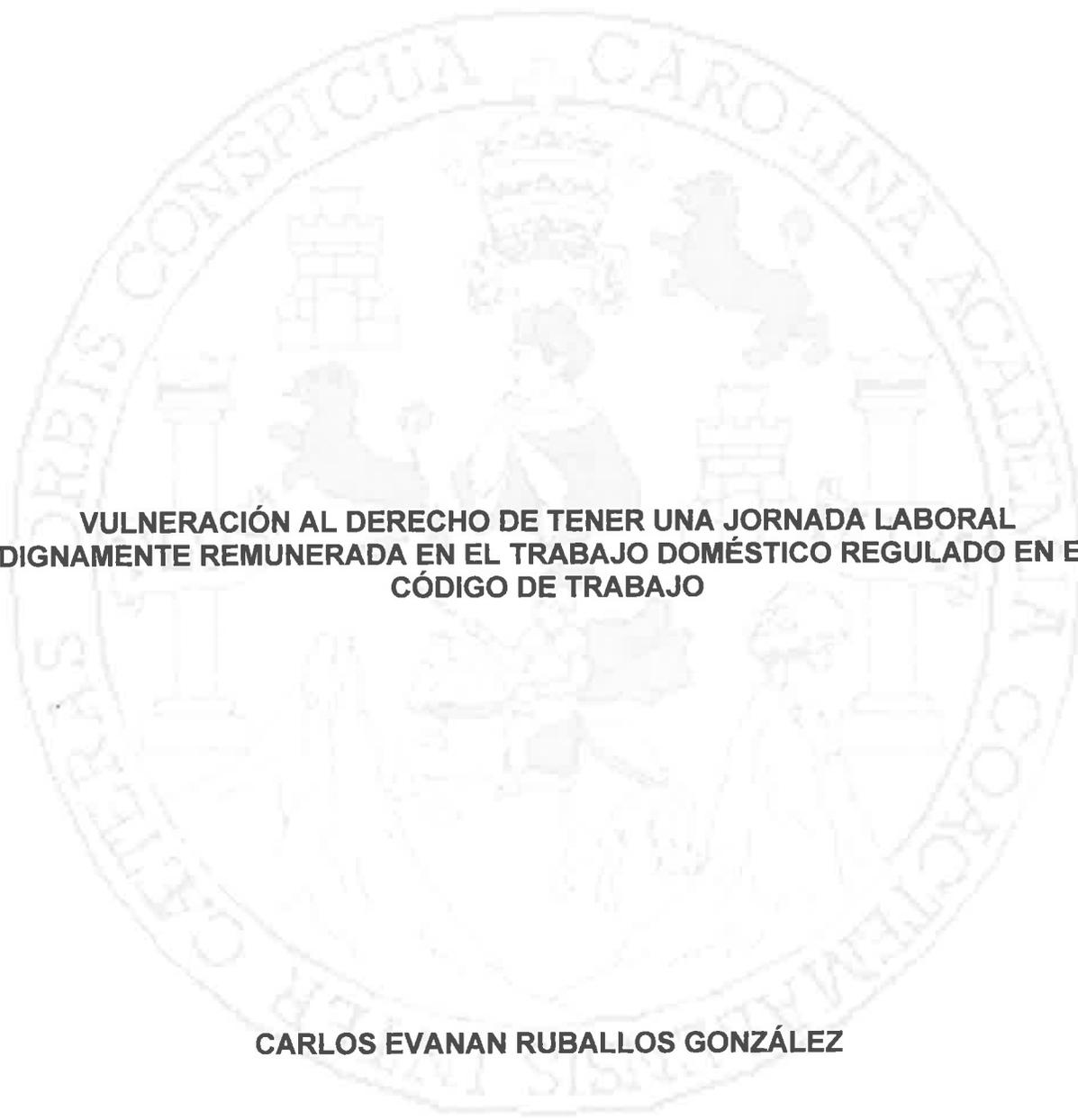


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**VULNERACIÓN AL DERECHO DE TENER UNA JORNADA LABORAL
DIGNAMENTE REMUNERADA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REGULADO EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO**

CARLOS EVANAN RUBALLOS GONZÁLEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2024

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO DE TENER UNA JORNADA LABORAL
DIGNAMENTE REMUNERADA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REGULADO EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS EVANAN RUBALLOS GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2024

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Lemuel Lorenzo Chávez López
Vocal:	Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Secretario:	Lic. Guillermo David Villatoro Illescas

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Milton Roberto Riveiro González
Vocal:	Lic. Claudia Elizabeth Paniagua Pérez
Secretario:	Licda. Ignacio Blanco Ardón

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



D. NOM. 566

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala uno de abril de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. AUGRY EDELMIRA DE LEÓN LÓPEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CARLOS EVANAN RUBALLOS GONZÁLEZ, con carné 201409434,
Intitulado VULNERACIÓN AL DERECHO DE TENER UNA JORNADA LABORAL
DIGNAMENTE REMUNERADA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REGULADO EN EL CÓDIGO
DE TRABAJO

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

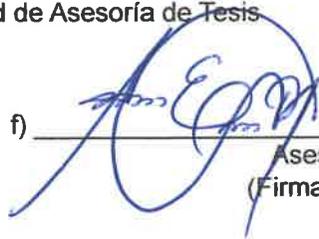
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

*Licenciada
Augry Edelmira De León López
Abogada y Notaria*

Fecha de recepción 05 / 04 / 2024 f)



Asesor (a)
(Firma y Sello)

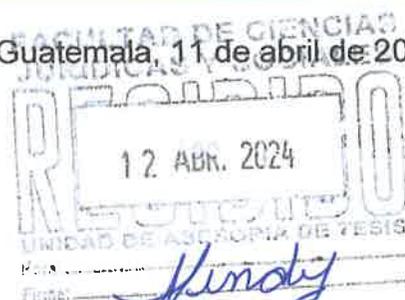


Licda. Augry Edelmira de León López
Sección 5, Lote 23, Sector Los Eucaliptos,
Residenciales Planes de Bárcenas, Zona 3, Villa Nueva, Guatemala.
Abogada y Notaria
Teléfono: 5669-1024



Guatemala, 11 de abril de 2024

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En cumplimiento del nombramiento emitido por la jefatura a su cargo, me permito informar que procedí asesorar el trabajo de tesis titulado **“VULNERACIÓN AL DERECHO DE TENER UNA JORNADA LABORAL DIGNAMENTE REMUNERADA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**, del bachiller **CARLOS EVANAN RUBALLOS GONZÁLEZ**. Para ello declaro que el bachiller no es pariente de mi persona dentro de los grados de ley por lo que me permito exponer lo siguiente:

- a) El trabajo de investigación realizado es un aporte técnico y científico con fundamento en un amplio contenido jurídico y doctrinario para el análisis de investigación de tesis la cual se basa en la vulneración que existe al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico regulado en el Código de Trabajo.
- b) Sobre la metodología y técnicas de investigación, consistió en la aplicación científica de los métodos analítico y deductivo. Así mismo, se aplicaron las técnicas de investigación bibliográficas; mediante las cuales el bachiller comprobó que el derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico regulado en el Código de Trabajo se vulnera por parte de los patronos debido a la inaplicabilidad de las jornadas laborales a este régimen especial de trabajo.
- c) Con relación a la redacción utilizada, la investigación quedó estructurada en cuatro capítulos, secuenciados entre sí, reuniendo las condiciones exigidas en cuanto a coherencia, claridad y precisión. Habiendo el bachiller redactado el contenido con un lenguaje técnico para que sea comprensible al lector.
- d) La contribución científica del tema es de suma importancia la cual está basada en la realidad actual. Con relación a la conclusión discursiva, se relaciona el contenido del trabajo de investigación y proyecta el nivel de síntesis jurídico con el objeto principal del tema, aportando el bachiller una solución a la problemática presentada en la investigación realizada.



Licda. Augry Edelmira de León López
Sección 5, Lote 23, Sector Los Eucaliptos,
Residenciales Planes de Bárcenas, Zona 3, Villa Nueva, Guatemala.
Abogado y Notario
Teléfono: 5669-1024

f) La bibliografía utilizada en la elaboración de la tesis es concreta y actualizada, otorgándole carácter formal, habiéndose citado distintos autores nacionales y extranjeros.

Concluyo este dictamen afirmando que la tesis cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, al bachiller **CARLOS EVANAN RUBALLOS GONZÁLEZ**, para que prosiga con el trámite necesario para su orden de impresión y graduación.

Respetuosamente,



Licenciada
Augry Edelmira De León López
Abogada y Notaria

LICDA. AUGRY EDELMIRA DE LEÓN LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADO No. 26173



D.ORD. 542-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintiuno de mayo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **CARLOS EVANAN RUBALLOS GONZALEZ**, titulado **VULNERACIÓN AL DERECHO DE TENER UNA JORNADA LABORAL DIGNAMENTE REMUNERADA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR

CARLOS DE GUATEMALA
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C. A.

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la sabiduría necesaria para poder cumplir mis metas.
- A MI PADRE:** Carlos Humberto Ruballos Turcios, por su apoyo moral y económico incondicional.
- A MI MADRE:** Nidia Odily González González, por su cuidado durante mi vida estudiantil.
- A MI FAMILIA:** Por estar presentes cuando necesité ayuda.
- A MIS AMIGOS:** Por cada uno de los momentos compartidos.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias.

PRESENTACIÓN



El presente trabajo de investigación tiene como objeto de estudio la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico regulado en el Código de Trabajo, siendo el sujeto de estudio las empleadas domésticas guatemaltecas, debido a la temática que se aborda la investigación corresponde a la rama del derecho denominada derecho laboral.

Ya que la investigación realizada presenta una recopilación de la legislación y de bibliografía relativas al derecho laboral, estas tratando mayormente el trabajo doméstico, a su vez esta presenta testimonios de empleadas domésticas y los resultados de las encuestas realizadas a estas, se puede determinar que la investigación en cuestión es de tipo mixto, presentando características tanto cuantitativas como cualitativas. Esta investigación se llevó a cabo en el año 2023 y 2024.

El aporte académico de esta investigación es mostrar la vulneración al derecho de una jornada laboral dignamente remunerada que sufren las empleadas domésticas debido a las regulaciones laborales existentes las cuales excluyen al trabajo doméstico de las regulaciones relativas a las jornadas laborales, a su vez esta investigación presenta las posibles soluciones para que dicha vulneración no continúe realizándose y las empleadas domésticas estén legalmente protegidas con sus derechos.

HIPÓTESIS



La realización de esta tesis demostrará la vulneración existente al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada de los empleados domésticos debido a que las regulaciones vigentes permiten al empleador tomar ventaja al momento de retribuir las horas efectivas de trabajo ya que el trabajo doméstico no está sujeto a horarios ni a las jornadas laborales.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis expuesta fue validada a través del método inductivo ya que se consultó sentencias fenecidas de los tribunales laborales del Organismo Judicial, se obtuvo información pública obtenida del Ministerio de Trabajo, asimismo se sostuvo una entrevista con las empleadas domésticas afiliadas y dirigentes del Sindicato de Trabajadoras Domésticas

Además de dichas consultas, se realizaron encuestas a empleadas domésticas particulares, dichas técnicas demostraron la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada de la cual son víctimas las empleadas domésticas y comprueban que los ingresos de estas son menores al salario mínimo establecido.

ÍNDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.....	3
1.1. Definición del derecho laboral	5
1.2. Legislación del derecho laboral guatemalteco.....	9
1.3. Historia del derecho laboral guatemalteco	12
1.4. Principios del derecho laboral guatemalteco.....	15
1.5. Fuentes del derecho laboral guatemalteco.....	18
1.6. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo	20
1.7. Contrato de trabajo.....	22

CAPÍTULO II

2. Salario y Jornadas de Trabajo.....	25
2.2. Principios del salario	28
2.3. Salario Mínimo	30
2.4. Proceso para la fijación del salario mínimo	33
2.5. Definición de jornada de trabajo.....	35
2.6. Clasificación de las jornadas de trabajo	36



CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo	39
3.1. Definición de régimen especial de trabajo	39
3.2. Trabajo agrícola y ganadero.....	40
3.3. Trabajo de mujeres y menores de edad	42
3.4. Trabajo a domicilio	45
3.5. Trabajo doméstico.....	47
3.6. Trabajo de transporte	48
3.7. Trabajo de aprendizaje.....	49
3.8. Trabajo en el mar y en las vías navegables	50
3.9. Servidores del Estado y sus instituciones	50

CAPÍTULO IV

4. Vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico.....	53
4.1. Estudio de sentencias fenecidas de los tribunales laborales del Organismo Judicial	61
4.2. Estudio de informes de casos del Ministerio de Trabajo	66
4.3. Estudio de expedientes del Sindicato de Trabajadoras Domésticas	68
4.4. Posibles soluciones a la vulneración del derecho a tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico.	71
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	75
BIBLIOGRAFÍA.....	76

INTRODUCCIÓN



La legislación laboral en Guatemala tiene su base en la Sección Octava de la Constitución Política de la República de Guatemala y es en el Artículo 102 en el que se detallan los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, se establece que todo trabajo será equitativamente remunerado y esta remuneración será digna para satisfacer la existencia del trabajador y su familia, entre otros derechos sociales mínimos se regulan las jornadas laborales y señala sus excepciones, es en el Código de Trabajo Decreto 1441 en el título cuarto y capítulo cuarto en donde se regula el Trabajo Doméstico y en el Artículo 164 se estipula que este régimen especial de trabajo no está sujeto a horarios ni a las limitaciones de la jornada laboral, a su vez establece un descanso de 10 horas, creando indirectamente una jornada laboral de catorce horas.

Esta investigación tiene como objetivo el demostrar la vulneración existente al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico regulada en el Código de Trabajo, a su vez informar al lector sobre aspectos básicos generales sobre el derecho laboral guatemalteco y de forma específica sobre el régimen especial de trabajo doméstico.

En este sentido, se desarrolló la temática siguiente: en el primer capítulo se aborda el derecho laboral guatemalteco, su definición, su legislación, su historia, sus principios,



sus fuentes, los derechos sociales mínimos de trabajo y el contrato de trabajo, en el segundo capítulo se desarrolla el salario y las jornadas de trabajo, la definición de salario, sus principios, el proceso para la fijación del salario mínimo, la definición de jornada de trabajo, la legislación respectiva y la clasificación de las jornadas de trabajo. Por su parte, el capítulo tercero se exponen cada uno de los regímenes especiales de trabajo y en el cuarto capítulo se presenta la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico, un estudio de sentencias fenecidas de los tribunales laborales del Organismo Judicial, un estudio de informes de casos del Ministerio de Trabajo, un estudio de expedientes del Sindicato de Trabajadoras Domésticas y las soluciones posibles a la vulneración en cuestión.

El desarrollo de esta investigación se llevó a cabo utilizando el método de investigación analítico y el método inductivo, asimismo se utilizaron técnicas de investigación como: la bibliografía, la encuesta y la entrevista.

Para que la vulneración en cuestión deje de ocurrir se debe continuar con la promoción y concientización de los derechos que deberían asistir a las empleadas domésticas para que el Estado de Guatemala ratifique convenios en materia de trabajo doméstico y cree leyes que regulen derechos que protejan a las empleadas domésticas, esto conllevará a una jornada dignamente remunerada en el trabajo doméstico.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco

Para poder desarrollar adecuadamente la temática de derecho laboral guatemalteco se debe partir por la definición de derecho, por tal razón cabe citar la definición que aporta el Diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española: “conjunto de principios, normas, costumbres y concepciones jurisprudenciales y de la comunidad jurídica, de los que derivan las reglas de ordenación de la sociedad y de los poderes públicos, así como los derechos de los individuos y sus relaciones con aquellos”.

Por su parte, Oscar Ochoa define el derecho como el “conjunto de normas que regulan de una manera imperativa la conducta de los hombres que se encuentran en sociedad, y que son sancionadas por la coacción o apremio ejercida por la autoridad pública”. De tal forma, el derecho se puede definir como el conjunto de normas, principios y costumbres que regulan el comportamiento y proceder adecuado de las personas y los poderes públicos.



Partiendo de esta última definición, se entiende que el derecho regula distintos ámbitos y materias de la sociedad conllevando a que este se divida en dos clases: el derecho privado y el derecho público.

El derecho privado es según Soto Gamboa el “sistema de normas que regulan las relaciones jurídicas entre los particulares, con miras a satisfacer sus propios interés”. Dentro de las principales características del derecho privado se pueden encontrar: el interés de los particulares y la autonomía de la voluntad de los individuos. Las ramas del derecho privado son: el derecho civil y el derecho mercantil.

Ahora bien, el derecho público se define como el conjunto de “normas que regulan las actuaciones de los organismos del Estado y la relaciones entre personas físicas o jurídicas de carácter privado con organismos de la administración pública”¹. Dentro de las principales características del derecho público se pueden encontrar: la organización de los poderes públicos, las normas son de carácter imperativo, y vela por el interés general de los miembros de la sociedad. Las ramas del derecho público son: el derecho administrativo, el derecho constitucional, el derecho penal, el derecho procesal, el derecho tributario y el derecho laboral.

¹ <https://economipedia.com/definiciones/derecho-publico.html>. Derecho público. (Consultado: 3 de mayo de 2022)



En las últimas décadas el estudio del derecho ha sido desde un punto de vista más integral y buscando la dignificación del hombre, por tal razón se ha propuesto una nueva clase de derecho aparte del derecho privado y del derecho público, siendo esta el derecho social, esta nueva clase puede definirse según Mandieta y Núñez como el “conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo”. Debido a los intereses que manifiesta el derecho social, este se apropia del estudio del derecho laboral, así como, el derecho de la seguridad social y el derecho agrario.

A pesar de esta clasificación contemporánea del derecho, en la cual se atribuye el derecho laboral como una rama del derecho social, el Código de Trabajo en el cuatro considerando literal e, regula la naturaleza del Derecho de Trabajo en el país: “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”.

1.1. Definición del derecho laboral

Para poder definir el derecho laboral, también denominado derecho de trabajo es necesario exponer dos conceptos que este conlleva, labor y trabajo. La labor se define



según la Real Academia Española como la acción y efecto de trabajar y el trabajo conlleva esta misma definición, pero connota a su vez, una ocupación retribuida.

De forma general, el Diccionario de la lengua española define el derecho laboral como el “derecho que se refiere a las relaciones de trabajo y los derechos y deberes de los trabajadores”, a su vez otro de los estudiosos del derecho define este como “la rama del derecho social que estudia las normas que rigen las relaciones de los trabajadores y patrones como factores de producción”.² Para la autora María Méndez Coronel, el derecho de trabajo es “el derecho protector de la clase trabajadora, busca el equilibrio de los factores de producción, el capital de trabajo, garantizar las fuentes de empleo y productividad, acciones que le brindan al trabajador la oportunidad de vivir y ofrecerle a su familia una vida plena”.

Tras analizar estas definiciones del derecho laboral se puede resumir que este es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan lo relativo a las relaciones laborales entre patrones y trabajadores, así como, los derechos y deberes que estos poseen, con el objetivo de crear una relación laboral sana que brinde bienestar tanto al patrono como al trabajador.

² Bailón, Rosalío. **Legislación Laboral**. Pág. 20



El derecho de trabajo según el autor Omar Francisco Garnica Enríquez se divide en derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho administrativo del trabajo y previsión social, y cada una de estas, se subdivide en su campo material y procesal.

Para comprender dichas subdivisiones, es necesario tener en cuenta que el derecho material “es el Derecho de fondo, son todas aquellas normas jurídicas de distinto linaje o materia, las cuales disponen los derechos y obligaciones de las personas...”³. Ahora bien, el derecho procesal, también denominado adjetivo, “es el derecho de forma, el derecho instrumental, dicho de otra manera, constituye el conjunto de normas y principios que tienden especialmente a regular las relaciones jurídicas, poniendo en ejercicio la actividad judicial, comprendiendo las leyes procedimentales y de enjuiciamiento”⁴. De forma breve, el derecho material regula la materia mientras que el derecho procesal regula el proceso al haber conflicto o interés en el cumplimiento de dicha materia.

A continuación, se exponen las definiciones de las divisiones del derecho de trabajo en su sentido material. El derecho individual de trabajo “es una parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que

³ <https://definicionlegal.blogspot.com/2018/09/derecho-sustantivo-o-material-derecho> (Consultado: 5 de mayo de 2022).

⁴ **Ibid.**



regulan las relaciones entre patrono y trabajador”⁵, cabe mencionar el énfasis que se da a la singularidad de los términos patrono y trabajador dentro de esta ponencia.

El derecho colectivo de trabajo “es una parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas instituciones y normas que regulan las relaciones entre patrono(s), sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y trabajadores”⁶, dentro de esta definición se puede observar la pluralidad en los sujetos cuya relación se regula, siendo esta la diferencia mayor entre el derecho individual de trabajo y el derecho colectivo de trabajo.

El derecho administrativo del trabajo “es una parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulas las relaciones entre el Administrador (Estado) y el administrado(ciudadano)”⁷, la principal característica diferencial de esta división del derecho de trabajo es quién contrata, el patrono es el Estado por medio de sus diferentes instituciones, además al contribuido por su trabajo se le denominará trabajador público o servidor público.

La previsión social, también denominado seguridad social, “es una parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que

⁵ Garnica Enríquez, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional.** Pág. 5.

⁶ Garnica Enríquez. **Op. Cit.** Pág. 6

⁷ **Ibid.**



regulan las relaciones entre el ente obligado y el cotizante y/o beneficiario.⁸ La previsión social regula las jubilaciones, pensiones, seguros sociales, remuneraciones y la asistencia social médica que gozan los trabajadores. En Guatemala, es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el principal ente encargado de la previsión social.

1.2. Legislación del derecho laboral guatemalteco

Para poder versar sobre la legislación del derecho laboral guatemalteco es necesario definir qué es legislación, el autor Guillermo Cabanellas de Torres expone que esta es “la ciencia de las leyes. Conjunto o cuerpo de leyes que integran el Derecho positivo vigente en un Estado. Totalidad de las disposiciones legales de un pueblo o de una época determinada”. Por su parte, la Real Academia Española en su Diccionario de la lengua española define la legislación como: “conjunto o cuerpo de leyes por las cuales se gobierna un Estado, o una materia determinada; ciencia de las leyes.”

Ahora bien, el Diccionario panhispánico del español jurídico define la legislación como el “conjunto de leyes y otras normas” En síntesis, la legislación puede ser definida como el conjunto de leyes y normas que regulan un Estado.

⁸ Ibid.



Las leyes que integran la legislación guatemalteca están categorizadas según su jerarquía normativa, para esto se pueda dar mención a la bien conocida pirámide de Hans Kelsen, la cual establece una pirámide invertida con cuatro niveles, siendo el primero de arriba hacia abajo, la Constitución, el segundo nivel encuadra las leyes ordinarias, el tercer nivel se limita a las normas reglamentarias y el cuarto nivel presenta las normas individualizadas.

Enfocándose en materia laboral, dentro de la jerarquía normativa constitucional se encuentra la sección octava y novena de la Constitución Política de la República de Guatemala. En la sección octava se versa sobre el derecho de trabajo, los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, el derecho de huelga y paro, la vivienda de los trabajadores y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Así pues, en la sección novena se encuentra estipulado lo relativo a trabajadores del Estado, el régimen de los trabajadores del Estado, los trabajadores por planilla, su indemnización, la prohibición de desempeñar más de un cargo público, el derecho a optar a empleos o cargos públicos, la revisión a la jubilación, la cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados, la regulación de la huelga para trabajadores del Estado y la opción al régimen de clases pasivas.



Dentro de la jerarquía normativa ordinaria se pueden encontrar las siguientes leyes: el Código de Trabajo Decreto 1441, el Decreto Ley 389 relativo al derecho a aguinaldo anual para empleados públicos, la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado Decreto 76-78, el Decreto 78-89 relativo a la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público Decreto 42-92, la Ley del servicio civil, la Ley del servicio civil del Organismo Judicial y la Ley del servicio civil del Organismo Legislativo.

En cuanto a la jerarquía normativa reglamentaria, en materia laboral, se puede encontrar el Reglamento de la Ley de servicio civil Acuerdo Gubernativo 18-98, el Reglamento general de la Ley de servicio civil del Organismo Judicial Acuerdo 31-2000, el Reglamento de la Ley del sistema de servicio civil del Organismo Legislativo 9-2017, el Reglamento de la comisión nacional del salario y de las comisiones paritarias de salarios mínimos Acuerdo 1319-1968, el Reglamento general de viáticos y gastos conexos Acuerdo 106-2016, entre otros.

Por último, en la jerarquía individualizada se encuentran las sentencias dictadas por los juzgados de trabajo del sistema de justicia y los contratos de trabajo particulares suscritos por los patronos y empleados que regulan las relaciones entre estos.



1.3. Historia del derecho laboral guatemalteco

Para comprender de mejor forma la historia del derecho laboral guatemalteco, esta se divide en dos épocas, siendo la primera la “época anterior a la formación del derecho laboral”⁹; y la segunda, la “época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene”¹⁰.

En la primera época que también se denomina época de la prehistoria laboral, se limita en el tiempo desde la época colonial hasta el año 1926, año en el cual se decretó la Ley de trabajo, el cual fue el primer conjunto sistematizado de normas en materia laboral. Durante la época colonial, lo relativo al trabajo estaba regulado por dos figuras establecidas por la Corona Española: los repartimientos y las encomiendas de indios.

El repartimiento “consistía en adjudicar a un colono español las obras o las tierras y la mano de obra para que trabajasen en ellas”¹¹, cabe resaltar que dicha fuerza de trabajo era de forma rotativa entre los miembros de las comunidades indígenas y en la mayoría de los casos el trabajo realizado era para obras públicas. En cuanto a la encomienda, esta “era otra institución feudal que usaba la Corona para adjudicarle a un

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 45

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ <https://www.eleconomista.es/historia/noticias/Se-establecieron-los-repartimientos-y-las-encomiendas-en-America-para-esclavizar-a-los-pueblos-precolombinos>. (Consultado: 8 de mayo de 2022).



encomendero unas tierras y un grupo de indígenas para que las trabajasen”¹². Esta segunda figura, tiene como características que el encomendero obtenía el beneficio de la mano de obra y a cambio debía adoctrinar en la fe a los indígenas y brindarles buenas condiciones de vida.

Concluida la época colonial, las regulaciones existentes que normaban las figuras de trabajo antes expuestas pasaron a ser obsoletas y las contrataciones laborales tomaron un carácter meramente civil. “Otras formas de trabajo fueron consolidándose, como el de jornaleros, alquilones, realeros o peseros, en que participaban indígenas y mestizos, contratados por dueños de haciendas, trapiches y obrajes añileros”¹³.

En el Código Civil de 1877 aparecen las primeras normas laborales en el Artículo 1754: “Locación de servicios. Puede una persona obligarse a prestar a otra su servicio personal o de industria, durante cierto tiempo o para una empresa determinada”. En el Artículo 1758 de este cuerpo legal señala que un sirviente no puede despedirse del jefe de la casa sin llevar cédula de solvencia, esto demuestra los rezagos colonialistas aún presentes en ley. En 1877 también se decreta el Reglamento de los Jornaleros, este también hace alusión a la necesidad del jornalero de presentar su cédula de solvencia al patrón; este reglamento norma el desenvolvimiento de las actividades del jornalero en las fincas rurales.

¹² *Ibid.*

¹³ Fernández. *Op. Cit.* Pág. 294.



En 1894 se promulgó la Ley de trabajadores Decreto 253, este presentaba disposiciones saludables para los trabajadores de fincas rurales, ya que en su momento era la principal área de trabajo. Esta ley expuso el no reglamentar de más el trabajo y dejar este a la espontaneidad individual y a las condiciones de oferta y demanda. En 1906, se emitió la Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo Decreto 669, siendo esta ley pionera en previsión social.

El primer conjunto de normas laborales se decreta en 1926 denominándose Ley de Trabajo, esta ya basándose en los principios tutelares del Derecho de Trabajo, entre las regulaciones que se previeron en esta ley, se encuentran: “protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera (periodos prenatal y postnatal, inamovilidad, lactancia), jornada extraordinaria”.¹⁴ Esta Ley de Trabajo se deriva de los derechos sociales mínimos que establecían la Constitución Política de la República de Centroamérica de 1921.

La Revolución de 1944 en el país deja como legado el Código de Trabajo de 1947 Decreto 330, en este se regulan las disposiciones laborales como las conocen en la época actual. Además de ya presentar un conjunto sistematizado de normas laborales,

¹⁴ Fernández. *Op. Cit.* Pág. 58



se decretó la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295, regulando así al ente encargado del seguro social de los trabajadores en el país.

En la actualidad, el Código de Trabajo vigente es el Decreto 1441, emitido en mayo de 1961, este tomó como base el texto del Decreto 330 y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945, dato interesante de este código es que contiene su parte sustantiva y procesal en el mismo cuerpo legal. Además de este código, a la fecha, existen otros decretos que regulan lo relativo al trabajo, estos fueron mencionados anteriormente en el apartado de las leyes que se encuentran en la jerarquía normativa ordinaria.

1.4. Principios del derecho laboral guatemalteco

La Real Academia Española en el Diccionario de la lengua española define principio en el numeral quinto de consulta como: “Cada una de las primeras proposiciones o verdades fundamentales por donde se empieza a estudiar las ciencias o las artes”. Así pues, en el Diccionario panhispánico del español jurídico define principio como: “axioma que plasma una determinada valoración de justicia constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación”. Tomando en cuenta estas definiciones, se puede deducir que un principio jurídico es el lineamiento fundamental utilizado para crear, interpretar y aplicar una norma jurídica.



El Derecho Laboral Guatemalteco se caracteriza por tener principios ideológicos y técnicos. Los principios ideológicos se pueden encontrar en los considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441, mientras los principios técnicos se desarrollan en las normas del mismo cuerpo legal.

Los considerandos cuatro, quinto y sexto del Código de Trabajo contienen los principios ideológicos del Derecho Laboral, estos son: el principio de tutelaridad, el principio de garantías mínimas, el principio evolutivo, el principio de imperatividad, principio de realismo, el principio de objetividad, el principio democrático, el principio de sencillez y el principio de conciliación.

Se dice que el derecho laboral es tutelar ya que compensa la desigualdad económica de los trabajadores; norma un mínimo de garantías sociales que se desarrollan según las posibilidades patronales, siendo estas garantías de aplicación forzosa; es realista ya que estudia al trabajador en su realidad social y objetivo porque busca resolver conflictos que surjan por la aplicación del derecho mismo; es democrático porque busca la dignificación de los trabajadores que constituyen buena parte de la población; es sencillo ya que trata que su aplicación para hacer justicia sea pronta y es conciliador porque atiende todos los factores de trabajo, sociales y económicos.



Entre los principios técnicos del derecho de trabajo se pueden mencionar los siguientes: todo trabajo debe ser remunerado, la igualdad salarial, la forma de pago, inembargabilidad del salario, la irrenunciabilidad de garantías mínimas, y de la razonabilidad.

El principio de que todo trabajo debe ser remunerado se encuentra en el Artículo 88 del Código de Trabajo: "(...) Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste." En el Artículo 89 del mismo Código se encuadra el principio de igualdad salarial: "A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, (...)". El Artículo 90 del mismo cuerpo legal contempla el principio de forma de pago: "El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal."; cabe mencionar que es moneda de curso legal aquella que es oficial en un país y aceptada para hacer negocios.

Por su parte el principio de inembargabilidad del salario se fundamenta en el Artículo 96 del Decreto 1441: "Se declaran inembargables: a) Los salarios... e) el sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más."; esta disposición tiene su excepción estipulada en el Artículo 97 del Código de Trabajo en el que se establece embargable el 50% del salario para satisfacer obligaciones de pagar alimentos y un 10 por ciento más para otras obligaciones.



El principio de irrenunciabilidad del mínimo de garantías sociales se ampara en el Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto 1441, el cual establece que son *nulos ipso jure* los actos o disposiciones en los que se renuncia a los derechos que la ley otorgue a los trabajadores. El principio de la razonabilidad del derecho laboral se encuentra estipulado en el Artículo 21 del Código de Trabajo, este establece que, si el contrato de trabajo no especifica el servicio a prestar, el trabajador debe realizar solamente el que sea compatible con su capacidad y que sea relacionado a la naturaleza del negocio del patrono.

1.5. Fuentes del derecho laboral guatemalteco

El Diccionario panhispánico del español jurídico define las fuentes de derecho como: “principios, normas escritas y costumbres de los que, junto con las interpretaciones sostenidas por la jurisprudencia, se nutre el ordenamiento jurídico y constituyen la base del derecho objetivo”. El autor Luis Fernández define las fuentes del derecho como: “los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser”. Tras exponer estas definiciones se puede establecer que las fuentes del derecho son los principios, las causas, las raíces de los cuales un ordenamiento jurídico se basa para crear sus normas.

De manera doctrinal, las fuentes del derecho se clasifican en: fuentes reales, fuentes formales y fuentes históricas. Las fuentes reales son los fenómenos sociales que



suceden y como consecuencia conllevan a la materia de una norma jurídica. Las fuentes históricas son las disposiciones jurídicas antiguas soportadas en cualquier medio que sirven como antecedente para la creación de nuevos ordenamientos jurídicos. Las fuentes formales son los procesos para la creación de la norma, las maneras de establecer los principios jurídicos y mandamientos socialmente aceptados que forman el derecho positivo vigente.

En materia meramente legal es el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial el que establece las fuentes del derecho aceptadas en el ordenamiento jurídico guatemalteco: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada”.

La ley es toda norma o mandamiento emitido por autoridad, esta puede ordenar, vedar o permitir algo. La jurisprudencia es el criterio legal que se determina por un conjunto de sentencias. La costumbre son normas no escritas que resultan de la práctica reiterada y en el tiempo, aceptadas tácitamente por el pueblo.

Como fuente principal del derecho laboral guatemalteco se tiene la ley ya que esta engloba el conjunto de normas jurídicas en materia de trabajo, por un lado, se encuentra el Código de Trabajo Decreto 1441 con buena parte de las regulaciones



laborales, pero no se deben dejar atrás los demás decretos mencionados con anterioridad, como ejemplo de estos: el Decreto 42-92 relativo a la bonificación anual de los trabajadores del sector privado, entre otros.

El autor Luis Fernández Molina expone una subdivisión de las fuentes formales en cuanto a Derecho de Trabajo, siendo esta las fuentes formales exclusivas del derecho de trabajo. En estas fuentes se encuentran: el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, el contrato colectivo de trabajo, la sentencia colectiva o laudo arbitral, el reglamento interior de trabajo, el tratado internacional. Cabe mencionar que estas fuentes específicas están reguladas en el Código de Trabajo y la última que es el tratado internacional en la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.6. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo

El Diccionario panhispánico del español jurídico define los derechos sociales como: “derechos fundamentales de prestación que reclaman una actuación por parte del Estado mediante la organización de un servicio público destinado a cubrir una necesidad social básica (...)”. Por su parte el autor Alfredo Marín define estos como: “aquellos destinados a promover que las personas tengan unas condiciones de vida dignas”. Los derechos sociales son aquellos que promueven una prestación por parte del Estado para cubrir una necesidad y tener así, una vida digna.



Los derechos sociales fundamentales según la Agencia de la ONU para los Refugiados son: el derecho a un empleo y a un salario justo, el derecho a la protección social, el derecho a la vivienda, el derecho a la educación, el derecho a la sanidad, el derecho a la alimentación, y el derecho a un entorno saludable.

Los derechos sociales en nuestro ordenamiento jurídico se encuentran regulados en la Constitución Política de la República Guatemala, en el Título II, Capítulo III, siendo la Sección Octava la que contiene los relativos al Trabajo.

En el Artículo 102 de dicha sección se enumeran los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, estos son: la libre elección de trabajo, el derecho a una remuneración, el pago al trabajador en moneda de curso legal; la igualdad salarial; la inembargabilidad del salario; el salario mínimo; las jornadas de trabajo; un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo; vacaciones anuales pagadas; aguinaldo anual; protección a la mujer trabajadora, a los menores de catorce años, a las personas con discapacidad; preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros; indemnización por despido injustificado; el pago de una prestación por muerte del trabajador; el derecho de sindicalización libre de los trabajadores; el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social; el pago de daños y perjuicios al trabajador si existiere despido injustificado; y que el Estado participe en convenios y tratados internacionales de materia de trabajo.



1.7. Contrato de trabajo

Según el Artículo 1517 del Código Civil existe contrato cuando dos o más personas acuerdan en crear, modificar o extinguir una obligación. Según el Diccionario Jurídico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, un contrato es: “el acuerdo celebrado entre dos o más personas por medio del cual se imponen o se transfieren una obligación o un derecho”. Los contratos son convenios pactados entre dos o más personas para crear, modificar o extinguir una obligación.

La RAE define el contrato de trabajo como: “contrato que tiene por objeto la prestación de un servicio de forma personal, voluntaria, remunerada, por cuenta de una tercera persona y dentro de su ámbito de dirección y organización, y otra que recibe los frutos del trabajo, el cual se denominada empleador o empresario”. En otras palabras, el contrato de trabajo es el negocio jurídico por el cual una parte denominado trabajador se compromete a realizar un servicio retribuido bajo dirección de la otra parte denominada empleador.

El contrato de trabajo está regulado en el Título Segundo del Código de Trabajo, y lo clasifica como contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo. El Artículo 18 versa sobre el contrato individual de trabajo y lo define como: “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.”

Por su parte el Artículo 38 del Decreto 1441 estipula que el contrato colectivo de trabajo es: “el que celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno s o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”. La principal diferencia entre el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo es la singularidad o pluralidad de los sujetos que convienen en el contrato, ya que ambos conllevan a una prestación de servicio y una retribución por esta.

El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada. Asimismo, puede ser escrito o verbal. Cuando se realiza un contrato de trabajo por escrito, se deben extender tres ejemplares, uno para cada una de las partes y el tercero para su debido registro en el Departamento Administrativo de Trabajo, esto según el Artículo 28 del Código de Trabajo.



Ahora bien, el contrato de trabajo puede ser verbal cuando se trate de las siguientes actividades: labores agrícolas o ganaderas, el servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales no mayores de 60 días y los trabajos de obra determinada que su valor no exceda de cien quetzales ni 60 días, lo anterior se expone en el Artículo 27 del Código de Trabajo.

En cuanto al contrato colectivo de trabajo, este siempre debe de realizarse por escrito, extendiéndose tres ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su debido registro en el Departamento Administrativo de Trabajo, esto según el Artículo 39 del Código de Trabajo.



CAPÍTULO II

2. Salario y Jornadas de Trabajo

Las figuras de salario y jornada de trabajo han sufrido un proceso evolutivo a través de la historia, ya que estas inicialmente se regulaban por la simple costumbre, luego por el derecho común y no fue hasta hace un siglo que se ven reguladas de la forma como hoy se conocen dentro del Derecho de Trabajo.

Para poder gozar de estos derechos los trabajadores se vieron involucrados en sucesos históricos que dieron a luz a garantías mínimas, claro ejemplo de esto es la Masacre de Chicago de 1889, huelga cuyo objetivo principal era “establecer un sistema que dignificara la calidad de vida del trabajador por medio de ocho horas de trabajo, ocho de ocio y ocho de descanso”.¹⁵ Debido a esta huelga, se condenó a muerte a una serie de sindicalista que actualmente son considerados mártires de la jornada laboral.

En cuanto a la figura del salario, en Guatemala previo a la aparición del contrato de locación de servicios, regulado por el código civil de 1877, se basó estrictamente de la costumbre de contratación de personal, formas arraigadas de la colonia. En el servicio

¹⁵ <https://www.france24.com/es/programas/historia/20220503-dia-trabajador-primer-mayo-historia> (Consultado: 18 de mayo de 2022).



de locación de servicios se presenta como una simple compensación. Es hasta en la ley de trabajo que se versa sobre el salario y la protección de este.

2.1. Definición de salario

Etimológicamente, el concepto de salario viene del latín *sal* que significa sal, como actualmente se conoce a este condimento, a su vez del latín *salarium* que traducido es ración de sal. En la época del Impero Romano, la sal era un producto muy valioso ya que era utilizado como conservante de carnes, condimento, fabricación de jabones, antiséptico para las heridas, etc.

Debido a lo preciado del producto a los funcionarios públicos y soldados se les retribuía sus servicios a través de porciones de sal que se les denominaba *salarium* y estas eran utilizado como moneda de cambio en los giros normales del comercio.

El autor Guillermo Cabanellas define el salario como: “la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”. A su vez, Omar Garnica define este como: “es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Ambos autores hacen hincapié a la retribución o compensación de un servicio.



Por su parte, Luis Molina expone que el salario es: “cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo”. Derivado de estas definiciones, se puede definir el salario como toda retribución, compensación o contraprestación que una persona denominada trabajador recibe de otra llamada patrono a cambio de sus servicios, todo esto regulado en un contrato de trabajo específico.

Además de esta definición meramente doctrinal, se debe tener en cuenta la definición legal que el Artículo 88 del Código de Trabajo presenta: “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. En este mismo Artículo, la ley presenta las formas de fijación del salario, estas pueden ser: por unidad de tiempo: mes, quincena, semana, día, hora; por unidad de obra: pieza, tarea, precio alzado o a destajo; y por participación en las utilidades, ventas o cobros.

El Artículo 90 del Código de Trabajo por su parte regula las formas de pago del salario, estas pueden ser: pago en moneda; y pago en especie: esta forma de pago puede aplicarse únicamente a los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones ganaderas o agrícolas hasta en un treinta por ciento del salario en alimentos o Artículos análogos.



2.2. Principios del salario

Como se menciona anteriormente, un principio es el fundamento de la norma, la medida o parámetro regulador de la extensión de una disposición. El Código de Trabajo en su título tercero, capítulo primero presenta como título: salarios y medias que lo protegen, connotando de tal manera los principios del salario.

En primer lugar, se tiene el principio de ausencia de riesgos, esto en la literal c del Artículo 88 del Código de Trabajo, este expone que, en caso de calcular el salario por participación en las utilidades, el trabajador en ningún caso deberá asumir los riesgos de pérdidas que el patrono pudiera llegar a tener. Luego el Artículo 89 contiene el principio de igualdad salarial, este Artículo de forma resumida estipula que: a trabajo igual, salario igual; este Artículo a la vez establece el principio de no discriminación, ya que todo trabajador debe recibir mismo salario sin importar su sexo.

El principio de moneda de curso legal se ve fundamentado en el Artículo 90 del Código de Trabajo, este establece que el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Existiendo un pago en moneda de curso legal, este no debe ser menor al salario mínimo fijado en el país, esto refleja el principio de salario mínimo estipulado en el Artículo 91 del mismo cuerpo legal.



Otro de los principios es el de plazos para el pago del salario, este se encuentra regulado en el Artículo 92, siempre del Decreto 1441, este fija un plazo de quince días para el pago del salario para los trabajadores manuales y un plazo de un mes para trabajadores intelectuales y de servicios domésticos. El Artículo 95 del Código de Trabajo nos da pauta del siguiente principio que es el del lugar de pago del salario, este establece que el salario debe ser pagado en el propio lugar de trabajo.

Uno de los principios más conocido del salario es el de inembargabilidad del salario, este se encuentra en el Artículo 96 literal e y el Artículo 97 del Código de Trabajo. La literal antes mencionada regula que es inembargable el 65% de los salarios mensuales de Q300 o más, mientras que el Artículo 97 establece que es embargable hasta el 50% para satisfacer obligaciones de alimentos y un 10% más para otro tipo de obligaciones.

Por último, se encuentra el principio de registro de salarios por parte del patrono, es en el Artículo 102 del Código de Trabajo que se encuentra estipulado que el patrono que ocupe 10 o más trabajadores debe llevar un libro de salarios autorizado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión social y si fueren tres o más trabajadores pero menos de diez, deberá llevar planillas de acuerdo a los modelos proporcionados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



2.3. Salario Mínimo

Como se definió anteriormente, el salario es la retribución, compensación o contraprestación que una persona denominada trabajador recibe de otra llamada patrono a cambio de sus servicios realizados a causa de un contrato de trabajo. Ahora bien, el salario mínimo es definido como: “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni un acuerdo individual”¹⁶, esta definición hace énfasis en que es una cuantía que no puede ser menor cuando se trata de retribuir a un trabajador.

A su vez el Consultor jurídico digital de Honduras brinda la siguiente definición del salario mínimo: “el mínimo salario que tiene derecho a reclamar, en principio, cualquier trabajador subordinado”. Por su parte la Organización Internacional de Empleadores denomina también el salario mínimo como salario vital, exponiendo la siguiente definición: “nivel salarial que permite a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas y de las personas a su cargo”.

¹⁶ <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/> (Consultado: 24 de mayo de 2022)



Al haber expuesto estas definiciones, se puede formular que el salario mínimo es la cuantía mínima establecida por el Estado para retribuir a los trabajadores por sus servicios. En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su literal f estipula que es un derecho social mínimo la fijación periódica de un salario mínimo, siendo esto la base constitucional del salario mínimo.

En el Decreto 1441, Título tercero y capítulo segundo, Artículo 103 se versa sobre como todo trabajador tiene derecho a ser remunerados con un salario mínimo, asimismo el Artículo 91 establece que el salario se determina entre patrono y trabajador, pero no puede ser menor a la cuantía del salario mínimo establecido por ley. El objetivo de un salario mínimo es cubrir las necesidades normales del trabajador y permitirle a este satisfacer sus deberes como jefe del hogar.

El salario mínimo está regulado por acuerdos gubernativos y es fijado anualmente, dentro de estos acuerdos gubernativos se clasifican tres actividades remunerables, estas son: actividades agrícolas, no agrícolas, actividades de maquila y de exportación. Debido a la naturaleza de esta investigación se exponen a continuación los salarios mínimos establecidos para los años 2020, 2021, 2022 y 2023.

Es el Acuerdo Gubernativo 320-2019 el cual fijó el salario mínimo para el año 2020, para actividades agrícolas se fijó en Q.90.16 diarios o en su defecto Q.11.27 por hora;



para actividades no agrícolas se fijó Q.92.88 diarios o en su defecto Q.11.61 por hora; y para la actividad exportadora y de maquila se fijó en Q.84.88 diarios o en su defecto en Q.10.61.

En el año 2020, con la aparición del coronavirus y las implicaciones de esta pandemia, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Gubernativo 250-2020, en este se fijaban los mismos salarios mínimos que en el año 2019, justificando esta decisión por el impacto de la pandemia en la economía del país, en sus considerandos se versó sobre la toma de decisiones que permitieran una política económica orientada a la recuperación de la producción, así como la protección al empleo.

En el año 2022, es el Acuerdo Gubernativo 278-2021 el cual fija el salario mínimo, esta vez con mejoras para este ya que se incrementó en un 4.75% para las tres actividades. El salario mínimo se fija en Q.94.44 para actividades agrícolas, para actividades no agrícolas en Q.97.29 y para la actividad exportadora y de maquila se fijó en Q.88.91. Cabe mencionar que al salario mínimo se le debe sumar la bonificación incentivo de Q.250.00, esta regulada en el Decreto 78-89.

En el año 2023 a través del Acuerdo Gubernativo No. 353-2022 se establece el salario mínimo, esta vez se diferencian dos circunscripciones económicas, por una parte, el departamento de Guatemala con un salario diario de Q.101.05 para la actividad



económica agrícola, Q.104.10 para la actividad económica no agrícola y Q.95.13 para la actividad económica de exportadora y maquila. Ahora bien, en todos los departamentos excepto Guatemala se establece un salario diario de Q.98.22 para la actividad económica agrícola, Q.101.18 para la actividad económica no agrícola y Q.92.47 para la actividad económica de exportadora y de maquila.

2.4. Proceso para la fijación del salario mínimo

El capítulo segundo del título tercero del Código de Trabajo regula lo relacionado al salario mínimo y su fijación. En el Artículo 105 se da mención a la Comisión Nacional del Salario Mínimo, esta es un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su objetivo es el asesoramiento del ministerio en materia de salario.

Las comisiones paritarias de salarios mínimo están conformadas por dos patronos, dos trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, cada departamento o bien cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo deberá tener una comisión; el Ejecutivo está facultado para aumentar el número de integrantes o hacer modificaciones a las comisiones medio de acuerdos.



Para ser integrante de dichas comisiones son requisitos indispensables ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio, ser mayor de veintiún años, saber leer y escribir, ser vecino del departamento de la circunscripción económica, no ser funcionario público (salvo los inspectores de trabajo), tener buenos antecedentes de conducta, esto según el Artículo 106 del Código de Trabajo. Los patronos y los trabajadores integrantes de las comisiones paritarias durarán en sus cargos dos años.

Una de las atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos es hacer saber por medio de memorial dirigido a la Comisión Nacional del Salario el salario mínimo recomendado para su departamento o circunscripción económica, lo anterior se expone en el Artículo 110 del Código de Trabajo.

La Comisión Nacional del Salario 15 días siguientes a la recepción de todos los informes, debe realizar un dictamen dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el salario mínimo sugerido para cada actividad y circunscripción económica. Además de remitir el dictamen al Ministerio de Trabajo, se deben enviar copias a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad social, para que estas instituciones remitan observaciones dentro de un plazo no mayor a treinta días, lo expuesto en este párrafo se encuentra regulado en el Artículo 112 del Código de Trabajo.



La última etapa del proceso de fijación de salario mínimo se encuentra regulada en el Artículo 113 del Código de Trabajo, este Artículo señala que luego de tener a la vista el Organismo Ejecutivo los informes y dictámenes, este fijará el salario mínimo para cada actividad, a través de acuerdos gubernativos anuales por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.5. Definición de jornada de trabajo

La jornada se define como: “tiempo de duración del trabajo diario”.¹⁷ A la vez, en el Diccionario panhispánico del español jurídico define la jornada como: “período horario en que el trabajador debe prestar su servicio”. El autor Fernández Molina expone que en un contexto jurídico la jornada laboral es el: “lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”. Por su parte el autor Miguel Bermúdez Cisneros define la jornada laboral como “las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”.

Luego de exponer las definiciones anteriores, se deduce que la jornada laboral es la cantidad de horas o lapso en el cual una persona denominada trabajador brindará sus

¹⁷ <https://dle.rae.es/jornada> (Consultado: 26 de mayo de 2022).



servicios materiales o intelectuales a otra persona denominada patrono, esto como consecuencia de una relación laboral o contrato de trabajo.

2.6. Clasificación de las jornadas de trabajo

La jornada de trabajo como se mencionó anteriormente está regulada en los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, dichos derechos se encuentran en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y es específicamente la literal g la cual estipula las jornadas de trabajo, siendo estas: la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, la jornada de trabajo ordinaria de trabajo mixto y la jornada extraordinaria.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno equivale a ocho horas diarias o bien, 44 horas a la semana, pero para efectos de pago se contabilizarían 48 horas. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno equivale a seis horas diarias sin exceder las 36 a la semana. La jornada ordinaria de trabajo mixto equivale a siete horas diarias no excediendo de 42 horas a la semana. Y, por último, se menciona la jornada extraordinaria que es aquella en el cual el trabajo se realiza fuera de las jornadas ordinarias y se debe remunerar de tal forma.



Por su parte el Código de Trabajo Decreto 1441, en el título y capítulo terceros regula lo relativo a las jornadas de trabajo. El Artículo 116 hace mención que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas ni exceder de un total de 48 horas a la semana. A su vez, en el segundo párrafo establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de 36 horas a la semana. En este mismo Artículo también se esclarecen tres conceptos: tiempo de trabajo efectivo, trabajo diurno y trabajo nocturno.

El tiempo de trabajo efectivo es aquel en el que el trabajador se encuentra disponible para realizar lo que el patrón ordene. El trabajo diurno es aquel que se realiza entre las 6:00 y las 18:00 del mismo día y el trabajo nocturno es aquel realizado entre las 18:00 de un día y las 6:00 del día siguiente.

Luego de exponer dichos conceptos, en el Artículo 117 del Código de Trabajo establece lo que es la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto, es aquella en la que el trabajo se realiza abarcando parte de periodo diurno y parte del periodo nocturno; esta no puede ser mayor de siete horas diarias ni excederse de 42 en total a la semana.

Ahora bien, la jornada extraordinaria de trabajo se regula en el Artículo 121 del Código de Trabajo, este establece que es aquella en la que el trabajo se realiza fuera de los

límites de tiempo que se fijan en las jornadas ordinarias y norma que esta debe ser remunerada como mínimo con un 50% más del salario que se haya pactado.





CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo

El derecho laboral guatemalteco tiene como principal fuente la Constitución Política de la República de Guatemala que sienta las bases en las cuales el Código de Trabajo se desarrolla, por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala estipula de forma general los derechos que un trabajador posee, mientras que el Código detalla de forma más precisa los derechos y obligaciones del trabajador, así como las del patrono. En este sentido, el Código presenta estipulaciones generales para todos los trabajadores, pero es en el Título Cuarto en el cual presenta el trabajo sujeto a regímenes especiales, dando lugar a disposiciones específicas para actividades de determinada índole.

3.1. Definición de régimen especial de trabajo

Régimen puede definirse como: “conjunto de normas por las que se rige una institución, una entidad o una actividad”.¹⁸ Por su parte el autor Cabanellas de Torres define régimen como: manera de regir o regirse”. Partiendo de estas definiciones, se puede definir al régimen especial de trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan

¹⁸ <https://dle.rae.es/régimen> (Consultado: 31 de mayo de 2021).



las disposiciones de cierta actividad laboral ya sea por razón de mera actividad o por los sujetos que la realizan.

El Código de Trabajo Decreto 1441 en su Título Cuarto regula los siguientes regímenes especiales de trabajo: el trabajo agrícola y ganadero, el trabajo de mujeres y menores de edad, el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo de aprendizaje, el trabajo en el mar y en las vías navegable y el régimen de los servidores públicos y del estado y sus instituciones.

3.2. Trabajo agrícola y ganadero

El trabajo agrícola y ganadero se encuentra regulado en el Título Cuarto del Código de Trabajo Decreto 1441, en el Artículo 138 la ley denomina a los trabajadores de esta actividad como trabajadores campesinos y a su vez les define como: “son los peones, mozos, jornales, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de esta”. Para aclarar esta definición expuesta por la ley, se debe dar mención a que la agricultura hace referencia a las actividades y conocimientos asociadas al cultivo de la tierra, y a su vez la ganadería connota la cría de ganado para su explotación y debido comercio.



Dentro del trabajo agrícola y ganadero y se desarrolla la figura de representante del patrono, persona que se dedica al reclutamiento de trabajadores campesinos, dichos representantes deben estar debidamente registrados en la Inspección General de Trabajo, esto por medio de una carta-poder del patrono, la cual debe de portar con el visto bueno de la IGT. La carta-poder antes mencionada debe ser extendida por duplicado y una copia debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo, dicha carta-poder deberá renovarse cada año.

Uno de los derechos específicos de los trabajadores agrícolas es el derecho a habitación regulado en el Artículo 145 del Código de Trabajo Decreto 1441, este establece que dichas habitaciones deben de reunir las condiciones higiénicas que fijan los reglamentos de salubridad, como salvedad de la aplicación de este Artículo se contempla la imposibilidad económica del patrono para brindar habitación al trabajador.

El trabajo ganadero y agrícola además de estar regulado en el Título Cuarto del Decreto 1441, también se encuentra estipulado en los Artículo 27, 61 y 90 del mismo cuerpo legal, este Artículo 27 versa sobre la contratación verbal individual, facultando a que se contrate a los campesinos y agricultores de tal forma y a su vez, este obliga al patrono a extender al trabajador una tarjeta o constancia que contendrá: la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el salario estipulado, y el número de días o jornadas trabajadas.



El Artículo 90 de forma general establece las formas del pago del salario y de manera específica hace mención que los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas podrán ser remunerados hasta en un 30% del salario total en alimentos y artículos análogos para consumo propio como el de su familia, dicho pago en especie deberá ser valuado a precio de costo o menos.

Por último, el Artículo 61 expone las obligaciones de los patronos y en su literal l y m hace referencia específica a los trabajadores campesinos. En la literal l obliga al patrono a proporcionar leña a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, siempre velando con el cumplimiento de las leyes forestales y el debido cuidado para no afectar a personas, cultivos o árboles. Por su parte la literal m establece la obligación del patrono de permitir a los trabajadores campesinos de la finca tomar el agua necesaria para él, su familia y los animales que críe según su posibilidad, asimismo aprovechar los pastos para dichos animales de crianza y los frutos que el patrón no aproveche para el consumo personal.

3.3. Trabajo de mujeres y menores de edad

El trabajo de mujeres y menores de edad se fundamenta en los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo establecidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la literal k de dicho Artículo se fija la



protección a la mujer trabajadora; así como la regulación de las condiciones en que las mujeres deben prestar sus servicios; la inexistencia de diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo; la protección a la maternidad; el descanso prenatal de treinta días y postnatal de cuarenta y cinco días; y dos descansos extraordinarios destinados a la lactancia.

En cuanto al trabajo de menores de edad es siempre el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala el que fundamenta los derechos de estos trabajadores, en la literal I se estipula que los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas. A la vez, esta literal prohíbe ocupar menores en trabajos que sean incompatibles con su capacidad física o bien que pongan en peligro su formación moral. En normativa ordinaria es el Artículo 147 del Código de Trabajo el que establece que el trabajo realizado por mujeres y menores de edad debe ser apropiado a su edad, circunstancias, desarrollo intelectual y moral.

El régimen especial de trabajo de mujeres y menores de edad se encuentra en el título cuarto y capítulo segundo del Código de Trabajo. En este régimen se pueden encontrar las siguientes prohibiciones: el trabajo en lugares insalubres y peligrosos tanto de mujeres y menores de edad, así como de varones, esto según su reglamento o la Inspección General de Trabajo; el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los



menores de edad; el trabajo diurno de menores de edad en cantinas u establecimientos que expendan bebidas alcohólicas; y el trabajo de menores de catorce años.

Según el Artículo 116 del Código de Trabajo “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”, sin embargo, en lo referente a menores de edad el Artículo 149 y 150 del mismo cuerpo legal versan que esta debe disminuirse en una hora diaria y seis horas a la semana para los trabajadores mayores de 14 años y en dos horas diarias y en 11 horas a la semana para menores de 14 años, dichas reducciones pueden exceptuarse si la Inspección General de Trabajo califica que el menor trabaja en vía de aprendizaje o necesidad de cooperar en la economía familiar, son trabajos livianos, y se cumple con la obligatoriedad de educación.

En este régimen especial, en el Artículo 151 del Código de Trabajo se establecen las prohibiciones a los patronos, siendo estas las siguientes: anunciar ofertas laborales con requisitos como: sexo, raza, etnia, estado civil, salvo autorización de la Inspección General de Trabajo; hacer diferencias entre mujeres por su estado civil; despedir a trabajadoras en estado de gestación o lactancia salvo causa justificada de despido y exigir a las mujeres en estado de gestación la ejecución de trabajos que requieran esfuerzo mayor durante el último trimestre del embarazo.



En concordancia con la literal k del Artículo 102 de la Constitución Política de Guatemala, el Artículo 152 del Código de Trabajo establece un descanso retribuido con el 100% de su salario a la madre trabajadora, el descanso se divide en 30 días previo al parto y 54 días posterior a este, teniendo en total 84 días efectivos de descanso. La mujer trabajadora que sufra de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, tendrá derecho a este descanso reducido por la mitad. Ahora bien, si la trabajadora adoptare a un menor, gozará de la licencia postparto con el objetivo de la adaptación del menor.

En cuanto al periodo de lactancia, este es regulado por el Artículo 153 del Código de Trabajo y fija dos medies horas durante la jornada laboral de la madre trabajadora para alimente a su hijo. La trabajadora tiene la facultad de acumular sus dos medias horas para hacer uso de ella al comienzo de su jornada o al final. Este periodo de lactancia es de diez meses y comenzará a computarse el día que la trabajadora regrese a laborar.

3.4. Trabajo a domicilio

Para adentrarse en este régimen especial es necesaria la aclaración del término domicilio, este es definido por el Diccionario Actual como: “un lugar específico en el que una persona real o jurídica vive o ejerce sus actividades”. El Código Civil Decreto 106 en el Artículo 32 versa sobre el domicilio y expone: “el domicilio se constituye



voluntariamente por la residencia en un lugar con ánimo de permanecer en él”. Es pues el domicilio el lugar en el cual una persona individual o jurídica reside o establece su sede social de forma permanente.

El trabajo a domicilio es definido como: “trabajo que se ejecuta habitual o profesionalmente por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador”.¹⁹ En este mismo sentido, el Código de Trabajo en el Artículo 156 define en sí a los 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.

En el Título cuarto y capítulo tercero del Código de Trabajo se estipulan las normas relativas al trabajo a domicilio. Además de la definición que antecede, este apartado establece el deber del patrono que ocupe trabajadores a domicilio a llevar un libro autorizado por el Departamento de trabajo en el que se haga constar el trabajador, el domicilio, las obras encomendadas, los materiales, así como su costo, la fecha tanto de entrega de materiales como de la obra finalizada y la remuneración que se percibirá.

En cuanto a la remuneración del trabajo a domicilio, esta debe quedar plasmada en comprobantes que deben ser firmados por los trabajadores cada vez que reciban

¹⁹ <https://dpej.rae.es/lema/trabajo-a-domicilio> (Consultado: 1 de junio de 2022).



materiales y el debido salario, además debe existir un comprobante cuando el patrono reciba la obra finalizada. Las remuneraciones de los trabajadores en este régimen especial deben ser pagadas al entregar las obras o Artículos realizados, esto de manera semanal, dichas remuneraciones serán igual a como si hubiesen sido realizadas dentro del taller. Por último, el Código de Trabajo faculta a los trabajadores a domicilio que uniéndose diez o más pueden solicitar al patrono un local para realizar sus labores y de tal forma convertirse en trabajadores de empresa.

3.5. Trabajo doméstico

En el capítulo cuarto del título cuarto del Código de trabajo se versa sobre el trabajo doméstico y es en el Artículo 161 en donde se define a los trabajadores domésticos como: “los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.” cabe resaltar dos elementos en dicha definición legal, el hecho que el trabajo sea en un lugar dedicado a la residencia y que el patrono no tenga ningún tipo de favorecimiento económico de dicho lugar.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 189 específicamente en el Artículo 1 define el trabajo doméstico como: “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” y al trabajador doméstico como: “toda



persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”, partiendo de las anteriores definiciones se puede establecer que el trabajo doméstico es toda aquella actividad que conlleve el aseo y mantenimiento de un hogar y este afecta a una relación laboral.

En el trabajo doméstico cabe mencionar que los trabajadores además de la retribución pactada gozan del derecho de suministro de habitación y manutención, esto según el Artículo 162 del Código de Trabajo, esto comprende un espacio destinado a vivienda y su debida alimentación. Además del título cuarto se encuentran algunos Artículos relativos al trabajo doméstico, tal es el caso del Artículo 27 que establece que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a servicios domésticos, asimismo el Artículo 92 establece que el pago del salario para los servicios domésticos se hará de forma mensual.

3.6. Trabajo de transporte

El trabajo de transporte es aquel en el que, existiendo una relación laboral, una persona es retribuida por realizar actividades de traslado de mercancías o pasajeros, haciendo para esto el pilotaje de un vehículo motorizado. Este se regula en el capítulo quinto del título cuarto del Código de Trabajo y es el Artículo 167 que define a los



trabajadores de transporte siendo estos “los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.

3.7. Trabajo de aprendizaje

El trabajo de aprendizaje se encuentra contenido en el capítulo sexto del título cuarto del Código de Trabajo, este denomina al empleado en una relación laboral de aprendizaje como aprendiz y define a este en el Artículo 170 como: 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 dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”; por su parte el Diccionario panhispánico del español jurídico de la RAE, se define el contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje como: “contrato que tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación”.

El trabajo de aprendizaje es por lo tanto aquel en el cual el trabajador denominado aprendiz, realiza las actividades pactadas en el contrato de trabajo bajo la supervisión del patrono con la intención de aprender la profesión u oficio de este último.



El trabajo de aprendizaje tiene ciertas características a tomar en cuenta, estas reguladas de igual forma en el capítulo sexto: este debe ser a plazo fijo; al finalizar el contrato, el aprendiz debe obtener un certificado de conocimientos; si a juicio del patrono, el aprendiz adolece de incapacidad manifiesta para la ocupación, el patrono está en plena libertad de despedirle; y si el aprendiz desea terminar la relación contractual bastará con que este avise con cinco días previos.

3.8. Trabajo en el mar y en las vías navegables

La Real Academia Española, en su Diccionario panhispánico del español jurídico define el régimen especial de trabajadores del mar como aquel “régimen que incluye a los trabajadores que se dediquen a la realización de alguna de las actividades-marítimo pesqueras legalmente previstas”. El Decreto 1441 en su Artículo 175 define a los trabajadores del mar y de las vías navegables como: “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.

3.9. Servidores del Estado y sus instituciones

El régimen especial de los servidores del Estado se caracteriza por sus sujetos, en esta relación laboral el sujeto empleador será el Estado, las municipalidades o una de sus



entidades, ahora bien, el sujeto empleado será denominado servidor público. En el capítulo octavo del título cuarto del Código de Trabajo se menciona la existencia de este régimen especial y establece que el régimen de los servidores del Estado y sus instituciones será regulado por una ley específica, asimismo establece parte del contenido de dicha ley como lo es la selección, promoción, traslado, permuta, suspensión, remoción, las obligaciones, los derechos y las prestaciones de los servidores públicos.

La ley reguladora de este régimen actualmente es la Ley de servicio civil Decreto No. 1748, para la debida comprensión de dicha ley cabe citar la definición de administración pública: “conjunto de órganos y entidades que, encuadrados en el gobierno estatal, autonómico o local, sirven con objetividad los intereses generales ejecutando las leyes y prestando los servicios públicos correspondientes”²⁰, es decir, toda institución perteneciente al Estado que ejecute sus leyes y su objetivo sea brindar un servicio público. Esta en el Artículo 2 expresa su propósito el cual es: “regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal”.

Para definir el régimen especial de servidores del estado, se puede tomar en cuenta el Artículo 4 de dicha ley especial ya que establece quién es un servidor público: “se

²⁰ <https://dpej.rae.es/lema/administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica> (Consultado: 22 de julio de 2023)



considera servidor público la persona individual que ocupe un puesto en la Administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración pública”.



CAPÍTULO IV

4. Vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico.

Para poder desarrollar este cuarto capítulo, se debe esclarecer dos conceptos que no han sido definidos con anterioridad, siendo estos: la vulneración y la dignidad. El concepto vulneración viene del verbo vulnerar, este puede definirse como: “transgredir, quebrantar, violar una ley o precepto”²¹, el Diccionario Usual del Poder Judicial de Costa Rica lo define como: “la acción o el efecto de dañar o perjudicar. Quebranto o trasgresión de una ley o norma”, es decir que la vulneración es la realización de una acción contraria a lo que establece la ley. Por su parte la dignidad hace referencia a la calidad de digno, siendo digno: “correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo”²², es la característica de una persona que merita algo.

En la Constitución Política de la República de Guatemala es el Artículo 4 el cual versa sobre la dignidad, estableciendo el derecho a la libertad e igualdad: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad...”. Este Artículo establece que todo ciudadano

²¹ <https://dle.rae.es/vulnerar> (Consultado: 24 de julio de 2023)

²² <https://dle.rae.es/digno> (Consultado: 24 de julio de 2023)



guatemalteco es igual en derechos y no puede ser tratado como siervo de otro o bien, estar en alguna situación en la que se degrade sus derechos.

Se debe recapitular que en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República se establecen los derechos sociales mínimos y es de relevancia para esta investigación la literal g en la que se enumeran y describen las jornadas laborales, estas son: diurna, nocturna, mixta y extraordinaria. Por su parte el Código de Trabajo en el Artículo 116 establece que la jornada ordinaria diurna no puede ser mayor de ocho horas diarias y la jornada nocturna no puede ser mayor de seis horas diarias, mientras el Artículo 117 estipula que la jornada mixta no puede exceder de siete horas diarias y el Artículo 122 establece que la jornada extraordinaria no puede exceder de 12 horas diarias.

Las jornadas de trabajo determinan la cantidad de horas que deben ser remuneradas por el empleador y el tiempo que el empleado estará disponible para realizar su trabajo, es en el Artículo 121 del Código de Trabajo Decreto 1441 en el cual se establece la remuneración de las horas excedentes de trabajo: “el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes...”, es este Artículo el que establece una remuneración digna al trabajador que realice más trabajo efectivo que el establecido en las jornadas laborales.



Cuando se afirma que existe una vulneración a una jornada dignamente remunerada en el trabajo doméstico es debido a que en el Código de Trabajo en el Artículo 164 se establece: “el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a limitaciones de jornada de trabajo...”, este mismo Artículo en su literal a regula 10 horas diarias de descanso, siendo ocho horas para el descanso nocturno y dos horas para la alimentación, esto establece indirectamente una jornada laboral de 12 horas, las cuales no se contemplan debidamente al momento de remunerar el trabajo efectuado, esta jornada tacita equivale a una jornada extraordinaria de 12 horas la cual debe ser remunerada legalmente con un salario mínimo contabilizando para dicha remuneración solo ocho de estas horas.

Cabe mencionar que las empleadas domésticas además de contar con una jornada laboral mayor que otras actividades económicas se ven vulneradas al ser remuneradas. Tal es el caso previsto por el Artículo 162 del Código de Trabajo, el cual establece: “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”. Las empleadas domésticas a menudo son descontadas por gastos de habitación y manutención en sus salarios, ya que los patrones dicen pagarles en especie, pero estos descuentos de pago son mayores al treinta por ciento que estipula la ley.

Con el motivo de demostrar la vulneración al derecho de una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico se realizó una encuesta de 12



preguntas a veinte empleadas domésticas guatemaltecas quienes laboran en el departamento de Guatemala, las preguntas en la encuesta también reflejan la vulneración a otros derechos establecidos en el Régimen Especial de Trabajo doméstico regulado en el Código de Trabajo.

La primera pregunta de la encuesta es: “¿Firmó usted un contrato de trabajo escrito al inicial labores como empleada doméstica?”. 18 empleadas domésticas negaron haber firmado un contrato de trabajo escrito y solamente dos afirmaron haber firmado un contrato. El Artículo 27 del Código de Trabajo faculta la modalidad verbal del contrato individual de trabajo para el servicio doméstico, pero a su vez declara obligatoria la entrega de una tarjeta o constancia de trabajo que describa a detalle las estipulaciones del contrato verbal, en la práctica dicha tarjeta o constancia no es emitida por los patronos, causando de tal forma contrataciones ambiguas, sin delimitaciones ni regulación de los derechos del trabajador.

La segunda pregunta de la encuesta es: “Al percibir su salario, ¿es este pagado de forma mensual, quincenal, o diario?”. 14 empleadas domésticas señalaron ser pagadas de forma quincenal y seis son pagadas mensualmente, dentro de las encuestadas ninguna es remunerada diariamente. De acuerdo con lo expuesto por las trabajadoras la periodicidad del salario establecida en el Artículo 92 del Código de Trabajo se cumple ya que este estipula que el plazo para el pago del salario de los servicios domésticos no puede ser mayor a un mes.



La tercera pregunta de la encuesta es: “¿Reside usted en la vivienda donde labora como empleada doméstica?”, de las 20 empleadas domésticas encuestadas, residen en el lugar donde laboran y nueve deben desplazarse diariamente para poder llegar a su lugar de trabajo. En el Artículo 162 del Código de Trabajo se establece que el suministro de habitación debe ser proveído por el patrono salvo pacto en contrario de pago en especie. De forma oral, las empleadas que no residían en el lugar de trabajo expresaron que prefieren desplazarse ya que los patronos realizan descuentos excesivos como pago en especie a través de habitación.

La cuarta pregunta de la encuesta es: “¿Es su alimentación proveída por su empleador?”, 19 de las 20 trabajadoras afirmaron que la alimentación durante la jornada laboral era provista por sus patronos. De estas 19 empleadas domésticas, 11 son remuneradas en especie con habitación y alimentación y solo ocho estarían siendo proveídas de alimentación de forma “adicional” al pago dinerario. Es el Artículo 162 del Código de Trabajo que establece que salvo pacto en contrario la alimentación y habitación deben ser proveídas por el patrono además del pago dinerario.

La quinta pregunta de la encuesta es: “¿Cuántas horas trabaja al día?”, en promedio las empleadas domésticas encuestadas trabajan 10 horas y media, la jornada laboral más extensa de las encuestas fue de 16 horas y la jornada más corta fue de cinco horas. El promedio de horas de la jornada laboral de las empleadas domésticas encuestadas refleja lo que el Artículo 164 del Código de Trabajo establece, que el



trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, de manera general, las empleadas domésticas encuestadas no son remuneradas dignamente por las dos horas y media que exceden de la jornada de trabajo ordinario que es de ocho horas efectivas.

La sexta pregunta de la encuesta es: “Si usted como empleada doméstica reside en la vivienda donde labora, ¿reposa usted ocho horas nocturnas? Si su respuesta es no, ¿Cuántas horas nocturnas reposa?”, de las nueve empleadas domésticas que residen en su lugar de trabajo, la totalidad afirma tener un descanso nocturno de ocho horas. Este derecho de descanso de ocho horas nocturnas continuas y continuas se establece en la litera a del Artículo 164 del Código de Trabajo.

La séptima pregunta es: “Si usted labora como empleada doméstica per es contratada por días, ¿cuál es su salario diario y cuantas horas trabaja?” Lastimosamente, durante la realización de las encuestas no se tuvo la oportunidad de encuestar a trabajadoras domésticas contratadas por sus servicios de forma diaria.

La octava pregunta de la encuesta es: “¿Cuántas horas tiene de descanso durante el día?”, el mayor descanso destinado a comidas es de tres horas y el menor descanso registrado fue de veinte minutos. En promedio, las trabajadoras domésticas encuestadas disfrutaban de una hora con 12 minutos de descanso destinado a comidas.



Este derecho se ve vulnerado ya que la literal a del Artículo 164 del Código de Trabajo establece un descanso de dos horas destinados a las comidas durante la jornada.

La novena pregunta de la encuesta es: “¿Descansa usted los días domingo?”, de las 20 empleadas domésticas encuestadas, dos señalaron no descansar los días domingo. El descanso dominical se establece asimismo en el Artículo 164 del Código de Trabajo en la literal b.

La décima pregunta de la encuesta es: “Si usted descansa los días domingos y feriados, ¿disfruta usted de un descanso adicional de seis horas remuneradas?”, a esta pregunta, 10 de las empleadas domésticas respondieron de forma negativa. El derecho a un descanso de seis horas remuneradas adicional a los domingo y feriados se establece en el Artículo 164 del Código de Trabajo literal b.

La onceava pregunta de la encuesta es: “¿Sabe usted cuánto es el salario mínimo en Guatemala?”, de las 20 empleadas domésticas encuestadas solo cuatro estaban informadas de la cantidad que se debe devengar como salario mínimo. Las 16 restantes desconocían el monto establecido como salario mínimo, algunas de forma oral comentaron que no tenían conocimiento de la existencia de este tipo de regulación.



La décima pregunta de la encuesta es: “¿Cuánto percibe al mes como empleada doméstica?”, la empleada doméstica con el salario más alto expuso que este era de Q.3000.00 y la del menor salario expuso que este era de Q.1000.00. El promedio de las 20 empleadas encuestadas es de Q. 1661.00, esta cifra representa el 45.7% del salario mínimo regulado para este año 2024 y el 48.62% del salario mínimo establecido para el año 2023. Según el Acuerdo Gubernativo No. 353-2022 que establece el salario mínimo para el año 2023 en el departamento de Guatemala, este estipula un salario mínimo de Q.3416.38 para la actividad económica no agrícola, por su parte el Acuerdo Gubernativo No. 307-2023 que establece el salario para el año 2024 en el departamento de Guatemala, estipula un salario mínimo total para actividad no agrícola de Q.3634.59

La realización de estas encuestas demuestra que el derecho a una jornada laboral dignamente remunerada de las trabajadoras domésticas se ve vulnerado ya que laboran más horas de la jornada ordinaria y en algunos casos más horas que la jornada extraordinaria y el salario percibido no refleja una remuneración digna que se eleve por lo menos al salario mínimo.



4.1. Estudio de sentencias fenecidas de los tribunales laborales del Organismo Judicial

Con el objetivo de ejemplificar la vulneración al derecho de tener una jornada dignamente remunerada en el trabajo doméstico de las empleadas guatemaltecas se consultó 10 sentencias de procesos ordinarios laborales de los diferentes juzgados de trabajo y previsión social, a continuación, se presentan dichos procesos, sus partes y los hechos contenidos en el memorial de la demanda relativos a la vulneración objeto de estudio.

Proceso ordinario laboral 01173-2014-07519, este proceso fue conocido por el Juzgado Primero Pluripersonal de Trabajo y Prevención Social, fue promovido por Gloria Maritza Beteta García de Chacón en contra de María Elena Prem González de Muadi con el objeto de establecer si a la demandante le asistía el derecho al pago de prestaciones laborales, en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó que devengaba un salario mensual de Q.1666.00 , laborando de las 6:45 a las 17:00, de lunes a viernes, este hecho presume que la jornada laboral de la parte actora era de aproximadamente 11 horas y 45 minutos la que no se equipara al salario devengado.

Proceso ordinario laboral 01172-2019-06178, este proceso fue conocido por el juez “A” del Juzgado Cuarto Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social, fue promovido por



Zoila Esperanza Hernández Marroquín en contra de Esmeralda Molina Murillo con el objeto de conocer y resolver del derecho que tiene la demandante para reclamar el pago de sus prestaciones, salario pendiente, daños y perjuicios, en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó que devengaba un salario mensual de Q. 1000.00 y que no tenía una jornada laboral establecida, al no tener una jornada se presume que esta es de 14 horas ya que en la ley solo se estipula un descanso de 10 horas para las empleadas domésticas, en el que 8 horas son de descanso nocturno y 2 horas destinado a comidas.

Proceso ordinario laboral 1173-2019-02872, este proceso fue conocido por el Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social, promovido por Anselma Sacuj Yac en contra de Frida Grasiela González Rodríguez, con el objeto de declarar si la parte actora tiene derecho al pago de prestaciones laborales, en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó que devengaba un salario promedio mensual de Q.1200.00, laborando durante la jornada diurna de lunes a domingo y días festivos, esto presume que a pesar de laborar únicamente una jornada de ocho horas, no se remuneró con salario mínimo, ni gozó de los descansos remunerados establecidos en la ley.

Proceso ordinario laboral 01214-2018-00813, este proceso fue conocido por el Juzgado Primero Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social, promovido por Sulma Judith



Cardona Romero en contra de María Alejandra Loarca Aragón, con el objeto de declarar el derecho de la parte actora al pago de prestaciones laborales, daños y perjuicios, en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó trabajar como empleada doméstica y devengar un salario promedio mensual de Q.1400.00, esta declaración conlleva indirectamente a que su labor no estaba sujeta a jornadas, lo que es equivalente a 14 horas de trabajo efectivo por un salario que no se iguala al salario mínimo.

Proceso ordinario laboral 01214-2018-02315, este proceso fue conocido por el Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social, promovido por Ana Patricia López Sánun en contra de Liza Mercedes Fumagalli Ruiz de Sundfeld, con el objeto de declarar si la actora tiene derecho al pago de prestaciones, en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó trabajar en jornada ordinaria de las 8:00 a las 15:00, de lunes a sábado, devengando un salario promedio mensual de Q.1600.00, esta declaración presume una jornada de siete horas pero la remuneración no equipara al salario mínimo correspondiente.

Proceso ordinario laboral 01173-2017-02795, este proceso fue conocido por el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social, promovido por Blanca Estela Guzmán Alburez en contra de Alba Leticia Ortega Pirir de Santos con el objeto de establecer si a la



actora le corresponde el derecho al pago de prestaciones laborales, indemnización, ajuste salarial, daños y perjuicios, en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó que labora en jornada ordinaria de lunes a viernes desde las 7:00 hasta las 16:00 y los sábados desde las 7:00 horas a las 10:00 horas y los domingos desde las 7:00 hasta las 12:00 y que devengó un salario promedio mensual de Q.1800.00, esta declaración presume que la actora labora de lunes a viernes siete horas, los sábados tres horas y los domingos cinco horas, lo que hace un total de 43 horas por semana y su remuneración no refleja lo equivalente a un salario mínimo.

Proceso ordinario laboral 2017-720, este proceso fue conocido por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz, promovido por Amanda Aracely Pop Caz en contra de José Alfredo Álvarez Pastor con el objeto de establecer si a la parte actora le asiste el derecho de prestaciones laborales, en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó que laboraba como dependiente de mostrador en la tienda "El Descuento Alvarez" propiedad del demandado, que devengo un salario promedio mensual de Q.700.00 y que su jornada fue de lunes a viernes desde las 7:00 hasta las 19:00 y los sábados y domingos desde las 6:00 hasta las 22:00 como empleada doméstica en la residencia del demandado, esta declaración denota que la parte actora laboraba noventa y dos horas semanales, esto excede las jornada extraordinaria de 12 horas que establece el Código de Trabajo.



Proceso ordinario laboral 451-2016, este proceso fue conocido por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo, del Departamento de Alta Verapaz, promovido por Carmelina Pop Coy en contra de Hilda Julia Shulz Wolhers con el objeto de reconocer el derecho que le asiste a la actora de prestaciones laborales, reajuste salarial, daños y perjuicios; en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó que laboró como empleada doméstica devengando un salario promedio mensual de Q.800.00, su jornada laboral era de lunes a domingo de 6:00 a 21:00, esta declaración presume que la empleada laboraba durante 15 horas al día lo que corresponde a ciento cinco horas a la semana, siendo la relación de horas efectivas con el salario devengado una clara demostración a su derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada.

Proceso ordinario laboral 01173-2014-4092, este proceso fue conocido por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, promovido por Mayra Marisol González en contra de Brenda Marleny Arbizu Sagastume, con el objeto de declarar el derecho que le asiste a la parte actora al pago de sus prestaciones laborales; en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó que ocupó el cargo de empleada doméstica en jornada mixta de 9:00 a 18:00 de lunes a domingo, descansando un día entre semana, y que devengo un salario promedio mensual de Q.1400.00, esta declaración presume que la empleada trabajaba nueve horas al día, siendo 63 horas a la semana, la relación



entre las horas efectivas de trabajo y el salario, no se equiparan al salario mínimo guatemalteco.

Proceso ordinario laboral 214-2014, este proceso fue conocido por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Chiquimula, con el objeto de determinar si a la parte actora le asiste el derecho de pago de prestaciones, daños y perjuicios; en cuanto a los hechos relativos a la vulneración al derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada, la actora manifestó que laboró como empleada doméstica devengando un salario promedio mensual de Q. 900.00, siendo su jornada de trabajo ordinaria de las 7:00 a las 18:00, de lunes a sábado y que gozaba de un descanso de 30 minutos para almorzar, esta manifestación presume que la empleada laboraba 10 horas y media al día, excediéndose de las ocho horas que remunera el salario mínimo y teniendo como salario una suma que no equipara el monto establecido para el año del proceso ordinario laboral en cuestión.

4.2. Estudio de informes de casos del Ministerio de Trabajo

Para reafirmar que derecho de las empleadas domésticas a una jornada laboral dignamente remunerado es vulnerado se hizo una solicitud de información a la Oficina de Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esta se identifica con el número 1246-2022 con fecha 2 de septiembre de 2022, siendo esta misma resuelta el día 11 de octubre del año 2022.



La primera pregunta de la solicitud de información fue: “Cuál es la jornada laboral de una empleada doméstica?”, como respuesta la directora de Comunicación Social de la Unidad de Acceso a la Información del Ministerio respondió: “se informa que debe atenderse a lo establecido en los Artículos 161 al 166 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.” Al atender dichos Artículos se afirma que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo.

La segunda pregunta de la solicitud de información fue: “¿Cuál es el salario de una empleada doméstica?”, como respuesta la directora general de trabajo del Ministerio de trabajo y previsión social comenta que el trabajo doméstico siendo una actividad no agrícola del sector privado está sujeto al Acuerdo Gubernativo Número 278-2021 que establece el salario mínimo para el año 2022. El salario mínimo establecido en el Acuerdo Gubernativo mencionado previamente es Q97.29, siendo mensualmente Q.2959.54 más la bonificación incentivo de Q.250.00, percibiendo como total un salario de Q.3209.24.

La tercera información solicitada fue: “Cantidad de denuncias de empleadas domésticas ante la Inspección General de Trabajo, por vulneración de sus derechos, despidos. Indicar departamento, motivo y estado de las mismas”. El Técnico de la Unidad de Estadística de la Inspección General de Trabajo informó que según el sistema a la fecha de la solicitud existían tres denuncias relacionadas con el trabajo doméstico, la primera denuncia en el departamento de Guatemala, por motivo de



salario y había sido desistida; la segunda denuncia en el departamento de Guatemala, por motivo de pago de prestaciones por terminación de la relación laboral, estando esta en trámite; y la tercera denuncia en el departamento de Guatemala, por motivo de salario y se encontraba en trámite. Al apreciar esta información se puede observar que es la remuneración en el trabajo doméstico es el motivo principal para la interposición de denuncias, esto respalda el supuesto que el derecho a una jornada dignamente remunerada es vulnerado por los patronos.

4.3. Estudio de expedientes del Sindicato de Trabajadoras Domésticas

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su literal r se establece el derecho de sindicalización libre de los trabadores. En el país es pues el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, Similares y A Cuenta Propia (SITRADOMSA) la organización que representa a las empleadas domésticas, este busca agrupar y organizar a las trabajadoras de este tipo de actividad, informándolas de sus derechos como trabadoras y asesorándolas de manera legal si es necesario. Uno de los principales objetivos de SITRADOMSA es de solicitar al Estado de Guatemala la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo, este relativo al trabajo decente para las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos.



Con el motivo de enriquecer el contenido de esta investigación se realizó una visita a SITRADOMSA con la que se pudo conversar y entrevistar a las dirigentes de esta organización. Su fundadora es Floridalma Conteras, ella comentó que su modus operandi es a través de campañas de concientización de derechos en los parques y avenidas concurridas de las diferentes ciudades del país, realizan un acompañamiento legal de forma indirecta en denuncias o bien demandas laborales, a su vez en algunas ocasiones han funcionado como bolsa de trabajo, siendo este un proyecto a futuro que les gustaría implementar para que exista una oferta de trabajo segura en cumplimiento con todos los derechos que regula la ley.

Asimismo Contreras señaló que pese a que en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística censó unas 320000 personas que trabajan como empleadas domésticas, el sindicato cuenta con apenas 1000 personas afiliadas ya que los trabajadores tiene temor de las represalias que pudieran sufrir por parte de sus patronos, la fundadora del sindicato concluye que las vulneraciones a los derechos de las empleadas domésticas parte de que su actividad laboral es considerada como un régimen especial no sujeto a horarios ni a jornadas laborales.

Durante la entrevista se tuvo la oportunidad de conversar con la señora Yolanda Flores, extrabajadora doméstica y actual secretaria general del sindicato, comenta Flores que cuando comenzó a trabajar se aconsejaba cobrar Q.25.00 por día. Además, expuso que era de su conocimiento personal de limpieza que trabajaba desde las 5 de la



mañana hasta las 22 horas y que se han presentado casos en los cuales las trabajadoras domésticas realizan actividades domésticas como comerciales percibiendo solamente un salario.

Por su parte, la secretaria de actas y acuerdos del sindicato en cuestión, María de los Ángeles Sis expuso su vivencia personal, ella laboró en tres residencias previo a formar parte de la dirección del sindicato, señala que como empleada doméstica no existe un respeto a los horarios mismo si son pactados y no se devenga en ningún momento el salario mínimo, su primer salario fue de Q.700.00 como interna, el segundo salario de Q.1300.00 y su tercero y último empleo en actividad doméstica fue de Q.1800.00.

La señora Sis comenta que existe una nueva modalidad en la que las empleadas domésticas laboran por día cobrando Q.100.00 aproximadamente con un horario de ocho horas efectivas de trabajo, esta modalidad incrementa la remuneración percibida, pero se ve afectada con el hecho de que no se remuneran los días de descanso y asueto, ni las vacaciones, no existe aguinaldo ni bonificación incentivo, entre otros.

En el año 2018, SITRADOMSA realizó una publicación la que se titula: “Historias de Vida, Trabajadoras Domésticas de Guatemala”, en esta se presentan diferentes testimonios de empeladas domésticas que cuentan las vulneraciones a sus derechos ocurridas mientras laboraban. En su parte introductoria se señala que el salario



mensual devengado por las trabajadoras domésticas en el área metropolitana en dicho año era de Q.500.00 a Q.1200.00 mientras que en las áreas rurales iba desde los Q.500.00 a los Q.700.00. Dentro de los testimonios se puede mencionar el de Fidelina Castellanos Hernández quien fue obligada a trabajar los días domingos, feriados y asuetos sin tener una remuneración digna adicional por su labor, y fue amenazada de ser despedida si no trabajada dichos días. Asimismo, en el testimonio de Juana Boc Miranda comparte la suma que percibía como salario mensual en el 2018, siendo de Q.2000.00, se debe tomar en cuenta que el salario mínimo total para ese año era de Q.2992.37. A través de dichos testimonios, se puede confirmar la vulneración del derecho a una jornada dignamente remunerada experimentada por las trabajadoras domésticas en Guatemala.

4.4. Posibles soluciones a la vulneración del derecho a tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico

El derecho a tener una jornada laboral dignamente remunerada se ve vulnerado ya que las leyes vigentes dan cabida a este tipo de situaciones, si se examina el Artículo 102 de la Constitución Política de la República, en la literal g se establece que la ley determinará las actividades laborales que no estarán afectas a las jornadas de trabajo establecidas.



El Artículo y literal mencionados se complementan en lo relativo al empleo doméstico con el Artículo 164 del Código de Trabajo, en este se establece una excepción al límite de la jornada laboral, no estando el trabajo doméstico sujeto a horario, esto violenta el derecho a una jornada laboral dignamente remunerada ya que el salario mínimo es calculado por horas, y es pagado proporcionalmente a las horas efectivas de trabajo. Este Artículo de forma indirecta establece una jornada de 14 horas ya que el descanso que señala debe ser de 10 horas, ocho nocturnas y dos destinado a comidas, con esto la remuneración por hora establecida se ve disminuida.

Dentro de las posibles soluciones a esta vulneración se puede mencionar la participación del Estado de Guatemala en los diferentes tratados y convenios que protegen los derechos de los trabajadores. En la Sección Octava de Trabajo en el Artículo 102, literal u, se establece que El Estado participará en convenios y tratados relativos a trabajo que brinden mejores prestaciones y sean consideradas estas como derechos mínimos de los trabajadores guatemaltecos. En la actualidad existe el Convenio 189 adoptado por la Organización Internacional de Trabajo que podría ser ratificado por Estado y así proteger los derechos de las empleadas domésticas.

El 16 de junio de 2011 durante la 100ª reunión de la Organización Internacional de Trabajo fue adoptado el Convenio 189, este sobre las trabajadoras o los trabajadores domésticos, su entrada en vigor fue el 5 de septiembre de 2013.



Este Convenio versa sobre: quién es el trabajador doméstico; las medidas que el Estado debe tomar para promocionar y proteger los derechos humanos de los trabajadores domésticos; la adopción de medios que garanticen la libertad de asociación y sindical, la eliminación de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación laboral; fijación de una edad mínima para trabajar en esta actividad; medidas que provean información sobre las condiciones de trabajo priorizando el medio de contratos escritos; medidas que aseguran la remuneración de horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones pagadas; medidas que aseguran el pago del salario mínimo; entre otros.

La ratificación del Convenio 189 por el Estado de Guatemala serviría como marco legal para la creación de leyes específicas que regulen directamente la actividad de trabajo doméstico, que señale los derechos de las empleadas y que concrete la jornada laboral adecuada a dicha actividad y su debida remuneración.

Dentro de las soluciones posibles para que no se vulnere el derecho de tener una jornada laboral dignamente remunerada en el trabajo doméstico se encuentra la sugerencia de la derogación del Artículo 164 del Código de Trabajo, este versa sobre la excepción al límite de la jornada laboral, establece que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a limitación de las jornadas laborales, de tal forma la jornada laboral de las empleadas no se limita a 12 horas que establece el Artículo 122 del Código de Trabajo. A la vez, este Artículo establece que no son aplicables para el trabajo

doméstico el Artículo 126 y 127 del Código de Trabajo, estos relativos a la remuneración del día de descanso y de los días feriados.



Al derogar el Artículo 164 del Código de Trabajo, las jornadas laborales establecidas en el Código fueran aplicables al régimen especial de trabajo doméstico y, por lo tanto, las empleadas domésticas se vieran protegidas por la ley a solo laborar 12 horas de forma extraordinaria y ocho de forma ordinaria, a su vez la remuneración de este régimen especial suponiendo que sea el salario mínimo se equipararía a la cantidad de horas efectivas de trabajo.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La jornada laboral de las empleadas dedicadas al Trabajo Doméstico regularmente excede las ocho horas diarias a las cuales los empleados que no laboran bajo regímenes especiales están sujetos y sobrepasa las doce horas que se establece como jornada extraordinaria, siendo la jornada laboral de las empleadas domésticas más extensa, estas horas efectivas de trabajo extraordinario no son computadas al ser remuneradas.

Esta problemática deriva de lo regulado en el Código de Trabajo, en el Régimen Especial de Trabajo Doméstico, específicamente en el Artículo 164 el que estipula que este régimen no está sujeto a horarios ni a las limitaciones de las jornadas laborales. El Artículo anterior da cabida a que durante la contratación de trabajadoras domésticas exista una vulneración al derecho a tener una jornada laboral dignamente remunerada. Ya que de forma indirecta establece una jornada de catorce horas y no establece el pago extraordinario de estas horas efectivas de trabajo.

El Estado de Guatemala debe buscar los mecanismos para que los trabajadores tengan una remuneración que satisfaga las necesidades de este y de su familia y esta sea equitativa a las horas efectivas de trabajo, en este sentido, debe ratificar convenios internacionales que insten a regular los derechos de las trabajadoras domésticas, a la vez, crear leyes que refuercen los derechos existentes y modifique la legislación que pueda exponer a las trabajadoras domésticas a la vulneración de sus derechos.



BIBLIOGRAFÍA

Agencia de la ONU para los refugiados. https://eacnur.org/blog/cuales-los-derechos-sociales-aplicacion-tienen-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/.
(Consultado: 12 de mayo de 2022)

BAILÓN, Rosalío. 1998. **Legislación Laboral**. México: Limusa.

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA. http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/fdcs/resources/PDFContent/419/Diccionario%20Juridico.pdf.
(Consultado: 12 de mayo de 2022)

CISNEROS, Miguel Bermúdez. 2000. **Derecho del trabajo**. Oxford: Oxford University Press.

CONCEPTO JURÍDICO. <https://definicionlegal.blogspot.com/2018/09/derecho-sustantivo-o-material-derecho.html>. (Consultado: 5 de mayo de 2022).

CONSULTOR JURÍDICO DIGITAL DE HONDURAS SIJUFOR. Chrome-extension: [//efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/42.-_diccionario_enciclopedico_juridico_-_diccionario.pdf](https://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/42.-_diccionario_enciclopedico_juridico_-_diccionario.pdf)
(Consultado: 24 de mayo de 2022).

CORDERO, Álvaro. <https://www.france24.com/es/programas/historia/20220503-dia-trabajador-primero-mayo-historia>. (Consultado: 18 de mayo de 2022).

CORONEL, María Méndez. <https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/que-es-el-derecho-laboral/>. (Consultado: 5 de mayo de 2022).

Diccionario Actual. <https://diccionarioactual.com/domicilio/>. (Consultado: 28 de junio de 2022).

Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/derecho?m=form#FGVivyK>.
(Consultado: 4 de mayo de 2022).

Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/jornada>. (Consultado: 26 de mayo de 2022).

Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/vulnerar>. (Consultado: 24 de julio de 2023).

Diccionario de la Lengua española. <https://dle.rae.es/régimen>. (Consultado: 31 de mayo de 2022).



- Diccionario panhispánico del español jurídico. 2020. <https://dpej.rae.es/lema/derecho2>. (Consultado: 3 de mayo de 2022).
- Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica>. (Consultado: 7 de julio de 2023).
- Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/jornada>. (Consultado: 26 de mayo de 2022).
- Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/trabajo-a-domicilio>. (Consultado: 1 de junio de 2022).
- Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/contrato-de-trabajo-para-la-formaci%C3%B3n-y-el-aprendizaje>. (Consultado: 1 de junio de 2022).
- Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/r%C3%A9gimen-especial-de-trabajadores-del-mar>. (Consultado: 1 de junio de 2022).
- Diccionario Usual del Poder Judicial de la República de Costa Rica. **Vulneración**. https://diccionariosusual.pode-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=vulneraci%C3%B3n&search_type=contains&limit=10&__ncforminfo=J4foczRARJ_JO3M8ZCHrbV-u4vKw4bKRBjnvu_MNczOCAH91Wg0xqDjMnHARBENvMc8rW-qZtUGJoePIWiG-ILcmRJfD9QDKFtOqKii-NWm9cpOCwlrMtiTLw. (Consultado: 24 de julio de 2023).
- ENRÍQUEZ, Omar Francisco Garnica. 2017. **La fase pública del examen técnico profesional**. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix.
- GAMBOA, María de los Ángeles Soto. 2005. **Nociones Básicas de Derecho**. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- MARÍN, Alfredo. **Derechos sociales**. <https://economipedia.com/definiciones/derechos-sociales.html>. (Consultado: 12 de mayo de 2022).
- MOLINA, Luis Fernando. 2011. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar de Leon Palacios.
- NUÑEZ, Lucio Mendieta y. 1967. **Derecho Social**. México: Porrúa.
- OCHOA, Oscar. 2006. **Personas. Derecho Civil I**. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Organización internacional de empleadores. 2013. «**Documento de Orientación**.» Organización Internacional de Empleadores. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publicati



ons/Policy%20Areas/international_industrial_relations/ES/Documento_de_Origen
tacion_de_la_OIE_-_El_salario_minimo.pdf. (Consultado: 24 de mayo de 2022).

Organización Internacional del Trabajo. **¿Qué es un salario mínimo?**
<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm>. (Consultado: 24 de mayo de 2022).

SANZ, Javier. <https://www.eleconomista.es/historia/noticias/9489519/10/18/Se-establecieron-los-repartimientos-y-las-encomiendas-en-America-para-esclavizar-a-los-pueblos-precolombinos.html>. (Consultado: 8 de mayo de 2022).

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. 1993. **Diccionario Jurídico Elemental**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Eliasta.

TRUJILLO, Elena. **Derecho público**. <https://economipedia.com/definiciones/derecho-publico.html>. (Consultado: 3 de mayo de 2022).

Legislación:

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

Convenio 189. Organización Internacional de Trabajo, Suiza, 2013.

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

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, jefe de Gobierno de Guatemala, 1963.

Acuerdo Gubernativo 320-2019. Ministerio de Trabajo, Guatemala, 2020.

Acuerdo Gubernativo 250-2020. Ministerio de Trabajo, Guatemala, 2021.

Acuerdo Gubernativo 278-2021. Ministerio de Trabajo, Guatemala, 2022.

Acuerdo Gubernativo 353-2022. Ministerio de Trabajo, Guatemala, 2023.

Acuerdo Gubernativo 307-2023. Ministerio de Trabajo, Guatemala, 2024.