------------------------------	----

CAPÍTULO III

3. Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).....	55
3.1. Historia.....	55
3.2. Misión y objetivos.....	58
3.3. Integración de la O.I.T.....	59
3.4. Instrumentos de la O.I.T.....	65
3.5. Convenios internacionales en materia laboral suscritos y ratificados por Guatemala.....	69
3.6. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	86
3.6.1. Historia del Ministerio de Trabajo.....	87
3.6.2. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	91
3.6.3. Integración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	92

CAPÍTULO IV

4. Convenio 189 y Recomendación 201.....	101
4.1. Convenio 189 de la O.I.T. relativo al trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos.....	101
4.2. Recomendación 201.....	107

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico del Convenio 189 de la O.I.T. y propuesta técnico jurídico para la reforma del Código de Trabajo.....	125
 CONCLUSIONES.....	 131
 RECOMENDACIONES.....	 133
 BIBLIOGRAFÍA.....	 135

INTRODUCCIÓN

El dieciséis del junio del año dos mil once se llevó a cabo la 100ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la cual se adoptaron por primera vez en la historia, normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo.

Se trata del primer tratado vinculante en el ámbito de las normas internacionales del trabajo destinado específicamente a mejorar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras domésticos en el mundo.

La hipótesis planteada se comprobó debido a la necesidad que existe para que Guatemala apruebe y ratifique el Convenio 189 de la OIT para mejorar las condiciones laborales y evitar la discriminación de trabajadores y trabajadoras domésticas en el país.

El objetivo principal de este trabajo fue mostrar la urgencia que tiene la adopción del Convenio 189 por parte de los Estados, especialmente de Guatemala, considerando la situación de desprotección en la que se encuentran actualmente los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el país; asimismo, entre los objetivos logrados al desarrollar el presente trabajo están: Regular la contratación de trabajadoras y trabajadores domésticos en el país; adoptar medidas para proteger los derechos humanos, sociales y económicos de las trabajadoras y trabajadores domésticos; fijar una edad mínima para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; adoptar medidas para asegurar que las y los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia; asegurar que las y los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente; establecer que los períodos de descanso semanal para trabajadoras y trabajadores domésticos sea por lo menos de 24 horas consecutivas; y,

promover la obligatoriedad del Programa de Protección para la Empleada de Casa Particular (PRECAPI) impulsado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

De esta manera, en este trabajo se sostiene que el Convenio 189 es una herramienta jurídica que contribuye a garantizar los derechos humanos de las y los trabajadores domésticos y que permite complementar la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas.

Para ello, en el Capítulo I, se desarrollo lo relativo al derecho laboral, sus principios, historia y naturaleza jurídica. Además se aborda el contrato de trabajo, los derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral entre el patrono y el trabajador, los regímenes especiales de trabajo y sus jornadas; el Capítulo II, establece lo relativo al salario, su concepto y etimología, sus funciones, las formas de fijación del salario, las clases de salario y las prestaciones laborales; el Capítulo III, abarca lo relativo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), su historia, su misión, su integración, también se definen los convenios internacionales en materia laboral suscritos y ratificados por Guatemala. Asimismo, se desarrolla el tema sobre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, sus funciones e integración; en el Capítulo IV, se expone el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201 relativo al trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos; y, en el Capítulo V, se realiza el análisis jurídico del Convenio 189 de la OIT y propuesta técnico jurídico para la reforma del Código de Trabajo

Se utilizó el métodos analítico con el propósito de analizar los principios estipulados en el Convenio 189 de la OIT, así como, la legislación laboral vigente en Guatemala; el método sintético, el cual se aplicó específicamente a la regulación del trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos; aplicando el método inductivo se hizo una síntesis e inducción del pensamiento para estudiar los efectos que conlleva la aprobación y ratificación del Convenio 189 de la OIT en beneficio de las y los trabajadores domésticos; el inductivo para conformar los temas más importantes de la tesis. La técnica bibliográfica se utilizó para recolectar y analizar el material y documentos relacionados con el Convenio 189 y la Recomendación 201.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Concepto

En relación a la conceptualización del derecho laboral el profesor chileno F. Walkers Linares sostiene que: “El derecho de trabajo es un conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a regular las relaciones de trabajo entre patrones o empleadores y asalariados y a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole”.¹

Para el tratadista Eugenio Pérez Botija, el derecho de trabajo está formado por: “El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de los empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado y los efectos de la protección y tutela del trabajo”.²

Guillermo Cabanellas, define el derecho de trabajo como: “Una rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.³

¹ Walkers Linares, F. **Nociones elementales del derecho**. Pág. 8

² Pérez Botija, E. **El derecho del trabajo**. Pág. 50

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122

El licenciado Luis Fernández Molina, dice que: “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él”.⁴

En consecuencia de las exposiciones anteriores, a criterio de la autora, el derecho laboral es un conjunto de leyes y normas jurídicas que surgen con el primordial propósito de brindar tutela y protección a los derechos del trabajador.

1.2. Principios del derecho laboral

1.2.1. Principios ideológicos

Se encuentran contenidos en el cuarto considerando del Código de Trabajo (Decreto No. 1441), en el cual se denominan y enumeran las características ideológicas que doctrinariamente son conocidas como principios informáticos del derecho del trabajo, los cuales son los siguientes:

Principio de tutelaridad

Enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución

⁴ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág 17.

Política de la República de Guatemala en su Artículo 103.

Principio de garantías mínimas

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: son mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador.

Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo.⁵

Su fundamento legal es el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El derecho de trabajo es necesario e imperativo

Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad. El principio de imperatividad implica, por una parte, el límite a la libertad de contratación y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

⁵ *Ibid.* Pág. 9

El derecho de trabajo es realista y objetivo

Principio de gran trascendencia, puesto que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

Es realista porque estudia al individuo en la realidad social en que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Se dice que es objetivo pues tiene la tendencia de resolver diversos problemas o conflictos, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.⁶

El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Al ocurrir la aplicación del derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo. El derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.

El derecho del trabajo es hondamente democrático

Por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

⁶ Najarro Ponce, Oscar. *La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo*. Estudio Homenaje a Rafael Caldera. Pág. 261.

Este principio es de carácter filosófico y político ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población, por lo que se pretende que dicha protección sea brindada por medio de las instituciones destinadas para dicho efecto.

1.2.2. Principios interpretativos

Los principios interpretativos son los que sirven de guía a los Jueces para la resolución de conflictos de tipo laboral.

Principio In dubio pro operario

Este principio impone que en caso de razonable duda acerca de la interpretación que debe atribuírsele a una norma de carácter laboral, susceptible de entenderse de diversas formas, el aplicador de la misma, debe preferir aquella que más favoreciere al trabajador.

En este sentido, Oscar Najarro Ponce señala como criterios de aplicación de este principio los siguientes:

- Que efectivamente que la norma que se está por aplicar conlleve duda o sea ambigua en su regulación;
- Que la interpretación que se acoja en definitiva no contradiga la voluntad del legislador, es decir el espíritu de la ley.

El fundamento legal del principio *in dubio pro operario* se encuentra contenido en el Artículo 17 del Código de Trabajo y en el último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Máxima de la norma más favorable o principio de favor

“Este principio supone que en caso de un potencial conflicto de normas, ambas con aptitud para regular un determinado supuesto, deberá preferirse aquella que más favoreciere al trabajador. Debe destacarse que a pesar de la sencillez que aparenta el principio **in comento**, su ejecución en la práctica suscita innumerables dudas, razón por la cual se debe observar las siguientes reglas:

- El aplicador de la norma deberá tomar en consideración el tenor de las normas en potencial o aparente conflicto y no su efecto económico;
- La decisión deberá tomarse en consideración a los motivos objetivos que inspiraron la respectiva norma y no en consideración al criterio subjetivo del interesado;
- El aplicador de la norma deberá tomar en consideración, a pesar de su evidente dificultad en la práctica, no el interés del trabajador aislado sino el de toda la comunidad laboral;⁷

Según algunos autores, la norma de rango inferior sólo debe ser aplicada con primacía frente a la de rango superior cuando existiere plena certeza de que efectivamente es más favorable al trabajador, y siempre que la norma de rango inferior no estuviere

⁷ Carballo Mena, César Augusto. *Derecho laboral venezolano*. Pág. 42

viciada de nulidad por contrariar normas de rango superior.

Principio de conservación de la condición laboral más beneficiosa

En este caso no se trata de un aparente conflicto de normas, donde sería aplicable el principio de favor, ni de diversas interpretaciones lógicas derivadas de una norma vigente, caso en el cual se impondría la observancia del principio *in dubio pro operario*, sino de aquellas situaciones reconocidas anteriormente, amparadas por el Derecho vigente en un tiempo anterior, y que deben ser respetadas y mantener plena vigencia en virtud de resultar más favorables al trabajador que el nuevo régimen aplicable, en principio derogatorio del que le antecedió.

En otros términos, la aplicación de este principio impone la conservación de un régimen abrogado toda vez que aquel que le deroga desmejora las condiciones laborales disfrutadas por el trabajador bajo la vigencia del régimen anterior.

Al respecto comenta el profesor Osvaldo Mantero de San Vicente, pueden ser extraídas dos consecuencias fundamentales: “La primera es que el principio general de **lex posteriori derogat priori** admite una excepción por lo menos en el ámbito del derecho de trabajo, en cuanto a que la ley posterior no deroga a la anterior que fuere más favorable. La segunda es que las normas de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados, constituyen, como toda norma laboral, mínimos que pueden ser mejorados por una norma incluso de categoría inferior”.⁸

⁸ *Ibid.* Pág. 44

1.2.3. Principios doctrinario o dogmáticos

El derecho de trabajo se inicia con una parte doctrinaria que estudia su naturaleza, características, origen histórico, fundamentos y relaciones con otras ramas del derecho.

Principio de estabilidad laboral

Es una manifestación del principio de seguridad, pues como el trabajo además de ser un medio de sustento vital es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en dicho empleo o trabajo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo. Pero sí es conveniente que se sienta como principio laboral la estabilidad, como garantía del trabajador a permanecer en su actividad de provecho, tanto propio como social. Toda norma que tienda a vulnerar este principio es, en definitiva, no sólo un retroceso que supone olvidar logros laborales por los cuales la humanidad ha luchado denodadamente, sino que contaría los fines de la persona en sociedad.

La estabilidad en el trabajo tiene un doble fin, por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad.

Principio de continuidad laboral

En derecho laboral, se conoce como el principio de continuidad laboral, a aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.

La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico de trabajo, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible dentro, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situación jurídicas relacionadas con el trabajo.

Principio de ausencia de riesgo

Este principio busca reducir el riesgo laboral o la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

La Carta Magna reconoce el derecho el trabajo, a la salud y la integridad física y encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Principio de sencillez y poco formalismo

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio

cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

1.3. Historia del derecho laboral

El derecho laboral, es un deber moral presente en el ser humano, el cual viene evolucionando desde épocas antiguas. Para lograr su presencia, el ser humano tuvo que pasar por una serie de acciones, transformaciones, pensamientos e ideas que le permitieron crear leyes que beneficiaran y valoraran sus fuerzas y trabajo.

La sociedad, es la raíz para la creación de leyes que beneficien a la sociedad y la convivencia del hombre, es decir que para que exista una ley debe existir un hecho; pues exactamente eso fue lo que ocurrió; la sociedad paso por una serie de hechos que conllevaron a la creación de leyes, estas leyes son las que conforman el Derecho Laboral, las cuales le brindan respeto, derecho, deberes y beneficios al trabajador; además de que regula la relación trabajador-patrono.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica, que inicio en la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América. Este concepto arranca como tal junto con la revolución industrial. Los obreros alzaron su voz a los maltratos laborales, forzando al Estado a intervenir, y es así que hoy en día hablamos de derecho del trabajo ó derecho laboral.

Derecho del trabajo para lo que conocemos hoy en día ha pasado por muchos períodos de evolución histórica, que toda parte de clamor de los obreros por los maltratos que han existido desde la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

En el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas:

a) Etapa de la represión

“En esta primera fase, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos”.⁹

b) Etapa de la tolerancia

“La etapa de tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen; sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público. Se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podía ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos”.¹⁰

⁹ Fernández Molina, Luis. Ob. cit. Pág. 38

¹⁰ Ibid. Pág. 38

c) Etapa de la legalización

“A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en el año de 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos”.¹¹

¹¹ **Ibid.** Pág. 39

1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral

Dos posiciones antagónicas se han mostrado en la doctrina para determinar la naturaleza del derecho del trabajo. De un lado se colocan quienes descubren aspectos del derecho público en las relaciones regidas por esta rama del derecho; otro sector, atendiendo más bien al carácter particular de los sujetos de la relación y al interés privado perseguido por los mismos al contratar, prefiere ubicarlo dentro del derecho privado.

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. El Código de Trabajo guatemalteco establece en su cuarto considerando, inciso e) que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

El sector que sostiene que el derecho de trabajo forma parte del derecho privado argumenta que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Recalcan además que el derecho laboral proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó, por lo que su naturaleza jurídica es privada.

Existe además, la posición eclética que sostiene que en el derecho de trabajo participan ambas teorías: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual.

1.5. El contrato de trabajo

El profesor Montoya Melgar define el contrato de trabajo como: “El negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico- laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial”.¹²

Para el profesor Alfonso Olea contrato de trabajo es: “El que liga a una persona (trabajador), que presta sus servicios a otra (empresario o patrono) que los retribuye, organiza y dirige”.¹³

Por contrato de trabajo se entiende el acuerdo bilateral, verbal o escrito, mediante el cual una persona, trabajador, se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta y bajo la organización y dirección de otra, patrono, a cambio de una remuneración.

“El contrato de trabajo se presume existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de la organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”.¹⁴

¹² Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 24

¹³ Gómez García, Roberto y Colaboradores. **Contratación laboral 2008**. Pág. 16

¹⁴ Ferrer López, Miguel A. **Casos prácticos sobre el contrato de trabajo 2010**. Pág. 32

El Código Laboral guatemalteco, en su Artículo 18 nos brinda la definición de contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El objeto del contrato de trabajo es, por un lado, la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y, por otro, la obligación de remunerarlos por parte del patrono. Su objeto deberá de ser: posible, lícito y determinado.

El Código de Trabajo en su Artículo 27, establece que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas y ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

El Artículo 28 establece que en los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más

cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración modificación o novación.

El contrato de trabajo escrito de trabajo debe contener según lo estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo lo siguiente:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y forma, período y lugar de pago;
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y fecha de celebración del contrato; y



k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

1.5.1. Elementos generales del contrato de trabajo

Todo contrato de trabajo posee elementos esenciales sin los cuales podría llegar a no ser válido y, por tanto, a determinarse su nulidad. Estos elementos son:

Capacidad

La palabra capacidad del latín **Capacitas – atis**, significa aptitud o eficiencia para algo. En el terreno legal, la capacidad jurídica significa el conjunto de condiciones para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Sánchez De la Torre define capacidad como: “La credencial de que un sujeto jurídico asuma los derechos subjetivos y las responsabilidades jurídicas consecuentes a sus actos”.¹⁵

Se reconocen dos clases de capacidad:

¹⁵ Sánchez De la Torre, Ángel. **Fundamentos de conocimiento jurídico: La capacidad jurídica**. Pág. 25

a) Capacidad de goce

Es aquella que confiere al sujeto la condición de titular de derechos y obligaciones, es sinónimo de personalidad jurídica.

b) Capacidad de ejercicio

Se refiere a la calidad de poder actuar en derecho y comprometerse sin la mediación de nadie; es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los derechos y derechos jurídicos.

Consentimiento

El consentimiento se manifiesta en el contrato de trabajo con la oferta de empleo remunerado por el patrono y la aceptación de la misma por el trabajador. En otras palabras el consentimiento se basa en la libertad de trabajo.

El contrato de trabajo es un contrato consensual, se perfecciona por el simple consentimiento de los contratantes. El consentimiento constituye el acuerdo deliberado, consciente y libre de la voluntad de cambio entre trabajo y salario.

Objeto

El objeto en el contrato de trabajo es la prestación de servicios (la actividad misma del trabajador, no el resultado de ella con carácter retribuido. El objeto, ha de ser lícito, posible y determinado.

1.5.2. Elementos especiales del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo también deben contener los siguientes elementos especiales:

Prestación personal del servicio

Es la actividad cuya utilización es el objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del patrono, en que puede desempeñarse como tal una persona natural o jurídica.

Subordinación

La subordinación consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Esto significa que el patrono tiene el poder de dirigir y el trabajador de acatar.

Remuneración

Es la obligación del contratante de retribuir justamente los servicios que le presta el trabajador. Esta remuneración recibe diferentes nombres: salario, sueldo, estipendio, etc. No importa el nombre o denominación que se le dé a ese pago: es considerado como laboral, siempre que se repita por períodos fijos de tiempo, que pueden ser diarios, semanales, quincenales o mensuales.

1.5.3. Características del contrato de trabajo

Entre las principales características del contrato de trabajo se pueden mencionar:

- **Bilateral:** Se dice que el contrato de trabajo es bilateral porque se celebra entre dos partes, el patrono y el trabajador, surgiendo por ello obligaciones recíprocas.
- **Consensual:** El contrato de trabajo es válido a partir del momento en que el patrono y el trabajador llegan a un acuerdo para iniciar una relación laboral; para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, el consentimiento puede ser expreso con algún tipo de formalismo o tácito con el inicio de las labores.
- **Oneroso:** Es oneroso porque implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.
- **Principal:** Se dice que es un contrato principal porque no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
- **De tracto sucesivo:** Se denominan también contratos de ejecución continuada ya que el cumplimiento de las obligaciones se realiza en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

1.5.4. Sujetos de la relación laboral

Serán sujetos de la relación laboral son el patrono y el trabajador, dicha relación se formaliza a través de los derechos y obligaciones que se estipulan en el contrato de trabajo.

a) Patrono

De conformidad con lo estipulado en el Artículo 2 del Código de Trabajo patrono está definido como: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Es decir que para determinar lo que legalmente significa patrono debemos interpretar la definición que el propio Código de Trabajo brinda, a efecto de entender claramente quien es esta persona que interviene en la relación laboral. En primer lugar encontramos que es una persona individual o jurídica, entendiéndose por persona según Ramírez Gronda: “toda entidad física o moral, real o jurídica y legal, susceptible de contraer derechos y obligaciones, o de ser sujeto en relaciones de derecho”.¹⁶

En segundo lugar tenemos que un patrono para ser considerado como tal debe utilizar los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

¹⁶ Ramírez Gronda, Juan D. **El contrato de trabajo**. Pág. 15.

En el derecho romano, patrono, quiere decir padre de carga (del latín **pater onus**), era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos.

En el idioma español, además del vocablo patrono se emplean los términos empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo, para definir a aquella persona que tiene que utilizar los servicios de una o más personas denominadas trabajadores; modernamente se ha aceptado y aplicado, el concepto empleador, pero según lo manifestado anteriormente el Código de Trabajo utiliza el término de patrono por lo que es el más comúnmente utilizado en Guatemala.

En un concepto amplio y corriente patrono puede ser considerado como aquella persona natural o abstracta dueña o propietaria de una explotación agrícola, comercial o industrial, donde se presta un trabajo por otras personas. Según Cabanellas patrono es: "La persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, que corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital, otras, con capital prestado del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga, e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa".¹⁷

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 37

b) Trabajador

El Artículo 3 del Código de Trabajo preceptúa que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o de una relación de trabajo."

Trabajador se llama a la persona que trabaja, sinónimo de obrero y jornalero. En la doctrina Ossorio nos menciona que obrero es: "La persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico sobre el intelectual, a diferencia de lo que sucede con el empleado o con quien ejerce una profesión liberal y jornalero es quien trabaja a cambio de una remuneración fijada por día, contra un jornal".¹⁸

Por lo que hay que tomar cuenta la diferencia hecha por este autor en cuanto a obrero y empleado pues el primero pone a disposición del patrono su esfuerzo físico, es el caso de los trabajadores del campo, y en el segundo caso únicamente se utiliza el esfuerzo intelectual, tal es el caso de los profesionales en alguna materia.

Es importante mencionar que el trabajador como sujeto de la relación de trabajo, especialmente del contrato individual de trabajo, debe ser una persona física, hombre o mujer, salvo las medidas proteccionistas de la mujer respecto a situaciones específicas, que regula el Código de Trabajo.

¹⁸ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Págs. 11 y 507

1.5.5. Derechos y obligaciones de los patronos

Como se ha precisado, la relación de trabajo entre trabajadores y patronos está catalogada en principio por el conjunto de normas jurídicas que las reconocen. Como su finalidad es jurídica, esta relación estará formada por la suma de derechos y obligaciones que las normas laborales les imponen con motivo de la prestación del trabajo subordinado. Tanto estas imposiciones como reconocimientos recíprocos se dan entre los patronos y los trabajadores.

Derechos del patrono

- Derecho a la libre elección de los trabajadores, el patrono puede hacer uso de este derecho previo a la celebración del contrato de trabajo y regularmente se mantiene siempre.
- Derecho de adquisición del producto de trabajo, este derecho se deriva del contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto del trabajo.
- Facultad de mando, el trabajador está obligado a seguir instrucciones del patrono, el patrono puede la potestad de dirigir y organizar las actividades del trabajador, ésta no siempre es inmediata, también puede ser delegada.
- Potestad disciplinaria, el patrono tiene la potestad de aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores que no cumplan con lo establecido o regulado en el Reglamento Interior de Trabajo, éstas faltas se clasifican en: leves y comprenden: llegadas tarde a sus labores, ausentarse sin permiso, etc. y se castigan con amonestación verbal, escrita o con suspensión corta de trabajo sin goce de sueldo; graves, comprenden faltas como riñas, faltas de respeto a superiores o compañeros, entre otras, se

castigan con suspensión mayor si goce de salario y faltas muy graves, que comprenden hurto, robo, violación de secretos, acoso sexual y se castigan básicamente con el despido.

Obligaciones del patrono

- Deber de respeto a la dignidad del trabajador, esto quiere decir que el patrono debe abstenerse de mal trato hacia sus trabajadores, ya sea de palabra o de obra. Los insultos, la violencia, los actos humillantes y la discriminación son actos que atentan contra esas obligaciones que el patrono tiene, la violación a éstas obligaciones puede dar lugar a diversas sanciones, tales como: el pago de indemnización en caso de despido indirecto; multas si el hecho es constitutivo de falta; y de responsabilidad penal si los hechos u hostigamiento encuadraren en una figura o tipo penal.
- Deber de higiene y seguridad en el trabajo, el patrono debe evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar de sus empleados, deberá adoptar medidas para evitar accidentes de trabajo.
- Deber de ocupación efectiva, el patrono tiene el deber de ocupar efectivamente a sus trabajadores, ya que paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra.
- Deberes administrativos, el patrono o empleador debe cumplir con las formalidades de ley, entre ellas, la suscripción y registro del contrato de trabajo, la extensión de constancias de trabajo o cartas de recomendación y de vacaciones, entre otras.
- Deberes adicionales, el patrono está obligado a capacitar, motivar y promover a sus trabajadores para el mejor desarrollo de sus actividades laborales.

- Obligaciones patrimoniales, éstas comprenden los pagos de salarios, horas extraordinarias, salarios diferidos, vacaciones, indemnizaciones, etc.
- Obligaciones legales, se derivan directamente de la ley, contienen por lo general, garantías mínimas, tales como pago de salario mínimo, período mínimo de vacaciones, asuetos, bono incentivo, etc.; también abarca las jornadas de trabajo.

Las obligaciones descritas anteriormente y otras relacionadas se encuentran reguladas en el Artículo 61 en los incisos del a) al n) del Código de Trabajo.

1.5.6. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Derivadas del contrato de trabajo o de la relación laboral, los trabajadores obtienen derechos y obligaciones laborales.

Derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores están íntimamente ligados con las obligaciones del empleador o patrono, nuestra legislación no contiene un detalle explícito de éstos derechos, en todo caso, el listado de estos nunca estaría completo. Por ello los derechos de los trabajadores se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales, es decir, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. A pesar de ello, trataremos de enumerar algunos:

- Derecho de los trabajadores a percibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.



- **Capacitación y adiestramiento.**
- **Derecho a vivienda, en el caso de trabajadores campesinos tienen derecho a tener su vivienda en la finca o empresa donde trabajan.**
- **Aprovechamiento de frutos y productos, los trabajadores campesinos tienen derecho a aprovechar los frutos y productos de las parcelas de tierras que les conceden;**
- **Licencias con goce de sueldo, los trabajadores tienen derecho a solicitar licencia con goce de sueldo en los siguientes casos:**
 - a) **Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.**
 - b) **Cuando contrajere matrimonio, cinco (5) días.**
 - c) **Por nacimiento de hijo, dos (2) días.**
 - d) **Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y hay indicado que éstos serán también retribuidos.**
 - e) **Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento que se trate.**
 - f) **Por desempeño de una función sindical siempre que esta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis (6) días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.**

Obligaciones de los trabajadores

Derivado del contrato de trabajo, los trabajadores aparte de los derechos también adquieren obligaciones, el Código de Trabajo las regula en su Artículo 63:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables del deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminentemente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por

razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

1.6 Regímenes especiales de trabajo

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el derecho de trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

El Código de Trabajo en los Artículos 138 al 190 regula específicamente los trabajos considerados como ejecución laboral en un régimen especial, atendiendo

principalmente a su naturaleza, a las condiciones en que éste debe prestarse y a la persona que deba desempeñarlos a efecto de darles la debida protección y desarrollo en su actividad laboral.

El objeto de regular los regímenes especiales de trabajo según el autor Luis Alberto López obedece a: “La naturaleza misma de esas actividades y a la necesidad de una protección más adecuada”.¹⁹

1.6.1. Clasificación del trabajo sujeto a regímenes especiales

Trabajo agrícola y ganadero

Este régimen especial lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores.

Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera, según lo establecido por el Artículo 138 de dicho cuerpo legal.

¹⁹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para los trabajadores**. Pág. 142.



Trabajo de mujeres y menores de edad

El trabajo de mujeres y menores de edad se encuentra regulado en el Código de Trabajo en los artículos comprendidos del 147 al 155, el cual establece que éste debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendió de bebidas alcohólicas; el trabajo de los menores de catorce años. Reduce una y hasta dos horas a las jornadas de los menores, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por tales normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad el embarazo y la lactancia; otorgando descansos especiales de pre y postnatal y lactancia, así como de pagos por tales conceptos. Regula la obligación de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de 30 trabajadoras.

Trabajo a domicilio

Este régimen se encuentra regulado en los Artículos 156 al 160 del Código de Trabajo. Pero es en el Artículo 156, en su primer párrafo que el Código de Trabajo define trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio

elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparte grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

Trabajo doméstico

El Código de Trabajo, en su Artículo 161, los define como: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, 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”.

De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta.

El pequeño capítulo que contiene a este régimen especial en su articulado regula discriminaciones que afectan a este tipo de trabajadores.

La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud.

Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los discriminatorios derechos siguientes: a) descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, las cuales deben ser nocturnas y continuas y 2 para comidas; b) los domingos y feriados citados por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas.

Los casos de enfermedad que surja se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165 del Decreto 1441, donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento. En este artículo se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año, pero siempre que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de mes de salario por cada año, pero siempre que no exceda de cuatro meses. Es también causa justa para el despido, la falta de respeto o mal trato notorio.

Este régimen especial de trabajo se encuentra regulado en los Artículos 161 al 166 del Código de Trabajo.

Trabajo de transporte

Este régimen especial se inicia en el Artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente: "trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire." Nótese que dicho artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de esta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

Se estipula asimismo que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Tales calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas, reguladas en el Artículo 168. El segundo párrafo de este artículo contiene una causa justa para que el patrono de por terminados los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del Artículo 64, relativa a la prohibición de conducirse en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas estupefacientes.

Lo relativo al trabajo de transporte se encuentra regulado en los artículos comprendidos del 167 al 169 del Código de Trabajo.

Trabajo de aprendizaje

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo establece que: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que el trabajador ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado. El Artículo 173 faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre-aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días solamente.

Trabajo en el mar y en las vías navegables

Regulado en los artículos comprendidos del 175 al 190, del Código de Trabajo. Los trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Este tipo de contrato se llama contrato de embarco. El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste. El Artículo 178 establece que: “El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje”. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embargo, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida. Los Artículos 180 y 181 contemplan los tipos de indemnización en caso de naufragio y las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado los contratos de embarco. Luego el Artículo 182 las del despido indirecto. El Artículo 183 regula que no pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. En el Artículo 188 se establece que es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto. El Artículo 189 indica que si la nave emplea durante el viaje cinco o más trabajadores, debe elaborarse un reglamento interior de trabajo.



Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones

Originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto. 330, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

También la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en los Artículos 108 y 111 lo siguiente:

Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter



privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

Como comentario vale decir que tanto la Ley de Servicio Civil, como las leyes propias a que se refiere el Artículo 108 constitucional, en la práctica representan una discriminación con relación a los demás trabajadores del país y aunque contengan algunas normas que parezcan dar tratos especiales, muchas más son desventajosas e incluso tienen atrofiado el derecho constitucional a las dos instancias jurisdiccionales.



CAPÍTULO II

2. El salario y las jornadas de trabajo

2.1. Concepto y etimología de salario

El término salario, se deriva de **sal**, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pago con ella. Sueldo proviene de **solidus** moneda de oro de peso cabal.

En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse como: “Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo. Más concisamente la remuneración por una actividad productiva”.²⁰

Son varios los términos que se han empleado para referirse a este concepto: remuneración, retribución, paga, estipendio, mesada, jornal, emolumento, dieta, entre otros. Los más utilizados son sueldo y salario.

El Artículo 88 del Código de Trabajo establece que salario o sueldo es: “La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

²⁰ Reyes Ponce, Agustín. *Administración de personal: Sueldos y salarios*. Pág. 15

2.2. Formas de fijación de salarios

El salario podrá ser calculado según las características del centro de trabajo en donde el trabajador realice sus actividades, las cuales pueden ser:

Unidad de tiempo

Este tipo de contratación es la más utilizada en Guatemala, consiste en tomar en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrono. Ordinariamente se toma como base una jornada, frecuentemente de ocho horas diarias. Las unidades de tiempo, para el pago de salario y según esta modalidad son:

- a) **Por mes**, es una de las formas más comunes y simples para el pago de salarios, el plazo máximo para el pago de salarios es de un mes; en este salario se incluyen los pagos de los séptimos días y asuetos que hayan correspondido a ese mes.

- b) **Por quincena**, tiene las mismas características que el pago mensual, salvo que el pago de salario se realiza cada catorce días.

- c) **Por día/hora**, este tipo de fijación de salario se utiliza en actividades laborales específicas, pues se hace un seguimiento diario de las horas laboradas por el trabajador. Es importante mencionar que aunque la fijación de salario fuere por día u hora, el pago, debe comprender un período mayor, ya sea semanal o quincenal.



Unidad de obra

También llamado de rendimiento o trabajo a destajo, es aquel en el que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla.

Este tipo de contratación admite una serie de variantes, dependiendo de las características propias de cada quehacer laboral.

Por tarea

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada. Su elemento principal es el trabajo realizado y el tiempo es un factor secundario.

Por comisión

Esta forma de salario consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza a favor de su patrono o empleador. En el Código de Trabajo se menciona en el Artículo 88, inciso c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

A precio alzado

El salario a precio alzado es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

2.3. Clases de salarios

Los salarios pueden clasificarse de diferentes maneras, por su naturaleza, por su capacidad adquisitiva, por su límite o bien atendiendo al medio de pago utilizado, las clases de salario más utilizadas son:

Salario nominal

“Es el fijado a cada trabajador en la compra de su fuerza de trabajo, sin incluir ninguna clase de descuento (timbres, Impuesto Sobre la Renta, jubilaciones, montepíos, Banco de los trabajadores, etc.; hechos los descuentos el salario nominal se convierte en salario líquido”.²¹

Salario real

“Es el salario o remuneración del trabajo medido en términos de capacidad adquisitiva. Esto es, la cantidad nominal percibida por el trabajo (salario nominal) en relación al coste de adquisición de bienes y servicios que un trabajador puede comprar o adquirir con su salario”.²²

²¹ López Aguilar, Santiago. **Las clases sociales en Guatemala**. Pág. 45

²² Galindo Martín, Miguel Ángel. **Diccionario de economía aplicada**. Pág. 421

Salario efectivo

“El salario efectivo o neto, no es más que el salario nominal menos los descuentos, es decir, es el que se obtiene sumando todos los conceptos remunerativos, pero deduciendo el total de de retenciones legales con destino a entes recaudadores”.²³

Salario directo e indirecto

Directo es aquel recibido exclusivamente como contraprestación del servicio en el cargo ocupado. El salario indirecto es resultante de cláusulas de convención colectiva de trabajo y del plan de servicios y beneficios sociales ofrecidos por la empresa. En otras palabras el salario directo es la compensación en efectivo y el salario indirecto son los beneficios (ventajas económica, seguros, rebajas en consumo, bonificaciones, etc.).²⁴

Salario promedio

Es el que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, comprende la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como las partes mensuales de aguinaldo y bono 14, regularmente de los últimos seis meses y es dividido por seis.

Salario en dinero y en especie

Por la naturaleza de su retribución, el salario puede ser en dinero o en especie. Las retribuciones en dinero deben pagarse en efectivo, en cheque a la orden del trabajador o a través de una cuenta corriente.²⁵

²³ Urquillo, José y Josué Bonilla. *La remuneración del trabajo*. Pág. 48

²⁴ Guerra, Guillermo. *El agro negocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI*. Pág. 330

²⁵ Rubio, Valentín y Graciela, Piatti. *Manual de remuneraciones*. Pág. 74

Es salario en especie aquel en el que: “El medio de pago consiste en bienes distintos del dinero, como pueden ser la manutención, el alojamiento, el uso de vivienda, el suministro de algún tipo de energía (electricidad, combustibles) o agua, entre otros”.²⁶

El Código de Trabajo en su Artículo 90, establece que: “El salario debe pagarse en moneda de curso legal” y, la única excepción es en explotaciones agropecuarias, en que el pago en especie puede ser hasta el treinta por ciento (30%) siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.

Salario mínimo

Para Guillermo Cabanellas, el salario mínimo es: “Una retribución vital que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador”.²⁷

El salario mínimo se considera como la mínima remuneración que el trabajador debe percibir legalmente y que nunca puede ser percibido por debajo, pero puede ser libre la contratación que sobre pase la tasa fijada.

La ley mexicana señala que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.²⁸

²⁶ Gárate Castro, Javier. *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo* Pág. 61

²⁷ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*, tomo II. Pág. 589

²⁸ Guerrero, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. pág. 181.

El Artículo 103 del Código de Trabajo de Guatemala, no da ninguna definición de lo que es el salario mínimo, pero establece que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

En el segundo párrafo regula: “Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y 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 destajo.

2.4. Jornada de trabajo

La jornada se deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journal* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa día, también del latín *diurnus* que significa diario.²⁹

²⁹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho civil*. Tomo II. Pág. 442

Luis Alberto Despotín doctrinariamente y prácticamente se considera jornada de trabajo:

“Al espacio de tiempo que se emplea, destina o es necesario para cumplir o para realizar una tarea, es decir un propósito creador de valores que es el fin último del trabajo”.³⁰

2.4.1. Clasificación de la jornada de trabajo

Jornada ordinaria

Se considera jornada ordinaria el número de horas que debe trabajar el empleado por cuenta ajena en un intervalo de tiempo determinado.

El Código de Trabajo, en su Artículo 116 establece que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”.

Para efectos prácticos debe entenderse que el trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

En el segundo párrafo del mismo artículo se define: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana”.

³⁰ Despotín, Luis Alberto. **Jornada de trabajo**. Tomo I. Pág. 42

El trabajo nocturno es el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

El Artículo 117 del Código de Trabajo establece que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana”.

Debe entenderse que jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

Es importante mencionar que la jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y las necesidades del trabajador. Cuando se trata de jornadas ordinarias continuas, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, dicho descanso debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Jornada extraordinaria

La jornada extraordinaria es el trabajo efectivo que se realiza fuera de los límites de tiempo establecidos por la ley. Estas deben ser remuneradas por lo menos con un cincuenta (50%) más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos, según lo estipulado en el contrato de trabajo.

En el segundo párrafo del Artículo 121 del Código de Trabajo se establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

El Artículo 122 de la citada ley establece que: “las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarios, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantío, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando”.

“Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario”, según lo establece el Artículo 123 del Código de Trabajo.

2.5. Prestaciones laborales

Son todos los beneficios complementarios al sueldo que los patronos otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales. Entre éstas se encuentran:

Descanso semanal

También conocido como séptimo día, el Artículo 126 del Código de Trabajo establece que: “todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de una semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre de la empresa o centro de trabajo”.

Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias las que excedan la jornada diaria normal, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador; no obstante será obligatoria su realización para prevenir siniestros o daños, reparaciones urgentes, y/o relevo de turno.

Indemnización

Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

Para el cálculo de la indemnización se deberá tomar como base el salario promedio de los últimos seis meses de actividades que comprenden: el salario mensual, horas extraordinarias, el aguinaldo y bono catorce (el cual puede ser proporcional, según sea el caso).

El tiempo de servicio deberá establecerse a partir de la fecha de inicio de la relación laboral hasta su terminación, desglosándose en años, meses y días. Por cada año laborado corresponde un salario promedio, por cada mes laborado corresponde una doceava parte del salario promedio y por cada día laborado corresponde un trescientos sesenta y cincoavo del salario promedio.

Vacaciones

Las vacaciones anuales constituyen el período de interrupción de la prestación efectiva de servicios más largo que establece nuestra legislación a lo largo de cada año, a efectos que el trabajador pueda reponerse de la fatiga física y psíquica inherente al desarrollo de su actividad laboral. Es un periodo que concibe, también, para garantizar al trabajador un tiempo no sólo de reposo, sino de ocio, de liberación de cargas laborales y de posible incremento de la convivencia familiar, por lo que enlaza con la necesidad de promoción personal y protección de la familia inherente a cualquier sociedad que persiga el progreso social.

Aguinaldo

Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año.



Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. Siendo su fundamento legal inciso j) del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala.

Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Se le denomina Bono 14, ya que se constituye en un catorceavo salario, tomando en cuenta que el Aguinaldo es el salario número trece, dicha bonificación fue instituida en el gobierno de Jorge Serrano Elías el día 02 de julio del año de mil novecientos noventa y dos, en sustitución a la ley de compensación económica.

Su objetivo se encuentra en el Artículo 1 del Decreto 42-92, la cual indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo o la parte proporcional cuando es menos.

Para calcular dicha prestación se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año.

Descanso en días festivos y/o feriados

El día festivo o día feriado es aquel que no es día laborable (en el ámbito laboral), que no es día hábil (en el ámbito procesal); pudiéndose ser el domingo (en la mayoría de los países del mundo), el viernes (en los países influenciados por la cultura islámica), o el

sábado (en los países influenciados por la cultura judía), además de otros días declarados festivos. Un día festivo es además, una fecha del calendario, que es resaltada de forma especial, y habitualmente suele ser feriado.

Todas las culturas y naciones, celebran diferentes eventos durante el año, en fechas específicas de tipo político, cultural o religioso. Estas fechas son señaladas por las legislaciones de los países respectivos. Por lo general, los días feriados no se consideran para el cómputo de los términos procesales.

Según el Artículo 127 del Código de Trabajo, los días de feriado nacional en Guatemala con goce de salario son los siguientes:

Celebración	Fecha
Año nuevo	1 de enero
Semana santa	Marzo o abril (jueves, viernes y sábado santo)
Día del trabajo	1 de mayo
Día del ejército	30 de junio
Día de la virgen de la Asunción de Guatemala (únicamente ciudad capital)	15 de agosto
Día de la independencia de Guatemala	15 de septiembre
Conmemoración de la revolución de 1944	20 de octubre
Día de todos los santos	1 de noviembre
Nochebuena	24 de diciembre (desde 12:00 horas medio día)
Navidad	25 de diciembre
Fin de año	31 de diciembre (desde 12:00 horas medio día)



Derechos de la mujer embarazada

La Constitución Política de la República de Guatemala consagra dos derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas: en primer lugar el Artículo 47 establece que la familia, elemento natural y fundamento de la sociedad, tendrá protección especial por parte del Estado.

En segundo, el Artículo 52 consagra que las leyes deben dar protección especial a la maternidad por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Los Artículos 151 y 152 del Código de Trabajo, establecen la prohibición para los entes patronales de despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justa originada en una falta grave, y siempre que el despido se gestione ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo; asimismo, se disponen las sanciones a que se podría ver expuesto un patrono, por el incumplimiento de esta normativa.

Lo anterior quiere decir que las mujeres embarazadas o en período de lactancia, gozan de un fuero de protección especial en su trabajo, que prohíbe cualquier tipo de discriminación por el simple estado de embarazo o lactancia.



La ley por ser tutelar protege a la trabajadora embarazada, la cual desde el momento en que está embarazada y avisa al patrono de tal circunstancia, no puede ser despedida por ningún motivo. La ley le da un período de descanso obligatorio de 30 días antes del parto y de 54 días después del parto.

Asimismo la mujer trabajadora disfruta de un periodo de lactancia de 10 meses, posteriores al parto, durante los cuales no puede ser despedida sin autorización judicial, salvo que ella renuncie voluntariamente. Durante el periodo de lactancia la mujer trabajadora tiene derecho a de entrar o salir, una hora más tarde o una hora antes de la jornada normal de trabajo.

CAPÍTULO III

3. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter tripartito ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento del mundo real sobre empleo y trabajo.

3.1. Historia de la OIT

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una comisión del trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con

representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentará temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el preámbulo de la constitución de la OIT dice que las altas partes contratantes estaban movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo.

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

- 1) Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

- 2) Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
- 3) Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- 1) Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- 2) Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- 3) Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- 4) Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- 5) Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- 6) Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- 7) Reconocimiento del principio de libertad sindical;

8) Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.³¹

3.2. Misión y objetivos de la OIT

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
2. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos;
3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos;
4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social;

Para apoyar la consecución de estos objetivos, la OIT cuenta con un bagaje único de experiencias y conocimientos sobre el mundo del trabajo, que ha adquirido a lo largo de casi 100 años de dar respuestas a las necesidades de trabajo decente, de medios de vida y de dignidad de personas alrededor del mundo. La OIT está al servicio de sus mandantes tripartitos – y de la sociedad en general – de diversas maneras, entre ellas: Formulando políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo:

- 1) Elaborando normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación;

³¹ Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.). **Orígenes e historia**. Pág. 4

- 2) Formulando e implementando, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional, para ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas;
- 3) Llevando a cabo actividades de formación, educación y investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.

3.3. Integración de la OIT

Conferencia internacional

La Conferencia internacional del trabajo es el órgano superior de la OIT. Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el bloque de trabajadores, y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores.

A la Conferencia internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones por las dos terceras partes de sus miembros.

También corresponde a la Conferencia internacional examinar las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas

internacionales en cada país, y eventualmente aprobar recomendaciones en los casos en que existen deficiencias. En esa tarea la Conferencia cuenta con la ayuda de la importante comisión de expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe a la Conferencia recomendando los cursos de acción en cada caso.

A partir de 1998 la Conferencia debe examinar el informe global sobre lo que ordena la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que debe preparar la oficina, debiendo dar cuenta, cada año en forma rotativa, el estado en que se encuentran cada uno de estos puntos:

- Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil,
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Comisión de expertos

La comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones (CEACR) es un organismo permanente asesor de la Conferencia internacional, integrado por juristas especialistas en derecho internacional de trabajo.

La función de la comisión de expertos es examinar las memorias que todos los países tienen la obligación de presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en cada país.

Cada año la comisión de expertos debe presentar su informe a la Conferencia, con la opinión que le merece cada situación y las recomendaciones que propone en cada caso. Las opiniones de la comisión de expertos han adquirido gran importancia jurídica para la interpretación de las normas internacionales y se encuentran recopiladas como jurisprudencia en cada convenio, en la base de datos ILOLEX.

Consejo de administración

El consejo de administración está integrado por 56 personas. De los 28 integrantes que corresponden a los gobiernos, 10 son designados directamente por los diez países de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia) y el resto por los delegados gubernamentales en la Conferencia. Los otros 28 miembros corresponden en partes iguales a los trabajadores y empleadores y son elegidos por los bloques correspondientes en la Conferencia. Los miembros se renuevan cada tres años.

Es el órgano administrativo de la OIT, se reúne cuatrimestralmente y actúa a través de la oficina internacional del trabajo, cuyas reglas de funcionamiento establece.

Comité de libertad sindical

El comité de libertad sindical (CLS) es un importante organismo que depende del consejo de administración, integrado por nueve de sus miembros, pertenecientes por partes iguales a los tres bloques. Su función es intervenir en las quejas relacionadas con la libertad sindical, derivadas de las potenciales violaciones a los convenios internacionales N° 87 y 98 y aquellos que resultan complementarios.

La importancia del CLS radica en el alto perfil político de sus miembros, y en la facultad que tiene para producir recomendaciones críticas a los gobiernos, cuando determina que la libertad sindical ha sido afectada.

Oficina internacional del trabajo y director general

La oficina internacional del trabajo está dirigida por el Director General, elegido por el consejo de administración en mandatos de cinco años, quien a su vez contrata el personal de acuerdo a estrictas normas de concursos.

La oficina internacional del trabajo es el staff permanente de apoyo a la tarea de la Conferencia internacional y el consejo de administración. Los directores generales de la OIT han sido:

- Albert Thomas (1919-1932)
- Harold Butler (1932-1939)



- John Winant (1939-1941)
- Edward Phelan (1941-1948)
- David Morse (1948-1970)
- Wilfred Jenks (1970-1973)
- Francis Blanchard (1973-1989)
- Michel Hansenne (1989-1999)
- Juan Somavía (1999-....)

Oficinas regionales

La oficina internacional del trabajo posee una estructura regional descentralizada en cinco regiones:

- África
- América Latina y el Caribe
- Estados Árabes
- Asia y el Pacífico
- Europa y Asia Central

A su vez, cada región tiene oficinas subregionales y de área. Estados Unidos y Canadá no están incluidos en ninguna región especial.



Dirección ejecutiva de diálogo social

La oficina internacional del trabajo está integrada por un gabinete de cinco direcciones ejecutivas. Una de ellas es la de diálogo social, la que a su vez está dividida en dos importantes estructuras: las oficinas de apoyo a las actividades de los trabajadores (ACTRAV) y de los empleadores (ACTEMP).

ACTRAV (Oficina de apoyo a las actividades de los trabajadores)

ACTRAV es la oficina de apoyo a las actividades de los trabajadores. Actúa en relación directa con el bloque de trabajadores de la Conferencia internacional, las dos centrales internacionales (CSI y FSM), los sindicatos mundiales (federaciones sindicales internacionales) y las centrales sindicales nacionales.

ACTEMP (Oficina de apoyo a las actividades de los empleadores)

ACTEMP es la oficina de apoyo a las actividades de los empleadores. Actúa en relación directa con el bloque de empleadores de la Conferencia internacional, la central internacional (OIE), y las cámaras empresariales sectoriales, regionales y nacionales.

3.4. Instrumentos de la OIT

Convenios

La Organización Internacional del Trabajo define los convenios como normas vinculadas al derecho del trabajo y a ciertos temas de la seguridad social, que obligan a los países que las ratifican a aplicar las normas en su derecho interno, informar sobre la aplicación y aceptar los controles que disponga el organismo internacional.

Un convenio internacional del trabajo es un tratado internacional que debe ser ratificado para su exigibilidad. Fija las normas mínimas a observar los estados miembros, respecto a la materia tratada.

Conforme al Artículo 19 inciso 5) de la Constitución de la OIT, los estados miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un convenio, recomendación o protocolo por la Conferencia internacional del trabajo, de ser sometido a las autoridades competentes. Las normas que sean ratificadas por un estado miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en derecho internacional. Al ratificar los convenios los estados miembros se comprometen, formalmente, a dar cumplimiento a sus disposiciones, de hecho y de derecho, de conformidad con el inciso d) del Artículo 19 de la constitución de la OIT, donde se plantea: si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al director general y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

El director general de la OIT al recibir las ratificaciones las registra y las comunica al secretario general de las Naciones Unidas, además de notificarlas a los estados miembros de la organización y publicarlas en el boletín oficial de la OIT.

Antes de que sea obligatorio para el Estado que ratificó el convenio, éste tiene que haber entrado en vigor. La práctica normal respecto a los convenios de la OIT es prever su entrada en vigor doce meses después de la fecha en que se registró la segunda ratificación. Posteriormente, para cada miembro que lo ratifique, será obligatorio doce meses después del registro de su ratificación (algunos convenios, especialmente marítimos, requieren un número de ratificaciones más elevado para su entrada en vigor).

El protocolo

El Protocolo es un instrumento normativo que se utiliza para la revisión parcial de un convenio, permitiendo modificar parcialmente uno o varios de sus artículos; por tanto, este tipo de normas están sujetas a la ratificación por los estados miembros de la OIT. Resulta útil cuando se desea mantener intacto un convenio base cuyas ratificaciones siguen en vigor (la ratificación del protocolo no conlleva la denuncia del convenio) por lo que pueden recibirse nuevas ratificaciones, paralelamente al hecho de introducirse modificaciones o completado ciertas disposiciones sobre determinados puntos. Hasta ahora no se han elaborado protocolos específicos sobre la libertad sindical. El protocolo se enuncia con referencia al convenio y al número de éste. Ejemplo: Protocolo 81 de 1995 relativo al convenio sobre inspección del trabajo, 1947.

Las recomendaciones

Las recomendaciones complementan a los convenios y contienen directrices para la política nacional, orientando la función legislativa y las prácticas laborales en los países. A diferencia de los convenios las recomendaciones no son objeto de ratificación por parte de los Estados, por lo que no generan obligaciones de forzoso cumplimiento sobre sus contenidos.

Los convenios pueden ser denunciados. Cada convenio de la OIT tiene un artículo que precisa las condiciones en las cuales los estados miembros que lo hayan ratificado podrán denunciarlo ulteriormente, es decir, declarar que ya no desean considerarse obligados a cumplirlo. Para el efecto, deben remitirse a las cláusulas precisas de cada convenio. En general los convenios del número 1 al 25 pueden ser denunciados en cualquier momento, al cabo de un período inicial de 5 ó 10 años, a partir de la fecha en que el convenio base haya sido puesto en vigor.

Los convenios del 26 y siguientes pueden ser denunciado al cabo de un período inicial de 5 años, los otros, según se establezca en los convenios, pero solo, por el plazo de un año, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor. Otros convenios establecen que su ratificación o revisión implica la denuncia del revisado **ipso jure**; es decir, por mandato legal.

La revisión de los convenios y las recomendaciones es una condición importante para su actualización es un proceso permanente que se inscribe en el marco de las

actividades normativas de la OIT y es imprescindible para hacer frente a los cambios sociales y económicos.

El procedimiento que conduce a la decisión de revisar un convenio o una recomendación se asemeja, en principio, al descrito para la elaboración de nuevas normas internacionales de trabajo. Cada convenio tiene una disposición que permite al consejo de administración presentar un informe sobre su aplicación y cumplimiento, someterlo a la Conferencia para su examen y determinar si corresponde revisarlo, completa o parcialmente.

De lo anterior se puede concluir que los convenios, en la mayoría de los casos, son propuestas legislativas aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional como razonables, y por ello los países que los ratifican se comprometen a incorporar las normas en la legislación local. En cambio, en los temas donde no hay consenso como para configurar un convenio, se los suele anexar como una recomendación. Y en relación a las recomendaciones que son propuestas o consejos sobre temas centrales que se interpretan como opinión indicativa, sin el deber de incorporar su contenido al derecho interno del país que la ratifica.

En general estos instrumentos nacen de una propuesta para que se incorpore el tema en el orden del día a través del consejo de administración. La oficina internacional del trabajo es la encargada de realizar los estudios técnicos y de elevar un informe. Se distribuyen estos informes entre los estados miembros, en el marco de la estructura tripartita. Cada uno de ellos podrá hacer llegar sus observaciones a la oficina

internacional del trabajo, que receptorá las inquietudes y preparará un informe. Las decisiones son adoptadas por la Conferencia con el voto de los dos tercios de los delegados.

En ambos casos, los instrumentos son aprobados por la Conferencia internacional del trabajo en donde son sometidos a votación y, una vez aceptados, son notificados a cada uno de los países miembros a los fines de su ratificación.³²

3.5. Convenios internacionales en materia laboral suscritos y ratificados por Guatemala

Convenio 01. Sobre las horas de trabajo (industria)

Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Adoptado en Washington durante la Conferencia 1 realizada el 28 de noviembre de 1919; entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

Convenio 11. Sobre derecho de asociación (agricultura)

Relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas. Adoptado en Ginebra durante la Conferencia 3, realizada el 12 de noviembre de 1921; entró en vigor el 11 de mayo de 1923; fue ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

³² Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Convenios y Recomendaciones**. 1996.

Convenio 13. Sobre la utilización de la cerusa (pintura)

Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura. Fue adoptado en Ginebra el 19 de noviembre de 1921 durante la Conferencia 3; fue puesto en vigor el 31 de agosto de 1923; ratificado por Guatemala el 5 de enero de 1990.

Convenio 14. Sobre el descanso semanal (industria)

Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales. Fue adoptado durante la Conferencia 3 celebrada en Ginebra el 17 de noviembre de 1921; entro en vigor el 19 de junio de 1923; ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

Convenio 16. Sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo)

Relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques. Adoptado durante la Conferencia 3 realizada en Ginebra el 11 de noviembre de 1921; entró en vigencia el 20 de noviembre de 1922 y ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio 19. Sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo)

Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Adoptado en Ginebra el 5 de junio de 1925 durante la Conferencia 7; entró en vigor el 8 de septiembre de 1926 y fue ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

Convenio 26. Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos

Relativo al establecimiento de métodos para fijación de salarios mínimos. Fue adoptado en Ginebra el 16 de junio de 1928 en la realización de la Conferencia 11, fue puesto en vigencia el 14 de junio de 1930 y ratificado por Guatemala el 4 de mayo de 1961.

Convenio 29. Sobre el trabajo forzoso

Se refiere al trabajo forzoso u obligatorio. Adoptado en Ginebra el 28 de junio de 1930 durante la Conferencia 14; fue puesto en vigencia el 1 de mayo de 1932 y ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio 30. Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)

Este reglamenta las horas de trabajo en el comercio y oficinas. Fue adoptado durante la Conferencia 14 celebrada en Ginebra el 28 de junio de 1930; entró en vigor el 29 de agosto de 1933 y, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

Convenio 45. Sobre el trabajo subterráneo (mujeres)

Relativo al empleo de mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas. Adoptado en Ginebra durante la Conferencia 19, el 21 de junio de 1935; entró en vigencia el 30 de mayo de 1937; ratificado por Guatemala el 7 de marzo de 1960.

Convenio 50. Sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas

Convenio relativo a la reglamentación de ciertos sistemas especiales de reclutamiento de trabajadores. Adoptado en Ginebra 20 de junio de 1936 en la Conferencia 20; vigente a partir de 8 de septiembre de 1939; ratificado por Guatemala 13 de junio de 1989. (Dejado de lado).

Convenio 58. Sobre la edad mínima (trabajo marítimo)

En éste se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. Adoptado en Ginebra el 24 de octubre de 1936 en la Conferencia 22, entró en vigor el 11 de abril de 1939; fue ratificado por Guatemala el 30 de octubre de 1961.

Convenio 59. Sobre la edad mínima (industria)

Este convenio fija la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales. Fue adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1937 durante la Conferencia 23; entró en vigencia el 21 de febrero de 1941; fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989. Este convenio ha sido revisado en 1973 por el convenio número 138.

Convenio 64. Sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas)

Reglamenta los contratos escritos de trabajo para trabajadores indígenas. Adoptado en Ginebra durante la Conferencia 25, el 27 de junio de 1939; entró en vigencia el 8 de julio de 1948; fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989. (Dejado de lado)

Convenio 65. Sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas)

Relativo a las sanciones penales contra los trabajadores indígenas por incumplimiento del contrato de trabajo. Adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1939 durante la Conferencia 25; entró en vigencia el 8 de julio de 1948; ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961. (Dejado de lado)

Convenio 77. Sobre el examen médico de los menores (industria)

Convenio relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria. Fue adoptado el 9 de octubre de 1946 en la Conferencia 29 celebrada en Montreal; entró en vigencia el 29 de diciembre de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 78. Sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales)

Relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales. Adoptado en Montreal durante la Conferencia 29, el 9 de octubre de 1946; vigente a partir de 29 de diciembre de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 79. Sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)

Relativo a limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales. Fue adoptado en Montreal en la Conferencia 29, el 9 de octubre de 1946; entró en



vigencia el 29 de diciembre de 1950; fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 80. Sobre la revisión de los artículos finales

Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, en sus veintiocho primeras reuniones (Conferencias), a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al secretario general de la Sociedad de Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la constitución de la Organización Internacional de Trabajo. Fue adoptado en Montreal durante la celebración de la Conferencia 29 realizada el 9 de octubre de 1946; entró en vigencia el 28 de mayo de 1947.

Convenio 81. Sobre la inspección del trabajo

Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio. Adoptado en Ginebra el 11 de julio de 1947 durante la Conferencia 30; entró en vigor el 7 de abril de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 86. Sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas)

Convenio relativo a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Adoptado en la Conferencia 30 celebrada el 11 de julio de 1947; vigente a

partir de 13 de febrero de 1953, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

(Dejado de lado)

Convenio 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Adoptado en la Conferencia 31 celebrada en San Francisco el 9 de julio de 1948; entró en vigencia el 4 de julio de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 88. Sobre el servicio del empleo

Convenio relativo a la organización del servicio del empleo. Adoptado en la Conferencia 31 celebrada en San Francisco el 9 de julio de 1948; entró en vigencia el 10 de agosto de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 90. Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)

Relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. Adoptado en la Conferencia 31 celebrada en San Francisco el 9 de julio de 1948; vigente a partir de 12 de junio de 1951; fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 94. Sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas)

Relativo a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 32 celebrada el 29 de junio de 1949;

entró en vigencia el 20 de septiembre de 1952; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 95. Sobre la protección del salario

Convenio relativo a la protección del salario. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 32 celebrada el 1 de julio de 1949; vigente a partir de 24 de septiembre de 1952; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. Este convenio ha sido revisado parcialmente en 1992 por el convenio número 173.

Convenio 96. Sobre las agencias retribuidas de colocación

Relativo a las agencias retribuidas de colocación. Adoptado en Ginebra el 1 de julio de 1949 en la Conferencia 32; vigente a partir del 18 de julio de 1951; ratificado por Guatemala el 3 de marzo de 1953.

Convenio 97. Sobre los trabajadores migrantes

Relativo a los trabajadores migrantes. Fue adoptado en Ginebra durante la Conferencia 32, el 1 de julio de 1949; entró en vigencia el 22 de enero de 1952; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 98. Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 32 el 1 de julio de 1949; vigente a partir del 18 de julio de 1951; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 99. Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura)

Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 43 el 28 de junio de 1951; vigente a partir de 23 de agosto de 1953; ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

Convenio 100. Sobre igualdad de remuneración

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 34 celebrada el 29 de junio de 1951; entró en vigor a partir del 23 de mayo de 1953; ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

Convenio 101. Sobre las vacaciones pagadas (agricultura)

Relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura. Adoptado en Ginebra durante la Conferencia 35 celebrada el 26 de junio de 1952; vigente a partir del 24 de julio de 1954; ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961. Este Convenio ha sido revisado e 1970 por el Convenio número 132, sigue abierto a la ratificación.

Convenio 103. Sobre la protección de la maternidad

Regula la protección de la maternidad. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 35 celebrada el 28 de junio de 1952; entró en vigencia el 7 de septiembre de 1955; fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio 104. Sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas)

Relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de trabajadores indígenas. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 38 celebrada el 21 de junio de 1955; entró en vigor el 21 de junio de 1955; ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988. (Dejado de lado)

Convenio 105. Sobre la abolición del trabajo forzoso

Relativo a la abolición del trabajo. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 40 celebrada el 25 de junio de 1957; entró en vigencia el 17 de enero de 1959; ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1959.

Convenio 106. Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)

Éste se refiere al descanso semanal en el comercio y las oficinas. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 40 el 26 de junio de 1957; entró en vigor el 4 de marzo de 1959; ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1959.

Convenio 108. Sobre los documentos de identidad de la gente de mar

Convenio relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 41 el 13 de mayo de 1958; vigente a partir del 19 de febrero de 1961; ratificado por Guatemala el 28 de noviembre de 1960.

Convenio 109. Sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación

Relativo a salarios, horas de trabajo a bordo y dotación en buques de propiedad pública o privada. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 41 el 14 de mayo de 1958; ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961. Este convenio todavía no ha entrado en vigencia.

Convenio 110. Sobre las plantaciones

Relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 42 el 24 de junio de 1958; entró en vigor el 22 de enero de 1960; ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

Convenio 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Convenio que se refiere a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 42 celebrada el 25 de junio de 1958; entró en vigencia el 15 de junio de 1960; fue ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 1960.

Convenio 112. Sobre la edad mínima (pescadores)

Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de pescadores. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 43 del 19 de junio de 1959; entró en vigencia el 7 de noviembre de 1961; ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

Convenio 113. Sobre el examen médico de los pescadores

Se refiere al examen médico de los pescadores. Fue adoptado en Ginebra en la Conferencia 43 del 19 de junio de 1959; entró en vigencia el 7 de noviembre de 1961; ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

Convenio 114. Sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores

Relativo al contrato de enrolamiento de los pescadores. Adoptado en Ginebra el 19 de junio de 1959 en la Conferencia 43; vigente a partir del 7 de noviembre de 1961; ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

Convenio 116. Sobre la revisión de los artículos finales

Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de los convenios. Adoptado en Ginebra en la Conferencia

45 de fecha 26 de junio de 1961; entró en vigencia 5 de febrero de 1962; fue ratificado por Guatemala el 25 de enero de 1965.

Convenio 117. Sobre política social (normas y objetivos básicos)

Convenio relativo a las normas y objetivos básicos de la política social. Adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1962 en la Conferencia 46; entró en vigencia el 23 de abril de 1964 y fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio 118. Sobre la igualdad de trato (seguridad social)

Relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 46 de fecha 28 de junio de 1962; entró en vigencia el 25 de abril de 1964; ratificado por Guatemala el 4 de noviembre de 1963.

Convenio 119. Sobre la protección de la maquinaria

Convenio relativo a la protección de la maquinaria. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 47 del 25 de junio de 1963; vigente a partir de 21 de abril de 1965; ratificado por Guatemala el 26 de febrero de 1964.

Convenio 120. Sobre la higiene (comercio y oficinas)

Relativo a la higiene en el comercio y oficinas. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 48 el 8 de julio de 1964; vigente a partir del 29 de marzo de 1966; ratificado por Guatemala el 21 de octubre de 1975.



Convenio 122. Sobre la política de empleo

Convenio relativo a la política de empleo. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 48 el 9 de julio de 1964; entró en vigencia el 15 de julio de 1966; ratificado por Guatemala el 14 de mayo de 1988.

Convenio 124. Sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo)

Relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 49 el 23 de junio de 1965; entró en vigencia el 13 de diciembre de 1967; ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio 127. Sobre el peso máximo

Convenio relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 51 de fecha 28 de junio de 1967; vigente a partir del 10 de marzo de 1970; ratificado por Guatemala el 25 de julio de 1983.

Convenio 129. Sobre la inspección del trabajo (agricultura)

Convenio relativo a la inspección del trabajo en la agricultura. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 51 el 25 de junio de 1969; vigente a partir del 19 de enero de 1972 y ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1994.

Convenio 131. Sobre la fijación de salarios mínimos

Relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 54 de fecha 22 de junio de 1970; entró en vigor el 29 de abril de 1972; fue ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

Convenio 138. Sobre la edad mínima

Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo. Adoptada en Ginebra en la Conferencia 58 el 6 de junio de 1973; vigente a partir de 19 de junio de 1976; ratificado en Guatemala 23 de abril de 1990.

Convenio 141. Sobre las organizaciones de trabajadores rurales

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 60 de fecha 23 de junio de 1975; vigente a partir de 24 de noviembre de 1977, ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio 144. Sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)

Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Adoptado en Ginebra durante la Conferencia 61 celebrada el 21 de junio de 1976; entró en vigencia el 16 de mayo de 1978 y fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio 148. Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)

Convenio sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 63 el 20 de junio de 1977; vigente a partir del 11 de julio de 1979; ratificado por Guatemala el 22 de febrero de 1996.

Convenio 149. Sobre el personal de enfermería

Convenio sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 63 el 21 de junio de 1977; entró en vigencia el 11 de julio de 1979 y fue ratificado por Guatemala el 9 de mayo de 1995.

Convenio 154. Sobre el fomento de la negociación colectiva

Relativo al fomento de la negociación colectiva. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 67 realizada el 19 de junio de 1981; vigente a partir del 11 de agosto de 1983 y ratificado por Guatemala el 29 de octubre de 1996.

Convenio 156. Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 67 el 23 de junio de 1981; vigente a partir del 11 de agosto de 1983; ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1994.



Convenio 160. Sobre estadísticas en el trabajo

Relativo a las estadísticas en el trabajo. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 71 el 25 de junio de 1985; vigente a partir del 24 de abril de 1988; ratificado por Guatemala el 7 de abril de 1993.

Convenio 161. Sobre los servicios de salud en el trabajo

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 71 de fecha 05 de junio de 1985; entró en vigencia el 17 de febrero de 1988 y fue ratificado por Guatemala el 18 de abril de 1989.

Convenio 162. Sobre el asbesto

Convenio sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 72 el 24 de junio de 1986; vigente a partir del 16 de junio de 1989; ratificado por Guatemala el 18 de abril de 1989.

Convenio 167. Sobre seguridad y salud en la construcción

Relativo a la seguridad y salud en la construcción. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 75 el 20 de junio de 1988; vigente a partir del 11 de enero de 1991; ratificado por Guatemala el 7 de octubre de 1991.

Convenio 169. Sobre pueblos indígenas y tribales

Sobre los pueblos indígenas y tribales en países independientes. Adoptado el 27 de junio de 1989 en la Conferencia 76, entró en vigencia el 5 de septiembre de 1991 y ratificado por Guatemala el 5 de junio de 1996.

Convenio 182. Sobre las peores formas de trabajo infantil

Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Adoptado en Ginebra en la Conferencia 87 realizada el 1 de junio de 1999; entró en vigencia el 19 de noviembre del 2000; fue ratificado por Guatemala el 11 de abril del 2001.³³

3.6. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es la institución del Estado de Guatemala encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

³³ Mézquita, Luis. Minugua. **Convenios de la OIT ratificados por Guatemala.**

3.6.1. Historia del Ministerio de Trabajo

El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el derecho de trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente era necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el poder ejecutivo a través de secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo séptimo estableció que las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares. En el Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente

las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio, razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la organización administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social; (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso que el actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, surge otra situación digna de análisis: el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la recopilación de leyes, página 58, señala en su Artículo 1o. (pág. 59): Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956 fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había



cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, está claro que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: la Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto No. 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).

3.6.2. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- Administrar descentralizadamente los sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

3.6.3. Integración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Ministro de trabajo y previsión social

El Ministro de Trabajo y Previsión Social es miembro del Gabinete del Gobierno de la República. Su labor esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo. Es la autoridad superior del Ministerio, ejerce jurisdicción en toda la República y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados.

Disposiciones legales que le rigen:

- Constitución de la República
- Código de Trabajo; y
- Reglamentos de Trabajo y Previsión Social

Funciones principales

- Velar por el cumplimiento de las funciones que específicamente asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el Decreto 114-97 del Congreso de la República.
- Refrendar los decretos, acuerdos gubernativos y reglamentos dictados por el Presidente de la República.
- Ser Jefe del Ramo de la Administración que le está encomendado, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República
- Ser órgano de comunicación del Presidente de la República con los demás funcionarios y empleados del Ramo.
- Supervisar y procurar el buen funcionamiento de las actividades del Ramo;
- Resolver los asuntos de su Ramo y revisar Jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera.
- Firmar la correspondencia que se dirija a los Presidentes de los organismos de Estado, a los Ministros de Estado, así como la que por su importancia lo amerite.
- Refrendar los nombramientos de los empleados del Ramo y nombrarlos directamente cuando la ley le faculte para ello. (Véase estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).
- Corresponde al Ministro, asimismo, la supervisión de las labores de la Oficina de Registro y Trámite Presupuestal y del Departamento de Relaciones Públicas.



Viceministros de Trabajo y Previsión Social

Los Viceministros de Trabajo y Previsión Social son funcionarios de jerarquía superior, inmediata al Ministro de Trabajo; suplen ausencias temporales del Ministro y le auxilian en el desempeño de sus funciones.

Disposiciones legales que le rigen:

- Decreto 114-97 del Congreso de la República.

Funciones principales

- Autorizar providencias y resoluciones que dicte el Ministro del Ramo;
- Ejercer la dirección general de los trabajos de oficina, su revisión en forma y fondo;
- Estudiar, preparar y anotar los asuntos y expedientes que deben someterse a conocimiento del Ministro;
- Auxiliar al Ministro en la recepción de las audiencias del público;
- Revisar los aspectos formales de los acuerdos, oficios y disposiciones del Ministerio;
- Firmar la correspondencia, con excepción de la que se dirija a los presidentes de los organismos y Ministros de Estado;
- Expedir certificaciones que se le soliciten, así como certificaciones de los expedientes de los documentos que deban desglosarse;
- Ordenar la redacción y revisar, conforme las atribuciones del titular del Ministerio, la memoria anual de labores;
- Celebrar y firmar contratos en representación del Ministerio; e

Intervenir en las licitaciones públicas y privadas correspondientes al Ministerio.³⁴

Inspección General de Trabajo

De Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la república y sus reformas), la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

³⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. <http://mintrab.gob.gt>

Funciones principales

- Realizar auditorías laborales.
- Realizar auditorías administrativas.
- Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.
- Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.
- Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.
- Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales.
- Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

Inspector General de Trabajo

El inspector general de trabajo, es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del

Código de Trabajo (Decreto ley1441 del congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

Funciones principales

- Representar al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del Gobierno de Guatemala. Asesorar al Despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.
- Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, Ministerio o su Dirección en el ámbito de relación laboral. Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo. Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo.
- Vela por el cumplimiento de la política laboral social. Analizar expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas.
- Sancionar jurídicamente y aprobar los Convenios Individuales y Colectivos Laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables. Aprobar los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley. Participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del Consejo de Directores.

- Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales. Informar al Despacho Ministerial de las funciones y acciones de la Dirección de Inspección a su Cargo.
- Analiza diariamente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.
- Planifica Anualmente con el apoyo del Subinspector General de Trabajo, y Jefes de Departamento la operación anual de la Dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo. Asigna actividades a los funcionarios de su Dirección.
- Analiza y Evacua expedientes jurídicos de orden laboral. Sanciona dictámenes de inspecciones realizadas.
- Aprueba reglamentos internos. Aprueba convenios colectivos y de pago. Emite instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo.
- Asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.
- Participa en las sesiones de trabajo del Despacho. Presenta informes al Despacho Superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de las resultados de las intervenciones, de la Inspección a su cargo.

Subinspectores generales de trabajo

Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del Inspector General, a quién representan o sustituyen por ausencia de este. Tienen las mismas atribuciones del Inspector General, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.



Funciones de los subinspectores generales

- Las mismas del Inspector de trabajo. Dentro del nivel de su jerarquía.
- Representar al Inspector General en ausencia de este.
- Asesorar al Inspector General en las actividades que ejecute el Ministerio de inspección o supervisión laboral.
- Asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de orden laboral.
- Evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo.
- Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo.
- Evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo.
- En coordinación con el Inspector General, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General.
- Mantienen contacto directo con las Direcciones Regionales de Trabajo.
- Resuelven con el Inspector General de Trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo.
- Sustituyen al Inspector General en su ausencia.
- Elaboran planes de trabajo.
- Velan por el adecuado uso de los recursos de la Inspección General.
- Apoyan al Inspector General, en la elaboración de los programas anuales o mensuales, según sea el caso.
- Elaboran informes periódicos de las actividades realizadas.
- Evacuan expedientes de resoluciones jurídicas, de competencia laboral.



- Coadyuvan con el Inspector General para asentar criterios jurídicos sobre problemas laborales.
- Evalúan el trabajo del personal de la Inspección, e informan de los resultados al Inspector General.
- Todas las actividades propias de la dirección, en coordinación con el Inspector General y en función al plan operativo anual son sometidas a su consideración.³⁵

³⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Guatemala.** Pág. 82

CAPÍTULO IV

4. Convenio 189 y recomendación 201

4.1. Convenio 189 de la OIT relativo al trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos

La 100ª Conferencia de la OIT adoptó normas laborales para proteger a entre 53 y 100 millones de trabajadores domésticos en el mundo.

Delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores que asistieron a la 100ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebrada en Ginebra y adoptaron el 16 de junio del año 2011, por primera vez en la historia, normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo.

Los delegados aprobaron el Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos por 396 votos a favor, 16 votos en contra y 63 abstenciones, y la Recomendación que lo acompaña por 434 votos a favor, 8 votos en contra y 42 abstenciones.

Las nuevas normas se convertirán en el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201 desde que fuera fundada la Organización en 1919. El Convenio es un tratado internacional vinculante para los Estados miembros que lo ratifiquen, mientras que la

Recomendación ofrece una guía más detallada sobre la forma en que el Convenio puede ser llevado a la práctica.

Las nuevas normas de la OIT establecen que los millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y los hogares podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva, entre otros.

El texto del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos establece normas mínimas como:

Derechos básicos de los trabajadoras y trabajadores domésticos

- Promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos (Preámbulo; Artículo 3).
- Respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: (a) la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Artículos 3, 4, 11).

- La protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (Artículo 5).
- Condiciones justas de empleo incluyendo una vivienda digna (Artículo 6).

Información sobre términos y condiciones de empleo

- Trabajadoras y trabajadores domésticos deben ser informados de sus términos y condiciones de empleo en una manera que sea fácilmente comprensible, de preferencia a través de contrato escrito (Artículo 7).

Horas de trabajo

- Medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general con respecto a las horas normales de trabajo, compensación por horas extras, períodos de descanso diario y semanal, y vacaciones pagadas anuales (Artículo 10).
- Período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas (Artículo 10).
- Reglamento de horas con disponibilidad inmediata (períodos durante los cuales las trabajadoras y los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y están obligados a permanecer a disposición del hogar a fin de responder a posibles llamadas) (Artículo 10).

Remuneración

- Salario mínimo, sí existe un salario mínimo para los demás trabajadores (Artículo 11).
- El pago del salario debe ser en dinero en efectivo, realizado directamente a la trabajadora o al trabajador, y en intervalos regulares de no más de un mes. El pago puede ser a través de un cheque o transferencia bancaria - cuando lo permita la ley o los convenios colectivos, o con el consentimiento del trabajador (Artículo 12).
- El pago en especie está permitido bajo tres condiciones: si es sólo una parte limitada de la remuneración total, si el valor monetario es justo y razonable; si los artículos o servicios entregados como pago en especie son de uso y beneficio personal de trabajadoras y trabajadores. Esto significa que los uniformes o equipos de protección no se deben considerar como pago en especie, sino como herramientas que el empleador debe proporcionar a los trabajadores, sin costo para ellos, para el desempeño de sus funciones (Artículo 12).
- Los honorarios cobrados por las agencias privadas de empleo no pueden ser deducidos de la remuneración (Artículo 15).

Seguridad y salud

- Derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable (Artículo 13).
- Se debe poner en marcha medidas para garantizar la salud y seguridad ocupacional de trabajadoras y trabajadores (Artículo 13).

Seguridad social

- Protección social, seguridad social, incluyendo prestaciones de maternidad (Artículo 14).
- Condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores (Artículo 14).

Normas relativas al trabajo infantil doméstico

- Obligación de fijar una edad mínima para la entrada al trabajo doméstico (Artículo 4).
- Las trabajadoras y los trabajadores domésticos mayores de 15 años pero menores de 18 años de edad – no deben ser privados de la educación obligatoria, o interferir con sus oportunidades para continuar sus estudios o adquirir formación profesional (Artículo 4).

Normas relativas a trabajadoras y trabajadores que viven en la casa de sus empleadores

- Condiciones de vida digna que respeten la privacidad de las trabajadoras y los trabajadores (Artículo 6).
- Libertad para llegar a un acuerdo con sus empleadores actuales o potenciales sobre si residir o no en el hogar (Artículo 9).
- No hay obligación de permanecer en el hogar o con sus miembros durante los períodos de descanso o permiso (Artículo 9).

- Derecho a mantener sus documentos de identidad y de viaje en su posesión (Artículo 9).
- Reglamento de horas con disponibilidad inmediata (Artículo 10).

Normas relativas a trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes

- Un contrato por escrito que es válido en el país de empleo, o una oferta de trabajo escrita, antes de viajar al país de empleo (Artículo 8).
- Aclarar las condiciones bajo las cuales las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen derecho a la repatriación al final de su empleo (Artículo 8).
- Protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos de las prácticas abusivas de las agencias privadas de empleo (Artículo 15).
- Cooperación entre países de origen y destino para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio a trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes (Artículo 8).

Agencias de empleo privadas

Medidas para poner en marcha (Artículo 15):

- Reglamento de la operación de las agencias de empleo privadas;
- Garantizar un mecanismo adecuado para la investigación de las denuncias realizadas por trabajadoras y trabajadores domésticos;
- Proporcionar una protección adecuada a trabajadoras y trabajadores domésticos y la prevención de abusos, en colaboración con otros Países miembros, según corresponda;

- Considerar firmar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas.

Resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley

- Acceso efectivo a tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncia accesibles (Artículo 17).
- Medidas a ser puestas en marcha para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales para la protección de trabajadoras y trabajadores domésticos, incluyendo medidas para la inspección del trabajo. Respecto a esto, el Convenio reconoce la necesidad de equilibrio de la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el derecho a la privacidad de los miembros de los hogares (Artículo 17).

4.2. Recomendación 201

Asimismo, fue redactado el Texto de la Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el cual literalmente dice:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011;



Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, adopta, con fecha 16 de junio de dos mil once, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (el Convenio), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

- a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores;
- b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las

organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

- a) asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;
- b) prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y
- c) asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar:

- a) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;
- b) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; y
- c) difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.

Tomando en consideración las disposiciones del Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, los Miembros deberían identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil.

Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el

empleo definida en la legislación nacional, y adoptar medidas para protegerlos, inclusive:

- a) limitando estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares;
- b) prohibiendo que trabajen por la noche;
- c) limitando el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico; y
- d) estableciendo o reforzando mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.

Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo.

Además de los elementos enumerados en el Artículo 7 del Convenio, en las condiciones de empleo deberían incluirse los datos siguientes:

- la descripción del puesto de trabajo;
- la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal;
- la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del Artículo 10 del Convenio;
- todo otro pago al que el trabajador doméstico tenga derecho;
- todo pago en especie y su valor monetario;

- los detalles relativos al alojamiento suministrado; y
- todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador.

Los Miembros deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

El contrato tipo debería estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.

Los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo:

- a) creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia;
- b) asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y
- c) estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud.

Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del Artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.

Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a este respecto, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios (períodos de disponibilidad laboral inmediata), los Miembros, en la medida que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos, deberían reglamentar:

- a) el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que permanezca en disponibilidad laboral inmediata, y la forma en que se podrían calcular esas horas;
- b) el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata; y

c) la tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata.

Por lo que se refiere a los trabajadores domésticos cuyas tareas habituales se realicen por la noche, y teniendo en cuenta las dificultades del trabajo nocturno, los Miembros deberían considerar la adopción de medidas comparables a las que se señalan en el subpárrafo 9. 1).

Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas.

El descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas.

El día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes, en conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico.

Cuando en la legislación nacional o en convenios colectivos se prevea que el descanso semanal podrá acumularse en un período de más de siete días para los trabajadores en general, dicho período no debería exceder de 14 días en lo que atañe a los trabajadores domésticos.

En la legislación nacional o en convenios colectivos se deberían definir las razones por las cuales se podría exigir a los trabajadores domésticos que presten servicio durante el período de descanso diario o semanal, y se debería prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación financiera.

El tiempo dedicado por los trabajadores domésticos al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar como período de vacaciones anuales pagadas de estos trabajadores.

Cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se hará en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:

- a) establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;
- b) calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;
- c) limitar los pagos en especie a los que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y el alojamiento;

- d) asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte ese descuento; y
- e) asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, así como su limpieza y mantenimiento, no se consideren para el pago en especie, y que su costo no se descuenta de la remuneración de los trabajadores domésticos.

Los trabajadores domésticos deberían recibir junto con cada paga una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho.

Cuando se ponga fin a la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.

Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.

Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

- a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar, y;
- d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

En caso de terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, a los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan se les debería conceder un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento.

Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían adoptar medidas al objeto de, por ejemplo:

- a) proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados

con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo;

- b) establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el Artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo;
- d) prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y
- e) desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo mediante un sistema de pago simplificado.

Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con

respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.

El valor monetario de los pagos en especie debería tenerse debidamente en cuenta para los fines de seguridad social, inclusive respecto de la cotización de los empleadores y de los derechos a prestaciones de los trabajadores domésticos.

Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes, como, por ejemplo:

- a) establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;
- b) en consonancia con el Artículo 17 del Convenio, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;
- c) crear una red de alojamiento de urgencia;
- d) sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;

- e) asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y
- f) establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, acerca de sus derechos, de la legislación pertinente, de los mecanismos de queja y de recurso disponibles, en lo relativo a la legislación en materia de empleo y a la legislación sobre inmigración, así como acerca de la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y les proporcione otros datos que puedan necesitar.

Los Miembros que son países de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados y adoptando toda otra medida que sea apropiada.

Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían considerar la posibilidad de especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones con arreglo a las cuales los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a

ser repatriados, sin costo alguno para ellos, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Los Miembros deberían promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos, inclusive los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta los principios y enfoques contemplados en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).

En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la privacidad, los Miembros podrán considerar las condiciones con arreglo a las cuales los inspectores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico deberían estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.

Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:

- a) fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo;
- b) atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y
- c) asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían elaborar indicadores y sistemas de medición apropiados con el fin de reforzar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística al objeto de recopilar eficazmente los datos necesarios para facilitar la formulación eficaz de políticas en materia de trabajo doméstico.

Los Miembros deberían considerar la cooperación entre sí para asegurar que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y la presente Recomendación se apliquen de forma efectiva a los trabajadores domésticos migrantes.

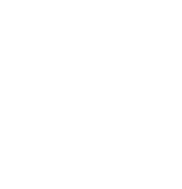
Los Miembros deberían cooperar en los ámbitos bilateral, regional y mundial con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores domésticos, especialmente con respecto a materias que atañen a la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas, el acceso a la seguridad social, el seguimiento de las actividades de las agencias de empleo privadas que contratan a personas para desempeñarse como trabajadores domésticos en otro país, la difusión de buenas prácticas y la recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico.

Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para ayudarse mutuamente a dar efecto a las disposiciones del Convenio mediante una cooperación o una asistencia internacionales reforzadas, o ambas a la vez, lo que incluye el apoyo al desarrollo social y económico y la puesta en práctica de programas de erradicación de la pobreza y de enseñanza universal.

En el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar:

- a) la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y
- b) la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas.³⁶

³⁶ O.I.T. *Actas provisionales 100ª reunión*. Ginebra, junio 2011. 15B



CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico del Convenio 189 de la OIT y propuesta técnico jurídico para la reforma del Código de Trabajo

Uno de los principales retos que nuestro país tiene es la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual reforzaría la regulación jurídica de los derechos y obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, lo que resulta indispensable.

El trabajo doméstico consiste en el trabajo realizado en un hogar y para él, incluidos las tareas domésticas, el cuidado de niños/as y otros cuidados personales. Trabajo del hogar es el nombre con el que las trabajadoras reivindican su actividad económica, productiva.

La gran mayoría de las trabajadoras del hogar carece de un contrato escrito y los acuerdos con los empleadores son de palabra. Al no establecerse las condiciones de trabajo, las trabajadoras del hogar están sujetas a una concepción particular, subjetiva y privada de lo que deben ser sus funciones y de la naturaleza misma del trabajo del hogar. En este sentido, la noción de justicia dominante es la de quien emplea, lo cual es particularmente riesgoso si se toma en cuenta que el empleador o empleadora tiene una posición más ventajosa a la hora de contratar, mantener la relación laboral y especificar las funciones, los salarios y los derechos (horarios de descanso, maternidad, días libres, etc.); y puede cambiar sus nociones en cualquier momento en perjuicio de las propias trabajadoras o trabajadores domésticos.



DECRETO NÚMERO _____ 2012

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Considerando:

Que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Considerando:

Que es necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que beneficien a los trabajadores y se ajusten a la realidad nacional actual.

Considerando:

Que el actual Código de Trabajo no se ajusta a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores domésticos del país.

POR TANTO:

DECRETA:

Las siguientes:

REFORMAS AL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Artículo 1. Se reforma el Artículo 27, el cual queda así:

Artículo 27. El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a) A las labores agrícolas y ganaderas;

- b) (Derogado según Decreto No. _____ de fecha _____)
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

Artículo 2. Se reforma el Artículo 161, el cual queda así:

Artículo 161. La expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino que realiza un trabajo en el hogar o en otro sitio de residencia o habitación particular de forma habitual y continua y que no importen lucro o negocio para el patrono. Denominándolo trabajadora o trabajador del hogar en el marco de una relación de trabajo.

Artículo 3. Se adiciona el Artículo 161"A", el cual queda así:

Artículo 161"A". La edad mínima para la contratación de niños y niñas para realizar trabajo doméstico será de 14 años. Los trabajadores del hogar menores de 18 años pero mayores de 14 años tienen derecho a asistir a una institución educativa, para que el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 4. Se adiciona el Artículo 161"B", el cual queda así:

Para asegurar que las trabajadoras y trabajadores del hogar sean informadas sobre sus condiciones de empleo en forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible,

cuando sea posible, mediante contratos escritos que incluya por lo menos los siguientes datos:

- a) El nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y su dirección respectiva;
- b) La dirección del lugar o lugares de trabajo habituales;
- c) La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba por un período específico su duración;
- d) El tipo de trabajo por realizar;
- e) La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) Las horas normales de trabajo;
- g) Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) El suministro de alimento y alojamiento, cuando proceda;
- i) El período de prueba, cuando proceda;
- j) Las condiciones de repatriación, cuando proceda;
- k) Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar las trabajadoras y trabajadores del hogar o el empleador, según el caso.

Artículo 5. Se adiciona un segundo párrafo al Artículo 162, el cual queda así:

Artículo 162. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

El pago del salario deberá hacerse tomando en cuenta el salario mínimo vigente en el país, la remuneración deberá establecerse sin discriminación por motivo de sexo. Los

salarios deberán pagarse directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes.

Artículo 6. Se reforma el Artículo 164, el cual queda así:

Artículo 164. Con el fin de asegurar la igualdad de trato entre las trabajadoras y trabajadores del hogar y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, se determina lo siguiente:

- a) Los períodos de descanso semanal deberán de ser por lo menos de 24 horas consecutivas;
- b) La trabajadora o trabajador del hogar puede alcanzar libremente con el empleador un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- c) El hecho de residir en hogar para el cual están contratados no los obliga a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales;
- d) Los períodos durante los cuales las trabajadoras y trabajadores del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo;
- e) Si la trabajadora o trabajador doméstico del hogar residen en el hogar para el que trabajan, tienen derecho a su privacidad y a condiciones de trabajo equitativas y decentes.
- f) Las trabajadoras y trabajadores del hogar tienen derecho a conservar sus documentos de viaje e identidad;

Asimismo, las trabajadoras y trabajadores del hogar gozan de los siguientes derechos:

1. A la libertad de asociación, sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. La abolición efectiva del trabajo infantil;
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Artículo 7. Se reforma Artículo 166, el cual queda así:

Artículo 166. Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin, responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el mal trato notorio del trabajador del hogar para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el incumplimiento de sus obligaciones.

Asimismo, son justas causas para que la trabajadora o trabajador del hogar ponga término al contrato, sin, responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el mal trato notorio, el acoso o violencia ya sea física, verbal o psicológica por parte del patrono o los miembros de su familia.

CONCLUSIONES

- 1) La gran mayoría de las trabajadoras del hogar carece de un contrato escrito y los acuerdos con los empleadores son de palabra. Al no establecerse las condiciones de trabajo, las trabajadoras del hogar están sujetas a una concepción particular, subjetiva y privada de lo que deben ser sus funciones y de la naturaleza misma del trabajo del hogar.
- 2) La noción de justicia dominante es la de quien emplea, lo cual es particularmente riesgoso si se toma en cuenta que el empleador tiene una posición más ventajosa a la hora de contratar, mantener la relación laboral y especificar las funciones, los salarios y los derechos (horarios de descanso, maternidad, días libres, etc.).
- 3) Existe un avance en el reconocimiento de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar que representa un paso de gran importancia que el 16 de junio de 2011 se adoptó en la 100 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189) y su respectiva recomendación (201).
- 4) El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo al trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, busca la regulación jurídica de los derechos y obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.



5) El Código de Trabajo guatemalteco regula el trabajo doméstico bajo un escueto articulado y un tratamiento diferenciado entre dicho trabajo con el de mujeres y menores de edad.

RECOMENDACIONES

- 1) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá exigir a los patronos la realización de contratos de trabajo escritos para asegurar que las trabajadoras y trabajadores del hogar sean informadas sobre sus condiciones de empleo en forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible.
- 2) Con el fin de asegurar la igualdad de trato entre las trabajadoras y trabajadores del hogar y los trabajadores en general debe legislarse sobre las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales, así como las vacaciones anuales pagadas.
- 3) Para dar continuidad al avance que existe en relación a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar es necesario aprobar y ratificar el Convenio 189 de la OIT.
- 4) Es necesario aprobar y ratificar el Convenio 189 de la OIT con el fin de legislar sobre los derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores del hogar, los cuales se encuentran desprotegidos laboralmente e informar a éstos sobre las ventajas o beneficios que este Convenio les ofrece.
- 5) El Congreso de la República de Guatemala deberá analizar las propuestas para la reforma del Capítulo IV del Código de Trabajo relativo al Trabajo Doméstico que comprenden de los Artículos 161 al 166 de dicho cuerpo legal.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1984.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2001.
- CARBALLO MENA, César. **Derecho laboral venezolano**. Venezuela: Ed. Universidad Católica Andrés Bello, 2000.
- CERVANTES NIETO, Héctor. **El contrato individual de trabajo**. México: Ed. Fiscales ISEF, 1996.
- DESPOTÍN, Luis Alberto. **Jornada de trabajo**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica, 1964.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: IUS Ediciones, 2011.
- FERRER LÓPEZ, Miguel. **Casos prácticos sobre el contrato de trabajo**. Barcelona, España: Ed. Deusto, 2010.
- FONTANA NUÑEZ, María F. **Formación y orientación laboral**. España: Akal Ediciones, 2003.
- FOURNIER FACIO, Arturo. **Derecho laboral I**. Costa Rica: Ed. Universitaria Estatal a Distancia. (EUED), 2011.
- GALÁN, CARLOS Javier. **Derecho laboral para no expertos**. España: FC Editorial, 2006.



GALINDO MARTÍN, Miguel A. Diccionario de economía aplicada. Madrid, España:
Ed. Del Economista, 2009.

GARATE CASTRO, Javier. Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo. España: Ed. Netbiblo, S.L., 2007.

GÓMEZ GARCÍA, Roberto y colaboradores. Contratación laboral 2008. Madrid, España: Ed. Fundación Confemetal, 2008.

GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho de trabajo. Guanajuato, México: Ed. Porrúa. 1986.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. Las clases sociales en Guatemala. Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis. Derecho de trabajo para los trabajadores. Barcelona, España: Ed. Gesbiblo, S.L., 2004.

MÉZQUITA, Luis. Convenios de la OIT ratificados por Guatemala.
www.luismezquita.com/.../OIT/ratificaciones%20Guatemala. (Guatemala, 15 de febrero 2010).

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Manual de organización del Ministerio de Trabajo y previsión social.
<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/igt/funciones/191-manual-de-organizacion.html>. (Guatemala, 06 de diciembre 2010)

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1985.

NAJARRO PONCE, Oscar. La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo. Estudio homenaje a Rafael Caldera. El Salvador: Ed. Sucre, 2008.



NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho laboral**. Perú: Fondo Editorial. Universidad Católica del Perú, 2007.

OIT. **Actas provisionales 100ª reunión 15A**. Ginebra, 2011.

OIT. **Actas provisionales 100ª reunión 15B**. Ginebra, 2011.

OIT. **Aplicación de las normas internacionales de trabajo**. Informe de la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones”, 2008.

OIT. **Convenios y recomendaciones**. 1996.

OIT. **Orígenes e historia**. 2010.

OIT. **Trabajo decente para trabajadores domésticos**. IV Informe. 99ª Reunión. 2010.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **El derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Revista del Derecho Privado, 1947.

RAMÍREZ GRONDA, Juan. **El contrato de trabajo**. Venezuela: Ed. Revista de estudios políticos, Universidad Central de Venezuela, 1987.

REYES PONCE, Agustín. **Administración de personal: sueldos y salarios**. II parte. México, D.F.: Limusa, Noriega Editores, 2004.

RUBIO, Valentín y Graciela, Piatti. **Manual de remuneraciones**. Argentina: Ed. Jurídicas Cuyo, 2008.

SÁNCHEZ DE LA TORRE, Ángel. **Fundamentos de conocimiento jurídico: La capacidad jurídica**. Madrid, España: Ed. Dykinson, S.L., 2005.



URQUILLO, José y Josué Bonilla. La remuneración del trabajo. Venezuela: Ed. Ucab, 2008.

WALKERS LINARES, Francisco. Nociones elementales del derecho. Santiago de Chile: Ed. Nascimento, 1957.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1986.

Convenio 189. Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 16 de junio de 2011.

Recomendación 201. Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 16 de junio de 2011.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441. 29 de abril de 1961.