

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS 103 Y 104 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
EN CUANTO A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL MUNICIPIO DE
CHIQIMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA**

MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2012

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS 103 Y 104 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
EN CUANTO A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL MUNICIPIO DE
CHIQUMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre 2012

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

DECANO: Lic. Avidan Ortíz Orellana

VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez

VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez

SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

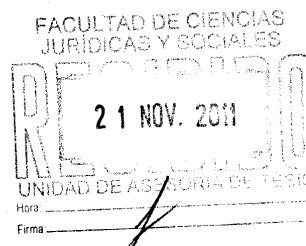
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

Lic. Luis Felipe Godoy Morales
Abogado y Notario
Colegiado 6,213
2do. Nivel Colegio Blessing Barrio San Sebastián.
Chiquimulilla, Santa Rosa. Tel.: 7885-0215 y 5291-7430.

Guatemala, 21 de noviembre de 2011



Lic. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala



Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que asesoré el trabajo de tesis elaborado por el bachiller: MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA, denominado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS 103 Y 104 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA", y de manera muy atenta hacia usted comunico:

- a) Es de informar que el trabajo del bachiller MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA, cuenta con un contenido científico y técnico debido a que da a conocer los procedimientos, técnicas e instrumentos que fueron utilizados para la recopilación de la información del desarrollo de la investigación.
- b) Que la investigación de trabajo de tesis realizada por el bachiller MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA, presenta la metodología adecuada para la presentación ante la unidad a su cargo, utilizando el método deductivo, en virtud que se hicieron análisis de hechos que aparecen en la investigación y llegar a conclusiones particulares. Así también se utilizó el método histórico, debido que se demuestran los hechos de acontecimientos que han sucedido en la historia y son parte de la investigación y del marco teórico que se presenta.
- c) Mi opinión a la investigación realizada, se encuentra redactada de forma clara y con palabras precisas para una mejor comprensión del lector. Así también el uso de ejemplos basados en el trabajo de investigación.
- d) En la presente investigación se pone de manifiesto sobre la vulnerabilidad de derechos que se comenten hacia los trabajadores agrícolas del área rural de esta zona, poniendo en evidencia el poco interés del Estado de Guatemala en darle

"id y enseñad a todos"

Lic. Luis Felipe Godoy Morales
Abogado y Notario
Colegiado 6,213

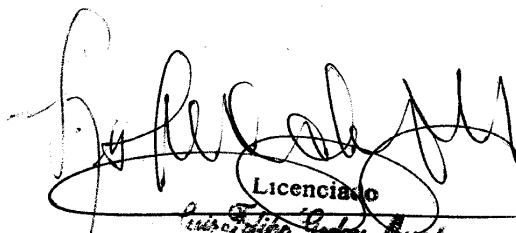
2do. Nivel Colegio Blessing Barrio San Sebastián.
Chiquimulilla, Santa Rosa. Tel.: 7885-0215 y 5291-7430.



cumplimiento al ordenamiento jurídico nacional e internacional, en cuanto al derecho del trabajo, derecho de igualdad, por lo que pone en evidencia la violación a los mismos.

- e) Las conclusiones y recomendaciones que se presentan en la investigación, se encuentran relacionadas a los capítulos que se desarrollan en el marco teórico, respondiendo cada una a los hallazgos encontrados, formando juicios y posibles respuestas para que el Estado de Guatemala a través de su entidad respectiva ejerza control de lo que no se tiene.
- f) En cuanto a la bibliografía, mi opinión es que se ha utilizado la adecuada para el desarrollo de la investigación, haciendo uso de la legislación nacional y el sustento jurídico de la legislación internacional. Así también el uso de autores del ramo laboral, consultas hacia páginas electrónicas, utilizando el derecho comparado y que han aportado valiosa información que desarrolla la presente investigación.

En vista de todo lo anterior y cumpliendo con una satisfacción en el asesoramiento de tesis, y manifiesto a las autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que doy la opinión favorable a la investigación de tesis del bachiller MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA, y que cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que solicito se prosiga con la gestión administrativa correspondiente. Sin otro particular, me suscribo de usted,
Atentamente:


Licenciado
Luis Felipe Godoy Morales
Abogado y Notario
Colegiado No. 6213

"Id y enseñad a todos"

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, 01 de junio de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO VÍCTOR ERNESTO VELÁSQUEZ GUDIEL para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA, CARNÉ NO. 200250218, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS 103 Y 104 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA"

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

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

cc.Unidad de Tesis
CEHR/iyc



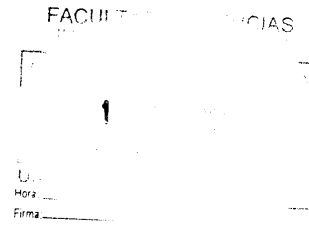


Lic. Víctor Ernesto Vásquez Gudiel
Abogado y Notario
Colegiado 2,655
2da. Avenida. 2da. Calle zona 2. Final Barrio Santiago.
Chiquimulilla, Santa Rosa. Tel.: 7885-0805



Guatemala, 18 de junio de 2012

Lic. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la unidad de Asesoría de tesis
Facultad de ciencias jurídicas y sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala



Licenciado: Carlos Ebertito Herrera Recinos

En respuesta a la providencia extendida de la Unidad de Asesoría de Tesis, por la que me nombra como Revisor del trabajo de tesis intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS 103 Y 104 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA", elaborado por el bachiller MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA, me es grato comunicarle:

1. Que el trabajo de tesis, cuenta con un contenido científico y técnico, por haberse incluido dentro de la investigación los elementos, procedimientos, técnicas e instrumentos de información para el desarrollo de la investigación.
2. Que la monografía de la investigación es adecuada para la presentación de la tesis, en virtud que aplicó el método deductivo, al analizar los hechos que aparecen en la presente; dando a conocer de las conclusiones que llevaron a realizar tal investigación, llevando a cabo una análisis de las entrevistas que se realizaron a los entes participativos de la investigación en la problemática descrita.
3. Dentro del trabajo de investigación de tesis, mi opinión en cuanto a la redacción; se encuentra desarrollada en forma precisa y con palabras técnicas de nuestro lenguaje jurídico para una mejor comprensión del lector.
4. Queda demostrado la debilidad del Estado de Guatemala por el Ministerio de Trabajo que demuestra el desinterés por darle solución a tal problemática latente, demostrando la violación a nuestras legislación nacional y al no darle el cumplimiento a la legislación internacional en materia laboral, aportando el



Lic. Víctor Ernesto Vásquez Gudiel
Abogado y Notario
Colegiado 2,655
2da. Avenida. 2da. Calle zona 2. Final Barrio Santiago.
Chiquimulilla, Santa Rosa. Tel.: 7885-0805



conocimiento científico a las instituciones antes descritas sobre propuestas equitativas hacia la solución de la misma.

5. Las conclusiones y recomendaciones elaboradas en la presente investigación son el producto de los distintos factores que contribuyeron a la investigación, así como las debilidades institucionales para tratar tal problemática, tanto el Estado de Guatemala como por las instituciones encargadas de brindar la asesoría y mejoramiento del salario; especialmente a la clase agrícola, por lo que concluyo que las conclusiones y recomendaciones han sido certeras sobre como se debe orientar la política laboral de todos los trabajadores de Guatemala.
6. Luego de revisar la bibliografía, soy de la opinión que es muy importante que se haya tomado en cuenta la legislación nacional y la internacional, así también el usar la bibliografía de autores que conocen de la materia laboral y de esta manera a mi juicio, es satisfactoria ya que cuenta con los elementos esenciales requeridos para la misma.

De conformidad con lo antes descrito y al haber cumplido con la misión que usted me facultó, es una satisfacción, poner en conocimiento a las autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales e indicando que el trabajo de tesis se elaboró con los aportes jurídicos apropiados. Opino que el trabajo del bachiller **MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA**, cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para esta clase de investigación; y por lo que solicito se continúe con la gestión administrativa correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 31 de agosto de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARLON OBDULIO GONZÁLEZ GARCÍA, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS 103 y 104 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA.

Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/mtc

Rorario

DEDICATORIA

- A Dios: Fuente e inspiración de toda mi vida, sueños y objetivos propuestos.
- A mis padres: Gonzalo Haroldo González Morales y Otilia García Figueroa, por haberme dado la vida y que este triunfo sea una satisfacción para ellos, gracias a los principios que me enseñaron están viendo el logro de los mismos.
- A mi novia: Marlen Yohana Guerra Arredondo, gracias por el apoyo incondicional, la comprensión y la paciencia que has tenido durante estos años.
- A mis hermanos: Agradecerles por el apoyo mutuo y la credibilidad que depositaron hacia mi persona.
- A mis sobrinos: Con mucho cariño hacia ellos.
- A mis tíos y tías: Gracias por sus sabios consejos y apoyo en su momento.
- A mis compañeros de trabajo: Agradecerles por esa comprensión durante mis años de estudios.
- Lic. Víctor Monterroso: (Q.E.P.D.) por el apoyo incondicional en el desarrollo de la investigación.
- Lic. José Ricardo Morataya: (Q.E.P.D.) Por brindarme su amistad y conocimientos sin envidia en el desarrollo de toda mi carrera profesional.
- Lic. Luis Zarceño Cano: Mis sinceros agradecimientos por la asesoría y apoyo incondicional en del desarrollo de la presente tesis.
- A mis catedráticos: Gracias por la enseñanza impartida y sabios consejos.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales eternos agradecimientos.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El Salario mínimo	1
1.1 Naturaleza jurídica.....	2
1.2 Principios.....	3
1.3 Teoría del salario mínimo	6
1.4 Clases de salarios.....	12

CAPÍTULO II

2. Desarrollo del salario mínimo en Guatemala	15
2.1 Sistemas de salario mínimo	15
2.2 Justificación y objeto para el cálculo	17
2.3 Tipos de mecanismos de fijación.....	19
2.4 El salario mínimo legal	23
2.5 La canasta básica y su actualización.....	25

CAPÍTULO III

3. Conflictos del salario mínimo en Guatemala	29
3.1 Protección legal al salario	29

	Pág.
3.2 Frente al empleador.....	48
3.3 Frente al acreedor de trabajo	48
3.4 Frente al mismo trabajador.....	50

CAPÍTULO IV

4. Soluciones a la aplicación del salario	53
4.1 Normas legales de control en relación al salario	53
4.2 Mecanismos de control aplicados por la Organización Internacional del Trabajo	54
4.3 Creación y finalidad de las comisiones paritarias	62
4.4 Medidas protectoras hacia el trabajador	71
4.5 Garantías de los trabajadores.....	72
4.6 Convenios ratificados por Guatemala en relación al salario	77
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

INTRODUCCIÓN

En el presente análisis jurídico de investigación, tiende a desarrollar sobre cómo son vulnerados los derechos del pago al salario mínimo de los trabajadores agrícolas del municipio de Chiquimulilla departamento de Santa Rosa, y la repercusión en las familias de estas personas, quienes no tendrán para cubrir sus necesidades primordiales como es la alimentación, habitación, vestuario y educación.

En el desarrollo de la investigación se propone la siguiente hipótesis; el salario mínimo de los trabajadores agrícolas del municipio de Chiquimulilla departamento de Santa Rosa, no cumple con las normas establecidas en el Código de Trabajo; comprobación que se hizo durante el transcurso de la investigación. El objetivo general para el desarrollo de la investigación fue demostrar las causas por la que no se cumple con lo regulado en los Artículos 103 y 104 del Código de Trabajo, hacia los trabajadores agrícolas del municipio de Chiquimulilla departamento de Santa Rosa.

En la sustentación teórica se encuentra teorías como las de Adam Smith y David Ricardo, teorías que dan un fundamento científico y técnico a la presente investigación; estas teorías se relacionan hacia los salarios denominados mínimos.

La investigación consta de cuatro capítulos: el primer capítulo, desarrolla sobre antecedentes de la investigación y teorías que los sustentan; en el segundo capítulo, se refiere a la historia del salario mínimo en Guatemala, así como los diferentes tipos de mecanismos que se utilizan para su fijación; el tercer capítulo, desarrolla los conflictos del salario mínimo en Guatemala, en relación hacia el patrono y el mismo trabajador, encuadrando hacia las normas legales la protección del mismo; en el cuarto capítulo, se da a conocer las soluciones a la aplicabilidad del salario, describiendo las normas legales de control que se presenten, la finalidad y garantías que presentan la legislación nacional como internacional.

Los métodos y técnicas que se emplearon en el presente análisis jurídico fueron el método analítico, el método inductivo como el deductivo. Una de las técnicas puestas en práctica durante la investigación, fue la de la entrevista.

Al finalizar la investigación se estableció que los trabajadores agrícolas del municipio de Chiquimulilla departamento de Santa Rosa, con énfasis en las fincas, ingenios y otras empresas del área sur de Santa Rosa, que hacen uso de campesinos que no reciben el pago del salario mínimo, violando así los derechos laborales de los trabajadores, legislación nacional y Convenios Internacionales en materia laboral, por lo que se estima conveniente que con el afán de ayudar al trabajador campesino, la Comisión Nacional del Salario Mínimo cumpla su función y verifique que se cumpla con una remuneración justa hacia los empleados del área que se ha señalado.

CAPÍTULO I

1. El salario mínimo

Según el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, en relación al salario mínimo indica: “etimológicamente; esta palabra viene de salarium, de sal, mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldado, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. El salario mínimo, de acuerdo con el Artículo 76 de las leyes del trabajo de Brasil, se entiende por salario mínimo: la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte”.¹

Así también, los estudiosos de la materia y en relación a sus teorías Adam Smith y David Ricardo, en relación a los salarios que se denominan mínimos indican: “defendían los salarios; se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste, la clase trabajadora no podría reproducirse; si por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 358.

exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia, debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo”.²

1.1. Naturaleza jurídica

En su naturaleza jurídica del derecho de trabajo, se expone el origen del nacimiento de este derecho, indicando que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo. Sin embargo, en la actualidad la mayoría de tratadistas se inclinan que el derecho del trabajo es derecho social, porque el mismo esta cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria. En relación a su naturaleza se dan a conocer las siguientes teorías de la concepción del derecho del trabajo.³

a) Concepción privativa del derecho del trabajo: Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella; son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.⁴

² el-universal.com.mx/graficos/labora/analisis (28 de septiembre 2011)

³ gogle.com.http://documentos.Cr.go.cr/dar/jaguar/documentos/compendio/doctrina/introducción_Derecho.doc. (30 de septiembre de 2011.)

⁴ concepcioneslaborales-guatemala.html. (3 de noviembre de 2011)

b) Concepción publicista del derecho del trabajo: Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.⁵

c) Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo: Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.⁶

1.2 Principios

“Se le denomina principios a los enunciados normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente al ordenamiento jurídico, se entiende que son parte de él, porque sirven de fundamento a otros enunciados normativos particulares.”⁷

Estos principios en su mayoría suelen ser usados por los jueces, legisladores o creadores de una ley; ya sea para integrar una norma que a criterio aparenta dudosa. En derecho laboral; y por motivos de análisis del presente estudio se dan a conocer los siguientes principios:

⁵ [concepcioneslaborales-guatemala.html](#) (3 de noviembre de 2011)

⁶ *ibid.* (3 de noviembre de 2011)

⁷ [wikipedia.org/wiki/principio-\(20 de abril de 2012\)](http://wikipedia.org/wiki/principio-(20%20de%20abril%20de%202012))

a) El principio tutelar: Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador. Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Sin embargo, un objetivo adicional también importante y no expresamente declarado parece ser como se indicó el mantenimiento de un modelo de desarrollo que suponía un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado.

Respecto a lo primero, cabe señalar que efectivamente la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene como bien se sabe reglas específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador (indubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable. La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar por algunos como diseminado en todo el contenido de la ley laboral; trasciende por así decirlo, un ámbito restringido.

En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos el trabajador es la parte más débil. Atendiendo a esa amplitud, una manifestación concreta del principio podemos encontrarla en la disposición constitucional que establece la obligación del Estado tutelar los derechos de los trabajadores y como ya se

indicó, en todo el conjunto de normas que constitucionalmente establecen y orientan el contenido del derecho laboral, Artículo 14 Código de Trabajo.⁸

b) El principio de la irrenunciabilidad: Este principio se define como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio"⁹ En algunos casos se establece en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral, una disposición expresa en cuanto a que los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables; mientras que en otros como se verá se le enuncia, también expresamente, en la propia ley ordinaria. En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, encontramos la más conocida y unánime expresión del principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a la cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

c) El principio de estabilidad laboral: El principio de la estabilidad laboral puede definirse como aquel según el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una extremada vitalidad y dureza, y que realizan o evidencian la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. El principio orienta así el anhelo por relaciones laborales regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo. Se introduce con ello

⁸ google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeiIT9_ (19 de febrero de 2012)

⁹ Ibid. (19 de febrero de 2012)

una restricción importante al mercado laboral, la que resulta admisible sólo cuando previamente se ha admitido la abierta y válida intervención del Estado en las relaciones privadas; con el mismo se pretende brindar alguna estabilidad a los trabajadores, obligados a la venta de su fuerza de trabajo como medio de subsistencia. Como consecuencia directa de lo indicado, se establecieron presunciones específicas en favor de las relaciones a tiempo indefinido o indeterminado, cuando a la finalización persistieran las causas que originaron la contratación, o bien cuando la naturaleza indefinida de la relación derivase de la prestación misma, (Código de Trabajo, Artículos 26 y 27) buscando con ello el beneficio y protección del trabajador.¹⁰

1.3 Teorías del salario mínimo

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano Santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de Santo Tomás es una visión normativa, es decir marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

a) Teoría de los ingresos: La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo

¹⁰[google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_\(19 de febrero de 2012\)](http://google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_(19 de febrero de 2012))

necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo y fue más tarde desarrollada por Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.¹¹

b) Teoría de la subsistencia: Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación en el año 1817. En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda. Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de

¹¹ [google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_\(19 de febrero de 2012\)](http://google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_(19 de febrero de 2012))

trabajo. Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.¹²

c) Teoría del fondo de salarios: Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), manifiesta que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital. Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salario se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios¹³.

¹² google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeiIT9_ (19 de febrero 2012)

¹³ Ibid. (19 de febrero de 2012)

d) Teoría de Marx: En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes que plasmó en el capital; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía. La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que: “en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia”. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx. Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.¹⁴

e) Teoría de la productividad marginal: La tesis de Jhon Bates Clark, pretende

¹⁴ [google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_\(29 de febrero de 2012\)](https://www.google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_(29 de febrero de 2012))

establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer. La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, indicaba que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.¹⁵

e) Teoría de la oferta y la demanda: Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían

¹⁵ google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_ (29 de febrero de 2012)

relativamente más altos. La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo. Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.¹⁶

f) Teoría de los salarios altos: Una de las teorías más resientes en el viejo y conocido mundo de la economía, es expuesta por Henry Ford en 1915, que se aparta de la línea trabajador patrono y su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra

¹⁶ [google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_\(19 de febrero de 2012\)](http://google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_(19 de febrero de 2012))

por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.¹⁷

1.4 Clases de salarios

El salario como anteriormente se mencionó lo cual es la compensación que recibe el trabajador a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado; éste a su vez puede clasificarse atendiendo a distintos criterios, según el método seguido a calcularlo o por medio del pago utilizado. En nuestro medio el salario se fija de acuerdo a la confianza que el patrono le tenga al trabajador o viceversa y pueden llegar a pactarlo de diferentes formas:

a) Salario por unidad de tiempo: La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador, de manera que aun cuando no haya producción del trabajador el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida, el cual puede pactarse por mes, quincena, semana, día u hora.

b) Salario por unidad de obra o a destajo: Es aquella cantidad que percibe el trabajador la cual ha de ser tal que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo. Para citar un ejemplo de la violación a este inciso; en el Ingenio Magdalena que se encuentra en la zona sur de Guatemala, a los trabajadores les pagan su salario de forma diaria, si hacen un número

¹⁷ google.com.gt/#9=principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_ (19 de febrero de 2012)

equivalente a una tonelada de corte de caña, esto implicando que los trabajadores tengan que trabajar más de las ocho horas establecidas, para cumplir con lo requerido. Esto por supuesto es una violación a nuestro ordenamiento legal.

c) Salario a precio alzado: Es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

d) Salario en especie: Es el que no se paga en dinero, es la parte que no se abona en efectivo. Generalmente constituye la casa, comida, vestuario, instrumentos de trabajo, y otros que proporciona el patrono.¹⁸ En nuestra realidad a los trabajadores les entregan cierta instrumentaría de trabajo y es descontada de su salario a gusto y antojo del patrono.

e) Salario mínimo: Es el derecho que tiene todo trabajador de devengar una retribución económica justa; que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Artículo 103 del Código de Trabajo. Nuestro ordenamiento legal de manera obligatoria ordena a los patronos para que a todos sus trabajadores den una retribución económica justa por un periodo de trabajo efectivo laborado. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el año dos mil doce, ha decidió que los trabajadores agrícolas de toda Guatemala tengan un promedio mensual de ingreso salarial de: dos mil trescientos veinticuatro quetzales; los que serán retribuidos de acuerdo a la forma que fue

¹⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 358.

pactada en el momento de la relación laboral. En la actualidad el salario mínimo se establece de la siguiente manera.

Sector agrícola y no agrícola motivo de nuestro análisis:

HORA	DIARIO	MENSUAL	BONIFICACION	TOTAL
Q. 8.50.00	Q. 68.00	Q. 2,074.00	Q. 250.00	Q. 2,324.00

Estos datos que se presentan son adquiridos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacia el aumento que se tiene en la actualidad, establece que los trabajadores del sector agrícola y no agrícola por cada hora trabajada devengan ocho quetzales con cincuenta centavos, (Q.8.50.00) lo que hace un total de las ocho horas diarias trabajadas de sesenta y ocho quetzales exactos, (Q. 68.00) con una retribución mensual de dos mil setenta y cuatro quetzales mensuales (Q. 2,074.00), más la bonificación de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00), que todo patrono está obligado a entregar en forma efectiva a sus trabajadores; esto quiere decir que un trabajador agrícola mensualmente está recibiendo, según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cantidad de: dos mil trescientos veinticuatro quetzales (Q 2,324.00).

CAPÍTULO II

2. Desarrollo del salario mínimo en Guatemala

El tema del salario mínimo en Guatemala es un sistema de lucha de intereses tanto por los sectores privados como por el mismo Estado, con el transcurso de los años por presiones de grupos sociales y el elevado costo de la canasta básica de alimentos han sido motivos para que exista propuestas de forma periódicas para una buena equidad en el salario. Así también la implementación de un sistema de salario y mecanismos de fijación para el salario mínimo en Guatemala.

2.1. Sistemas del salario mínimo

Los diferentes sistemas se encuadran hacia los diferentes servicios que cada trabajador presta hacia un patrono, estos pueden convertirse en Sistemas salariales: en salario a tiempo, salario a rendimiento, comisiones, participación en beneficios. Partiendo de estos criterios los métodos de establecimiento del salario pueden variar, pero pueden englobarse en dos grandes sistemas:

1. en función del tiempo de trabajo, prevalece el factor tiempo, de manera que si cumplen jornada laboral tienen derecho a salario, esta función se puede comparar con el mecanismo de la unidad de tiempo.
2. en función de la tarea realizada, prevalece el resultado obtenido, indicando que se aplicará el mecanismo del pago por tarea como se ejecuta con regularidad en la

zona sur de Guatemala. Son varios los sistemas de salarios en función de la obra realizada, uno es el de trabajo a destajo, en función de la unidad producida. “Un segundo el llamado salario a la par, recibir una fracción del producto como parte de la retribución.”¹⁹ Un tercer sistema es función del resultado es el salario en función de los beneficios de la empresa. Una cuarta forma o expresión del salario en función del resultado es el salario a comisión, se establece un porcentaje en función de determinadas operaciones comerciales. Este último plantea una serie de cuestiones; cuando nace el derecho a recibir el salario cuando viene de un mecanismo y cuando debe pagarse. Dos extremos:

a) si el salario a comisión nace en el mismo momento de realizarse la operación, riesgo para el empresario de que la operación se frustre.

b) hacer depender el derecho a comisión en función del resultado de la venta traslada el riesgo al trabajador.

El salario puede establecerse según diferentes sistemas o modalidades, pero la ley aclara que todas las cargas fiscales y de Seguridad Social serán satisfechas por el trabajador, siendo nulo cualquier pacto contrario. No se puede desplazar el pago de impuestos hacia la empresa.

a) Componentes del salario: Dentro la investigación se describe que el salario se integra por salario base y complementos salariales. El salario base es aquella

¹⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 128.

parte de la retribución de los trabajadores que está ligada de forma general o abstracta a la prestación del trabajo, sin que medie circunstancia. Consecuencia de la definición legal de salario es que todo lo que no tenga una causa añadida por exclusión salario base. Horas extraordinarias y complementos de convenio, sub convenio son salario base.

Complementos del salario, entre estos complementos hay un gran número, los más importantes: antigüedad, tener una titulación determinada, conocimientos especiales, conocimientos de idiomas, habilidades para el manejo de un instrumento o máquina de trabajo y otros. En general estos complementos por retribuir una cualidad del trabajador se perciben en todo momento, no obstante en alguna se ha establecido que si el complemento es por idioma y no se utiliza en todo momento, solo se percibe en los periodos que se utiliza.²⁰

2.2. Justificación y objeto para el cálculo

Debe ser determinado por parte de los patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo; puesto que existe un principio fundamental en la fijación de los salarios, este principio es el de igualdad: a trabajo desempeñado en puesto similar, y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también corresponde iguales salarios; éste principio regulado en el Artículo 89 del Código del

²⁰ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 180.

Código de Trabajo segundo párrafo, así como también en el Artículo 102 inciso c), de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En lo que se refiere a otro principio fundamental de los salarios, es que los mismos gozan de inembargabilidad de conformidad con el Artículo 102 inciso e), de la Constitución Política de la República de Guatemala, para la protección de los trabajadores y su familia, patronos y trabajadores de común acuerdo deben de fijar el plazo para el pago del salario sin que dicho plazo sea mayor de una quincena para trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales (Artículo 92 del Código de Trabajo). El salario debe pagarse exclusivamente al trabajador o a la persona de su familia que indique por escrito o por acta levantada por autoridad de trabajo (Artículo 94 del Código de Trabajo). Debe pagarse exclusivamente en moneda del curso legal Salvo pacto contrario, el salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente a que estas concluyan.

El salario mínimo debe fijarse periódicamente como lo estipula el Código de Trabajo atendiendo a las diferentes modalidades de cada actividad que pueden ser agrícolas, no agrícolas y sector maquila, así también las posibilidades patronales en cada una de las diferentes actividades. En Guatemala la Comisión Nacional del Salario del Ministerio de Trabajo, es el órgano técnico consultivo de las comisiones paritarias, las cuales se conforman o se integran por dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo, y son nombrados por acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En Guatemala la Comisión Nacional del Salario es el órgano Técnico del Ministerio de Trabajo que conoce los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos discutidos. Esta comisión está conformada por dos representantes del Instituto Nacional de Estadística, dos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dos del Ministerio de Economía, dos representantes patronales designados por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), dos representantes laborales designados por los sindicatos, dos representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dos de la Junta Monetaria.

Dentro de las atribuciones de la comisión nacional del salario podemos mencionar: Asesorar al Ministerio de Trabajo en la política de salarios, actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo. Dictaminar sobre los informes de las comisiones paritarias del salario mínimo. Proponer al Ministerio de Trabajo la implementación de los salarios mínimos y su publicación en el diario oficial. Conocer las revisiones que se formulan durante la vigencia del acuerdo de salarios mínimos. Evacuar las consultas que sean de su competencia.²¹

2.3. Tipos de mecanismos de fijación.

En el Estado de Guatemala en consideración a los sistemas de fijación de salarios, se clasifican de la siguiente manera:

²¹ Molina, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 291.

- a. Por unidad de tiempo
- b. Unidad de obra
- c. Por tarea
- d. Por comisión

a) Por unidad de tiempo: Es la forma más común de contratación. Es la forma que se puede considerar tradicional de la contratación laboral. Ello obedece a que es más sencilla de medición del salario ya que, cronológicamente fue la primera variante que se aplicó en forma genérica en los inicios del derecho laboral, las circunstancias de contratación laboral eran peculiares: se dirá que de explotación o de abuso. En todo caso, durante la época álgida de la revolución industrial, la mano de obra era muy abundante y escasamente apreciada; el personal era utilizado como un complemento humano del maquinismo. Su entrenamiento era muy bajo y su capacitación casi nula. Lo que importaba era su tiempo. Se contratara su tiempo o bien se compraba su tiempo.

El tiempo contratado dejó de ser el único parámetro de la negociación del salario. Se presentaron nuevas formas que toda legislación de trabajo debe de tomar en cuenta para incorporar a sus normas. Lamentablemente nuestra legislación es poco dúctil en modalidad por tiempo fuera la única posibilidad de contrato laboral. Dentro de la unidad de tiempo, nuestra legislación adopta las siguientes modalidades: por mes, por quincena, por semana, por día, por hora.

Cuando se habla por mes, el plazo máximo para el pago de salarios es de un mes. Esto lo impone, tanto la praxis como la ley. Todo nuestro sistema económico está estructurado sobre la base temporal mensual: cuotas mensuales del colegio, abonos mensuales del menaje, rentas mensuales del alquiler. Esto pactado mensualmente se paga al final del mes agregándose en su caso las horas extraordinarias.

Cuando se estipula por quincena; el pago tiene prácticamente las mismas características del pago mensual, salvo que el pago se hace cada catorce días. El pago por hora; es importante tener en cuenta que el concepto de fijación del salario es diferente al de la época de pago, de esa forma, aunque la fijación fuere por hora, el pago, lógicamente, debe comprender un periodo mayor, siendo este semanal o quincenal. Los pagos por día por hora, el salario que procede dependerá de los días u horas que se hubieren laborado. Es por ello que se lleva un detallado control de esos rubros que ejecute el trabajo y al final del periodo, semanal o quincenal, se totalizan los días u horas para multiplicarse por la base convenida. La fijación del salario por día o por hora, es la forma más común en cierto tipo de actividades, tales como trabajos de construcción, cortes de frutas, trabajos de tipo agrícolas y otros, en las que se hace un seguimiento diario de las horas laboradas por el trabajador.²²

b) Unidad de obra: Aquí el salario se determina por el número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas. Se le llama también trabajo a

²² Molina, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 202.

destajo. Muchos estudiosos de la materia así como entidades laborales, objetan esta variante por varias razones: fomenta una competencia innecesaria entre los trabajadores; que por necesidad o por ambición se exceda en la producción, y finalmente, por la deficiencia de los sistemas de control de calidad, que a veces dejan a criterio del empleador la calificación de las unidades producidas.²³

c) Por tarea: A pesar de no ser muy común, salvo en el campo, esta modalidad ocupa un puesto diferencial debido a sus propias características, que comprenden elementos de las variantes anteriores. Al fijarse una tarea se están estableciendo parámetros de tiempo (un día) y de obra (un surco, tarea, cuerda); o como es en nuestra situación agraria de la costa sur de Guatemala, se establece porque el trabajador desempeñe al terminar el día un tonelada en caso de las cañeras y una tarea en caso de los trabajadores de fincas. Nuestra legislación no contiene ninguna definición, pero debe de entenderse como la obligación del trabajador de ejecutar determinada cantidad de obra o trabajo dentro del periodo de tiempo establecida para el efecto, trabajo que estará cumplido una vez se termine la obra o trabajo fijado.²⁴

d) Por comisión: Por comisión se entiende la forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza a favor de su empleador. Esta forma de convenir el pago es utilizada generalmente en el comercio. Nuestra legislación desarrolló de manera muy escueta lo relativo al pago por comisión. Es más, no menciona ese término sino que en vez, usa los de partición de

²³Ibid.

²⁴Ibid. Pág. 203

utilidades, ventas o cobros que haga el patrono Artículo 88 del Código de Trabajo. Cabe agregar que las ventas o cobros las puede hacer y de hecho las hace el mismo trabajador.

En síntesis podemos decir que una comisión es una cantidad fija adicional que se le entrega por ventas efectuadas, cobros realizados, sin que varíe el porcentaje y cuya suma puede comprender la totalidad del ingreso o un complemento de un salario base preestablecido.²⁵

2.4. El salario mínimo legal

De acuerdo a instituciones y estudiosos de la materia, que el salario mínimo o el salario mínimo legal como se conoce, no tiene un concepto reconocido internacionalmente. Sin embargo, la Comisión de Expertos en aplicación del Convenio y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo anotaron que: el salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cuales quiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas. El salario mínimo implica la noción vital o de protección, que asegure al trabajador y su familia subvenir a sus necesidades y la puesta en práctica de dicho concepto es cumplir con lo estipulado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en relación con el derecho a gozar de una remuneración que proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los trabajadores y sus familias.

²⁵ Molina, Ob. Cit; pág. 204.

Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), el salario mínimo es la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países. Con base en el principio de justicia social con el cual debe organizarse el régimen laboral, la Constitución establece que: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y su familia una existencia digna;

b) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley. El Código de Trabajo en el capítulo que regula el salario mínimo y su fijación, establece que: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por

participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo".²⁶

Por su parte, el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, establece: Para hacer sus recomendaciones las Comisiones Paritarias y emitir su dictamen razonado la Comisión Nacional del Salario, deberán tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial del trabajador y un elemento importante de costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país.

2.5. La canasta básica y su actualización

La creación de la canasta básica fue el resultado de un consenso entre el gobierno, empresarios y sindicatos en los años ochenta, con el propósito de poder contar con un instrumento que sirviera como parámetro a la hora de negociar el salario mínimo de los trabajadores.

Se establecieron cincuenta y tres productos, agrupados en tres grupos: alimentos, bienes y usos del hogar y vestuario. Los cincuenta y tres productos que conforman la canasta básica fueron seleccionados de acuerdo a los requerimientos mínimos y la frecuencia de consumo de una familia compuesta por seis personas, cuatro adultos y dos niños.

²⁶salarios-o-sueldos.html. (22 de febrero de 2012)

La actual canasta básica es un tema que se debate desde diferentes perspectivas y sus críticos aseguran que las porciones de alimentos que en ella se establecen no contienen los requerimientos nutricionales necesarios para la dieta familiar.

Una canasta básica puede definirse como el conjunto de productos que cubren las necesidades nutricionales mínimas de la población, los cuales son seleccionados de acuerdo a su aporte calórico y frecuencia de consumo, expresados en cantidades que permiten satisfacer, por lo menos, las necesidades de un individuo promedio de una población de referencia.

En Guatemala, la canasta básica corresponde a información derivada de la encuesta ingreso-gasto realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos entre los diferentes años. Desde entonces las instituciones del gobierno y los trabajadores la establecieron como parámetro de medición de los niveles de inflación y como mecanismos de aumento salarial.²⁷

En otras palabras, debes saber en qué consiste la canasta básica. Cuando se habla del tema salario mínimo, según explica la analista de económica Reny Bake, “se trata de una referencia para representar un consumo mínimo aceptable de alimentos y servicios para una familia. Su precio es el promedio del dinero que se necesita para vivir”. Luis Arroyo, del Instituto Nacional de Estadística (INE), informa que la canasta básica alimentaria, CBA, a principios del año dos mil once ascendía a Q1, 989.11. En base a

²⁷ elobservadoreconomico.com/archivo_anterior/127/actualidad.htm. (29 de febrero de 2012)

ésta, se calculó que la Canasta Básica Vital (CBV), o Canasta Básica de Alimentos (CBA) la cual comprende el resto de necesidades básicas, es de Q3, 629.75. Para poder calcularse, la Canasta Básica Vital se integra por un conjunto de alimentos básicos en cantidades apropiadas y suficientes para satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de la familia. En la actualidad se calcula para un grupo de 5.38 miembros que consumen 2,210 calorías diarias cada uno, según lo indicado por el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá, (INCAP).

Saber a cuánto asciende la canasta básica, calculada por el Instituto Nacional de Estadística, sirve para definir la línea de pobreza del país. Una familia es pobre cuando su nivel de ingreso o consumo está por debajo de un nivel que le permita satisfacer sus necesidades básicas. Además, es una referencia para fijar el salario mínimo, así como una herramienta en la vigilancia de los precios. Con respecto a la Canasta Básica Vital, se indica que consta de alimentos, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, transporte, educación, recreación y otros bienes y servicios. A diferencia de la canasta básica alimentaria, no se calcula basándose en las encuestas de precios, sino por medio de un cociente que se aplica según métodos económicos. Es decir, según lo que se gasta en alimentos, se calcula lo que se gastará proporcionalmente en el resto de necesidades. El monto de cada canasta cambia cada mes debido a la fluctuación de precios, yendo siempre hacia el alza.

Dentro la investigación se pone en evidencia que la Canasta Básica de Alimentos, para Guatemala, en niveles de salario mínimo fue necesario definir una Canasta Básica de Alimentos actualizada, la cual es un componente importante para el cálculo de la

canasta mínima ampliada o vital, y un elemento fundamental para el establecimiento de dichos salarios. Esta Canasta Básica de Alimentos sirve para establecer montos de abastecimiento global alimentario y constituye uno de los componentes indispensables para aplicar, junto con la información de ingreso, la metodología de la línea de la pobreza, que permite establecer los niveles de pobreza extrema, pobreza no extrema y no pobres.

En la actualización del contenido de una Canasta Básica de Alimentos para Guatemala, se aplicó la metodología propuesta por el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá. Se determinó el requerimiento promedio de energía, el patrón alimentario y la estructura energética del patrón alimentario para identificar las cantidades a incluir de cada alimento.²⁸

²⁸ revistaamiga.com/Amiga435/1093282105340.htm. (15 de enero de 2012)

CAPÍTULO III

3. Conflictos del salario mínimo en Guatemala

Cuan se habla de un conflicto nos referimos a toda opresión, cambio o insatisfacción que se presenta por medio de dos o más personas; en la presente investigación se da a conocer las medidas protectoras del salario. “Por la finalidad que debe cumplir el salario no sólo en función del trabajador sino en función de las personas que dependen económicamente de él, la ley que regula la materia contempla disposiciones específicas sin excluir otras generales que tengan las misma orientación, cuya finalidad es la protección del salario actual,”²⁹ las cuales se dividen de la forma siguiente:

3.1. Protección legal al salario: Según Luis Fernando Molina, salario es “Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, o en otras palabras: La remuneración por actividad productiva”.³⁰

Según el Artículo 88 del Código de Trabajo: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: por unidad de

²⁹ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**: pág. 125.

³⁰ Molina, Ob. Cit; pág. 197.

tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

El trabajo, aunque no puede ser tratado como una mera mercancía, porque es parte del esfuerzo de la persona humana, no deja de estar sujeto a la ley de la oferta y la demanda, ya que reúne las características de bien y de escasez. Es un bien escaso. Desde el punto de vista de la Administración de cosas. El salario aun jurídicamente y con mayor razón administrativamente, está constituido por una serie de elementos. La parte de la administración que se encarga de que los elementos del salario se encuentren en su lugar y no se afecten unos con otros, se llama Administración de sueldos y salarios, que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficiencia personal, a sus necesidades y las posibilidades de la empresa.

El tema del salario no debe desligarse de la contabilidad de costos, pues es una erogación de la empresa y un costo administrativo o de producción que no debe pasarse por alto. Debe contabilizarse y sobre todo, debe saberse calcular.

a) Protecciones que deben notarse en relación al salario: Antes que nada, es necesario aclarar las siguientes prohibiciones y medidas de protección al salario que hace nuestro Código de Trabajo, debido que es el andamiaje jurídico principal de la investigación:

Artículo 90 del Código de Trabajo: El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos. Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal. No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. Sin embargo lo que se encuentra plasmado en la legislación específicamente en el presente artículo, no es cumplido a cabalidad por los patronos; dentro de la presente investigación se realizaron unas entrevistas a trabajadores agrícolas de la zona lo cual ellos indicaban que los patronos les daban todas sus herramientas de trabajo nuevas y luego al finalizar la quincena que era el método del

tiempo del pago, se les descontaba la cantidad total para que fuera pagado; aduciendo que los costos de las herramientas en algunas veces eran elevados a como se cotizaban en el mercado cercano.

Artículo 91 del Código de Trabajo: El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente. La Comisión Nacional del Salario Mínimo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el encargado de velar por que ese monto sea el establecido.

Artículo 92 del Código de Trabajo: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Artículo 93 del Código de Trabajo: Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del Artículo 88 de este mismo cuerpo legal. Dentro de algunas pláticas que se les hizo a

muchos agricultores desconocían que sus patronos le dieran una retribución salarial cuando terminaban en un año laboral, esto demuestra que existe cierta violación a otra norma establecida y que con posterioridad puede ser motivo de análisis jurídico por alguien interesado en la temática.

b) Formas usuales y permitidas del pago al salario: Como ya se ha mencionado, la forma usual de pago es el cien por ciento y en moneda en curso legal (Quetzales). También se ha mencionado que existen formas de calcular el pago de salarios y las cuales son:

1. Por unidad de Tiempo
2. Por unidad de obra
3. Remuneración adicional al salario
4. Proporcional al resultado económico del negocio
5. Relación con las ganancias, mas no con las perdidas
6. Relación con la utilidad final

b.1 Por unidad de tiempo: Es aquel que sólo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrono. Ordinariamente se toma como base la jornada, aunque de hecho el trabajo se compute por día, hora, por semana, por mes o por cualquier otro sistema. En este sistema, el trabajador gana su salario aunque de hecho no haga nada en el tiempo que pone sus servicios a disposición del patrono. Este método de cómputo va ligado al manejo de jornadas de trabajo reguladas por el Código de Trabajo en su capítulo tercero, Artículos 116 al 125 de este cuerpo legal.

Jornadas de trabajo; 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. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores. En el último párrafo indica que no es motivo de excepción los patronos o

empresas que tienen a su cargo quinientos o más trabajadores; y se pone en evidencia que en la zona sur del departamento de Santa Rosa se encuentran ingenios de azúcar explotando la tierra, y éstos tienen más de quinientos trabajadores y las horas de trabajo no responden a lo estipulado en el artículo citado.

Artículo 117 del Código de Trabajo: La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

Artículo 118 del Código de Trabajo: La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta que determinen los dos artículos anteriores. Salvo convenio establecido por las partes, la jornada ordinaria se puede exceder, sin embargo por temor a perder sus trabajos los trabajadores nunca se enteran de tal convenio y son sometidos a ejecutar trabajos fuera de sus jornadas.

Artículo 121 del Código 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 éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable. Es muy importante darse cuenta cuando un trabajador realiza trabajos extraordinarios y cuando se está subsanando errores que por negligencia él cometió, claro que esto tendrá que ser comprobado.

Artículo 122 del Código de Trabajo: Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas. En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Artículo 123 del Código de Trabajo: Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a

cada uno de los trabajadores por concepto de trabajo extraordinario. En respecto al comentario de este Artículo, algunos trabajadores no comprenden; cuando es el tiempo que realizan trabajos extraordinarios, debido que comentan que empiezan a trabajar a la cinco de la mañana y a veces les ha llegado las siete de la noche y reciben el mismo sueldo que en su momento pactaron.

Artículo 124 del Código de Trabajo: No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) los representantes del patrono;
- b) los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. El organismo ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Artículo.

El artículo presente es muy claro en decir que el trabajador no podrá quejarse de violación a un límite de tiempo porque se le da a conocer que no está sujeto a una jornada de las establecidas en la legislación nacional. Ahora bien si este trabajador además de cumplir tareas de capataz, sea ubicado como trabajador y sometido a un jornada de trabajo; entonces si existiera una violación expresa.

Artículo 125 del Código de Trabajo: Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el organismo ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tenga características muy especiales o sea de naturaleza continua. Igualmente, el organismo ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza. Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

b.2 Por unidad de obra: Llamado también por rendimiento, es aquel en el que el salario se computa por el número de unidades producidas. Su forma más cruda, pero clara, es el destajo. Dentro de él deben considerarse también los sistemas de salarios incentivos directos. Se da en la práctica un sistema mixto: Un sueldo base mensual, quincenal, anual, etc., más cierto incentivo por producción o por ventas.

Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. Es un convenio libremente celebrado, por el que los trabajadores reciben parte de las utilidades previamente fijadas. Según el Ministerio Británico de trabajo, Cualquier arreglo definido, de acuerdo con el cual, los empleados además de sus sueldos y salarios reciben periódicamente sobre una base determinada, una participación de las utilidades de la empresa, cuyo monto cambia, por consiguiente, de acuerdo con ella. Los que a continuación se señalan son elementos imprescindibles, al menos de hecho, para que pueda hablarse de una auténtica participación de utilidades.

b.3 Remuneración adicional al salario: Si desapareciera el salario, existiría un contrato de sociedad, en alguna de sus modalidades. La participación de utilidades de los trabajadores requiere que siga existiendo subordinación laboral del trabajador al patrono.

b.4 Proporcional al resultado económico del negocio: El método de la participación requiere estar ligado, directa o indirectamente a los resultados económicos de la empresa. Se distingue por ello, de gratificaciones, fijadas o convenidas previamente, salarios diferidos, etc.

b.5 Tiene relación con las ganancias, más no con las pérdidas: Si tuviera relación con las pérdidas, no sería una adición al salario y no existiría garantía de percibir este último: Sería una forma de accionario obrero.

b.6 Relacionada con la utilidad final: Si la remuneración se fijara sobre cantidades producidas, calidad, ahorros, volumen de ventas, y aún progreso o productividad departamental, sería un incentivo, una comisión, bono, prestación, más no participación de utilidades. Esta relación con la utilidad la cual nos indica que si la remuneración se fijara en cantidades producidas sería un incentivo para el trabajador, en las zonas agrícolas del área sur del departamento de Santa Rosa sería una buena aplicabilidad de este inciso, pero lo cual se duda debido a que no sería una ganancia para los patronos debido que no les conviene tal supuesto.

c) Obligaciones económicas del patrono: Los patronos están obligados a hacer varios pagos no solamente al trabajador, sino también al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y otros. Nuestra legislación guatemalteca indica el derecho que tienen todos a optar un trabajo, exigiendo al Estado el pleno cumplimiento de este mandato constitucional; algunos de estos pasos se detallan en el siguiente extracto de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su sección octava, del artículo 101 al 106; referente al trabajo.

Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la Persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

En unos de los comentarios que se merece este inciso puede ser que los patronos contratan a personas menores de edad y haciéndoles creer que por su desigualdad en edad, le corresponde una cantidad menor al salario que los demás; aduciendo que el trabajo no es compensable a la de un adulto.

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo. Dentro de la investigación que se realiza no se encontró que algún patrono diera en calidad de pago productos alimenticios, estos indicaron que en su momento les han dado granos básicos pero no se les han hecho descuento alguno por lo obsequiado.

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para

protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

En el siguiente capítulo de la investigación se establece las formas y métodos de fijación para el aumento del salario mínimo, el cual es establecido por una Comisión respectiva adherida al estudio que realizan las Comisiones Paritarias del salario.

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de 44 horas semanales en jornada diurna, 36 en jornada nocturna, o 42 en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;

Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por cien del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulara su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado; Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulara la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozara de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según las condiciones físicas, por prescripción médica;

Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procuraran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma directa a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomaran en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea; es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el

régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo; el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y el Estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en

dichos convenios y tratados se considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Artículo 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho a huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico - social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

Artículo 105.- Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyara la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

En la actualidad los patronos que son dueños de fincas del área sur del departamento de Santa Rosa, dan poco interés por dar un lugar digno para la habitación de sus trabajadores; estos son conocidos como ranchos que están compuestos por dos cuartos, uno que es la cocina y el otro que es utilizado como sala, comedor, dormitorio y hasta en algunas ocasiones como bodega de fertilizantes y químicos, violando las reglas adecuadas de salubridad que nuestra legislación constitucional establece.

Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido mas favorable para los trabajadores. Por misma categoría del salario del que depende el sostenimiento de la inmensa mayoría de la población, el legislador ha procurado

extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia, en primer lugar, de la efectiva percepción del ingreso y adicionalmente otras ventajas. Básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente. El Artículo antes descrito acciona el principio de Tutelaridad del trabajador, derechos que son adquiridos para la protección del trabajar y su familia.

Estas disposiciones pueden dividirse en tres categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, así: a) frente al empleador, b) frente al acreedor de trabajo, c) frente al mismo trabajador.

3.2. Frente al empleador: Este grupo de disposiciones no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etc.

Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos. Normativa muy arraigada en los códigos y normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos y que cobra mayor relevancia en la medida que las tasas de inflación afecten las diferentes economías. Los Artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo, regulan en el cuerpo legal citado, destacándose las llamadas Comisiones Paritaria de Salario Minino, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo. Otras implicaciones adicionales de este tema, se desarrollan por aparte.

3.3.

Frente

al acreedor de trabajo: Es de esperar que una economía como la de estos países, cuya fuerza de trabajo es asalariada, dependa en mucho del crédito comercial. Se publican con abundancia anuncios en los que se ofrecen ventas de electrodomésticos o muebles, por ejemplo, con muy bajo enganche y amplio plazo para pagar el saldo. Al solicitar el crédito, el comprador promedio no puede ofrecer otra garantía más que su propio salario y acaso un fiador en las mismas condiciones. En caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, esto es, su salario. Si una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para la subsistencia familiar. Por ejemplo, si adeudara Q. 5,000.00 quetzales y su salario fuese de Q. 2,000.00 quetzales, cualquier cobro civil ordinario condenaría el salario por lo menos por dos meses y medio. Para evitar ese tipo de situaciones, que el grupo familiar no pueda sobrevivir a un periodo tan largo sin su sustento, el legislador estableció límites a lo que pueda embargarse, de modo que asegure un ingreso al trabajador. Ese límite de embargo máximo es hoy día del treinta y cinco por ciento del salario, salvo en demandas de familia en que sube hasta el cincuenta por ciento.

Es por esto que en nuestra legislación se adopta un régimen protector hacia el mismo acreedor, en virtud de constantes abusos que se conocen. Dentro de estas normativas se pueden mencionar:

1. Nulidad de la cesión de salarios (Artículo 100 del Código de Trabajo);

3. Obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Artículo 94 del Código de Trabajo);

3. Inembargabilidad parcial del salario (Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo);³¹

3.4. Frente al mismo trabajador: Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente a acciones de él mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre ellas, el Artículo 100 del Código de Trabajo establece que los salarios menores de Q.100.00 quetzales no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador, dejando de lado la obsolescencia de la cifra, el espíritu de la institución es claro. El Artículo 95 del Código de Trabajo, establece que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogas.³²

a) Protección a la familia del trabajador: Los diferentes convenios así como nuestro propia legislación, protege de forma general el bienestar de la familia, tal es el caso que un trabajador no puede dejar desampara a su familia por cubrir una obligación que se derive del trabajo que realice, o por defender el patrimonio de la empresa o patrono. Dentro de estas garantías se pueden mencionar:

³¹ Molina, Luis Fernando. **Derecho Laboral guatemalteco**, pág. 233.

³² Franco López, Cesar Landelino, **Derecho sustantivo del trabajo**, pág. 33

1. Protección a la mujer casada y a los hijos menores (Artículos 97 y 100 del Código de Trabajo);
2. Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador;
3. Patrimonio Familiar;
4. Protección a los familiares del trabajador fallecido. (Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 incisos p, de la Constitución Política de República de Guatemala).

La autoridad ha cuidado también que los representantes gocen de la confianza de las personas a quienes representan con el fin de evitar representaciones no auténticas. Asimismo han dado la conveniente publicidad a las tasas mínimas aprobadas conforme a los métodos puestos en práctica para la fijación de los salarios mínimos, con el objeto de que se tenga correcta información. Por último, se ha nombrado el suficiente número de inspectores calificados, con facultades para realizar todo género de investigaciones, revisar documentos y verificar los salarios pagados. Por otra parte, a contrario sentido, la norma citada da a entender que los salarios mayores de cien quetzales pueden cederse, venderse o compensarse, circunstancias que son incompatibles con el espíritu de esta institución.

CAPÍTULO IV

4. Soluciones a la aplicación del salario

En la aplicabilidad de posibles soluciones en cuanto al salario mínimo en Guatemala, para que tenga un buen andamiaje; tiene que ser una política de Estado con visión a erradicar la pobreza que agobia al país, determinando cuales son las necesidades de los trabajadores y la de su familia, el costo real de la vida, la seguridad social, y estos criterios plantear tarifas que determinen el nivel justo del salario mínimo que a cada guatemalteco le tocaría recibir.

4.1 Normas legales de control en relación al salario

Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, manifiesta que “La acción normativa es una herramienta indispensable para convertir en realidad el trabajo decente.”³³ Esto reflejado en la situación actual de la población asalariada en Guatemala. Las normas nacionales e internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La Organización Internacional del Trabajo examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su

³³ ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/the-impact-of-the-regular-supervisory.(6 de noviembre de 2011)

aplicación. Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la Organización Internacional del Trabajo

de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para se dirige a asistir a los países, a través del diálogo social y de la asistencia técnica.

Creando diversos mecanismos hacer efectivos los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados, como en este caso Guatemala, el cual es un país miembro de la Organización Internacional de Trabajo.

4.2. Mecanismo de control aplicados por la Organización Internacional del Trabajo:

Existen dos tipos de mecanismos de control, y los cuales en funciones con las comisiones respectivas se ponen en práctica en nuestra situación:

1. Sistema de control periódico: prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.

En nuestra situación, se le solicita memorias de forma periódicas a las comisiones paritarias que le exijan a los patronos, esto con la finalidad de que se adopten las medidas plasmadas.

2. Procedimientos especiales: incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

De acuerdo al Artículo 209 del Código de Trabajo, los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo. Esto es una medida adoptada en Guatemala y la que respalda la Organización Internacional del Trabajo; las que con mas claridad y precisión se detallan a continuación:

En cuanto al convenio número 99 de la Organización Internacional del Trabajo, aplicable a los salarios mínimos agrícolas y aprobados en la trigésima cuarta Reunión de la Conferencia, celebrada también en la ciudad de Ginebra del seis al veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno (1951); dicha convención establece la obligación de fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores agrícolas. Se especifica en el mismo que dichos salarios serán aplicables con exclusividad a las empresas, ocupaciones o categorías destinadas a las labores agrícolas, con las siguientes variantes:³⁴

a) Permitir a través de la legislación nacional, el pago parcial del salario mínimo en especie, sobre todo en aquellas regiones donde no sea posible obtener los factores

³⁴ convenio no. 99 **sobre la fijación de salarios mínimos**, fecha de ratificación: 3 de mayo de 1988 fecha de publicación: 11 de agosto de 1988.

indispensables para cubrir las necesidades del trabajador y su familia; o cuando así lo convengan los propios trabajadores por resultarles práctica esta forma de obtener parte de sus ingresos ordinarios.

b) Cuando se autoriza el pago parcial del salario mínimo en especie, la autoridad ha adoptado las medidas necesarias que garanticen al trabajador que las cantidades que le correspondan legalmente, se les entreguen sin merma alguna. Las prestaciones en especie son, por regla general, las apropiadas al uso personal del trabajador y su familia. Aclaran los expertos haber encontrado que el valor atribuido a dichas prestaciones ha sido justo y razonable.

c) Antes de adoptar cualquier decisión, la autoridad ha llevado al cabo una consulta preliminar con las organizaciones interesadas o con personas altamente calificadas, con el objeto de ofrecer una correcta opinión que permita aceptar el método que se adopte para el pago del salario.

d) Las tasas mínimas de salario no están sujetas a reducciones salvo las que procedan legalmente por razones familiares. La autoridad del trabajo se ha reservado la facultad de admitir excepciones individuales estimadas pertinentes, con el fin de evitar disminuyan las posibilidades de empleo.

La ratificación del convenio ha obligado a los Estados miembros: 1) A la adopción de las disposiciones legales indispensables que permitan el aseguramiento tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores interesados, aceptar y cumplir con las tasas mínimas de salario que se hayan fijado; 2) A vigilar que los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; 3) A establecer en la legislación el control, la inspección y las sanciones que mejor se adapten a las condiciones de la agricultura del país; y 4) A facilitar a los trabajadores que por alguna circunstancia reciban salarios inferiores a dichas tasas, el procedimiento legal que les permita reclamar sus derechos, sin complicados requisitos y sin audiencias lentas y engorrosas. Otra vía puesta en práctica para el cobro del importe de las cantidades que se adeuden al campesino por este concepto, es la incidental, incluyéndose en las leyes respectivas capítulos que la reglamentan, es así como las instituciones controlan la buena práctica del salario así también como:

1. Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del *truck-system* (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas) Artículos 62 inciso a y 92 párrafo 2do. del Código de Trabajo;

- 2 Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de

establecimientos. Artículo 95 del Código de Trabajo;

3. Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

4. Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. Artículo 61 inciso g del Código de Trabajo;

5. Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas. Artículo 60 inciso e párrafo 2 del Código de Trabajo.

6. Prohibición de efectuar descuentos Artículos 93 y 99 del Código de Trabajo;

7. Prohibición parcial de efectuar compensaciones Artículo 100 del Código de Trabajo;

8. Prohibición de hacer colectas Artículo 62 inciso f del Código de Trabajo.

Respecto al convenio número 131 y la recomendación número 135, adoptados en la quincuagésima cuarta Reunión de la Conferencia, celebrada del tres al veinticinco de junio de mil novecientos setenta, se les destinó a los países en vía de desarrollo, por guardar los asalariados especiales condiciones de empleo. De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados miembros pueden adoptar las clasificaciones que estimen pertinentes con el fin de fijar para ciertos grupos de trabajadores, salarios mínimos también especiales, con apoyo en las siguientes reglas:

1. Ningún salario que se aplique en cualquier categoría podrá ser inferior al salario mínimo general aprobado en trabajos ordinarios. Cumpliéndose este requisito las tasas que se convengan entre trabajadores y empleadores tendrán fuerza de ley. Se otorgará plena libertad de negociación colectiva a las partes.

2. Los salarios que se convengan no tendrán carácter extraordinario porque, en primer lugar, deberán atender a situaciones específicas de realización del trabajo; en segundo término, corresponderán a factores económicos incluidos en los requerimientos de desarrollo y de productividad de la especialidad; y en tercer lugar, al ser distintas las necesidades de algún grupo de trabajadores debido a la naturaleza de sus ocupaciones, las tasas de salarios habrán de ser congruentes con estas circunstancias y, por lo mismo, los mínimos podrán fijarse con algunas variantes.

3. Las agrupaciones de trabajadores de una especialidad podrán ajustar sus convenciones colectivas a las exigencias particulares de los oficios a desempeñar, por lo cual disfrutarán de absoluta libertad para llevar al cabo las variaciones y modificaciones estimadas pertinentes.

Los mecanismos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo para la fijación de este tipo de salario mínimo, aun cuando pueden revestir variados métodos de presentación, han tenido escasa aceptación por parte de los Estados a quienes ha sido destinada la convención. A pesar de que se permite que en la legislación nacional se incluyan disposiciones adecuadas a las prácticas en vigor; y de que se otorgue a la autoridad del trabajo plena competencia decisoria para implantar el método apropiado; en la información recabada por los expertos se ha argumentado por dicha autoridad que el costo de la vida y sus variaciones, el monto de las prestaciones de seguridad social y factores determinantes de desarrollo económico y productividad alcanzados por cada país, impiden ajustarse a las reglas sugeridas para fijar salarios ajustados a determinadas situaciones legales. Lo único que se ha aceptado, según lo expresan los autores, es facultar a los tribunales del trabajo para analizar la imposición de medidas que confieran fuerza de ley a determinadas relaciones laborales.³⁵

Por lo expuesto llegan a la conclusión, en su exposición comparativa, de que en la mayor parte de los Estados miembros, no ha sido posible poner en práctica las sugerencias adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, debido a los

³⁵ convenio no. 99 **métodos para la fijación del salario mínimo** fecha de ratificación: 17 de Agosto de 1989.

problemas de desarrollo y productividad que contemplan; por cuyo motivo han dejado para mejores ocasiones de economía interna, la atención de los salarios mínimos.

Como lo establece el Artículo 3 del Convenio Internacional del Trabajo número 99:

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reserva de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación.
2. Antes de adoptar una decisión deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, las comisiones paritarias que se encuentran establecidas legalmente en Guatemala y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse.
3. Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.
4. Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas.

5. La autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuere necesario, excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

4.3. Creación y finalidad de las comisiones paritarias

Son comisiones integradas por representantes tanto de los patronos como de los trabajadores sindicalizados, que discuten acerca de la fijación de los salarios que se devengan en las empresas. Tienen un carácter de comisiones negociadoras de salarios y esa es su finalidad: que el salario sea adecuado para cada trabajador y cumpla con el requisito de ser igual remuneración a igual trabajo desempeñado. Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salario mínimo para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se milita a la empresa de que se trate. Artículos 107 y 108 del Código de Trabajo.

Dentro del Código de Trabajo guatemalteco no se reconoce expresamente derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aun así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en la cuales las partes suscriban

pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.³⁶

El Artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer Artículo en el cual se habla de negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre si y en caso que no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El Artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto, lo mas seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

³⁶landcoalition.org/pdf/ARrq9congcoop.pdf. (11 de diciembre de 2011)

El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se está hablando que previo a ese acuerdo las partes practicaron una negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el Artículo 281 inciso e) se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; como podemos observar en dicho Artículo en la Inspección General de Trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llevar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el Artículo 340 del mismo cuerpo legal, norma la etapa obligatoria, que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez. Posteriormente en el Artículo 375 del referido Código establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patrones representados por consejos o comités Ad hoc o permanentes en cada lugar da trabajo y, si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantara acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.

El convenio que fue adoptado en la trigésimo segunda reunión de la Confederación Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, convenio que fue aprobado por Guatemala mediante la emisión del Decreto Legislativo 843 del siete de noviembre de mil novecientos cincuenta y uno, y posteriormente ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de mil novecientos cincuenta y dos.

Mediante la suscripción de dicho tratado las partes contratantes se comprometieron a:

1. Favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores;
2. Promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos;
3. Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y
4. Reconocer el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses a emprender acciones colectivas, incluyendo el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar los convenios colectivos en vigor.

Posteriormente al otorgamiento de dicho convenio la Organización Internacional del Trabajo considero que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos contenidos en el enunciado en el Artículo 4 del Convenio sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, por lo que decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva por lo que el 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno adopto el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 en el cual se definió en su Artículo 2o. que a los efectos del presente convenio, la expresión negociación colectiva y comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.

En su Artículo 5 regula que:

- 1) Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación;
- 2) Las medidas a que se refiere el párrafo primero de este Artículo es que deberán tener por objeto que: trabajadores de las ramas de actividad a que aplique el presente convenio;

- 3) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a, b y c del Artículo 2 del presente convenio;
- 4) Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- 5) La negociación colectiva no resuelve obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- 6) Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Haciendo la salvedad dicho convenio que el mismo no obstaculiza el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.³⁷

a) Funciones de la comisión nacional del salario

1. Asesorar al Ministerio de Trabajo en la política de salarios: debido a que la Comisión Nacional del Salario es un órgano técnico que conoce de los estudios

³⁷ landcoalition.org/pdf/ARrq9congcoop.pdf (05 de febrero de 2012)

presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos, tienden de una manera en dar un apoyo en las decisiones que se deben de proponer o aceptar en relación a cualquier variante que presente en una discusión con las Comisiones Paritarias.

2. Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo: Como anteriormente se dio a conocer el asesoramiento que debe de manejar esta comisión el que cae toda la responsabilidad de ser un ente verificador de las propuestas de aumento del salario mínimo, velando por el bienestar de todos los trabajadores de Guatemala.
3. Dictaminar sobre los informes de las comisiones paritarias del salario mínimo: Antes de emitir la opinión respectiva al caso; la Comisión Nacional del Salario debe de hacer un análisis para que su dictamen sea congruente con la realidad de vida actual.
4. Proponer al Ministerio de Trabajo la implementación de los salarios mínimos y su publicación en el diario oficial: La Comisión Nacional del Salario después de analizar las propuestas propondrá al Ministerio de Trabajo lo que se considera correcto al pago del salario, esto viendo que no sean inferior al salario actual.

5. Conocer las revisiones que se formulan durante la vigencia del acuerdo de salarios mínimos.

6. Evacuar las consultas que sean de su competencia.³⁸ Corresponden a su competencia evacuar consultas que sean referida a lo que la ley determine, como por ejemplo las de resoluciones que no sean acorde a propuestas a un aumento del salario.

De acuerdo a estas funciones mencionadas, la Comisión del Salario Mínimo junto con el Ministerio de Trabajo; ha logrado durante los últimos diez años un avance en las mejoras y aumento del salario, esto a base de lucha y riesgos que se han demostrado durante la historia; aunque diferentes sectores no opinan igual en cuanto al actual tabla establecida para el salario mínimo que tuvo motivo en este año, por ser injusto hacia los profesionales y no profesionales. A continuación se dará a conocer la tabla de proporcionalidad en cuanto a los porcentajes de aumento que se dieron en relación al salario mínimo en los últimos cinco años, detallándose el año que corresponde hacia el sector agrícola y no agrícola.³⁹

Año	No agrícola	Agrícola
2005	39.67	38.59
2006	43.64	42.46
2007	45.82	44.58

³⁸ mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/dgt/departamento-de-salarios/146-reglamento-comision-nacional-del-salario. (27 de febrero de 2012)

³⁹ mintrabajo.gob.gt/. (27 de febrero de 2012)

2008	48.50	44.58
2009	52.00	52.00
2010	56.00	56.00
2011	63.70	59.45
2012	68.00	68.00

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 388-2010 publicado en el Diario de Centroamérica del 30 de diciembre de 2010, se establecen los nuevos salarios mínimos que regirán a partir del uno de enero de 2011 y que actualmente rigen para este periodo dos mil doce.

El salario mínimo para el año 2012 ha tenido un incremento de Q68.00 diarios o lo que es lo mismo, Q 2,074.00 mensuales, tanto para el sector agrícola, como para el no agrícola, las actividades de exportación y de maquila, lo cual ha entrado en vigencia a partir del 1 de enero de 2011.

Hasta el 31 de diciembre de 2010 el salario mínimo vigente era de Q56 por día para las actividades agrícolas y no agrícolas, y de Q51.75 para el sector de exportación y maquila.

Con el nuevo incremento de Q8.50 diarios en el salario diario para el trabajador de las actividades agrícolas y no agrícolas se fija un salario mínimo diario de Q 68.00, equivalente a Q 2, 074.00, mensuales, más la bonificación incentivo de ley de Q250, lo

que hace un total de Q 2, 324.00 al mes; cantidad que debe ser remunerada a todo trabajador agrícola y no agrícola del Estado de Guatemala.

4.4. Medidas protectoras hacia el trabajador

Este régimen especial lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Artículo 138 del Código de Trabajo.

Aunque existe la figura de los trabajadores mujeres y menores de edad como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo (Artículo 139 del Código de Trabajo), en la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados. En todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco. Luego en el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos Artículos 140 y 143, del citado cuerpo legal, se regula y definen quiénes son y no son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola; está la

disposición que obliga al patrono a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe de que ha terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. También en el Artículo 145 del mismo cuerpo legal, se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas. Tales condiciones están reguladas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo Gubernativo del veintiocho de diciembre de mil novecientos cincuenta y siete.

En lo relativo a la forma de celebrar un contrato el Código de Trabajo, en capítulo distinto al analizado, contempla otra discriminación para las labores agrícolas y ganaderas en el Artículo 27, al establecer que este puede ser verbal, excepción que se convierte en una regla. Y lo propio hace el Artículo 102 inciso i; donde establece el derecho a vacaciones de quince días para los trabajadores, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Aunque cabe apuntar que por reforma que el Artículo 6 del Decreto 64-92 hizo al Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

4.5. Garantía de los trabajadores

El también llamado por algunos de derecho social, cuya finalidad es poner a los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad,

invalidez, vejez); o bien que amparan a determinados familiares en caso de muerte de la personas que los tenía a su cargo, o que garantizan la asistencia sanitaria. Según célebre frase de Beveridge, el cual indica que “los seguros sociales deben proteger a las personas desde su nacimiento hasta su muerte”.⁴⁰

a) Higiene y seguridad en el trabajo: Artículo 197 del Código de Trabajo: Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores, en la prestación de sus servicios. Para ello debe de adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a prevenir varias situaciones, las cuales se encuentran contenidas en el Artículo 197 del Código de Trabajo.

b) Educación, colocación y habitación de los trabajadores: La Educación de los Trabajadores: Se le considera como la primera medida de previsión social y se le define como la organización encaminada a preparar a los hombres para un trabajo útil y eficiente. La importancia de esta institución, es justamente, ser uno de los problemas de la educación.

El Código de Trabajo de manera dispersa y muy reducida se ocupa de la educación de los trabajadores en lo relativo al trabajo de aprendices y en cuanto a la contratación de técnicos extranjeros. Artículos 13 y 170 al 174 del Código de Trabajo.

⁴⁰ es.wikipedia.org/wiki/William_Beveridge (14 de enero de 2012)

c) Colocación de los trabajadores: Es la segunda medida de previsión social y puede definirse como la actividad encaminada a poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación con los patronos en cuyos establecimientos existan plazas vacantes. Se conocen tres sistemas básicos de colocación de trabajadores: la intermediación, la acción sindical y la acción del Estado.

d) Habitación de los trabajadores: El problema de la habitación adecuada y a bajo costo para los trabajadores y otros sectores de la población, es una cuestión vital y esencial del Estado. La Constitución política de la República de Guatemala, así lo reconoce en su (Artículo 105). El Código de Trabajo, regula tan sólo este derecho como una obligación patronal, cuando se trata de trabajadores campesinos que tengan vivienda en terrenos de la empresa (Artículo 61 literales l. y m. y 145 del Código de Trabajo).

e) El riesgo profesional: En nuestro medio el Artículo 44 del Acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General, prescribe que "los beneficiarios en materia de accidentes se orientan preferencialmente hacia el desarrollo de las labores de prevención y protección contra el acaecimiento de dichos riesgos y, en general, a propugnar, por la implantación y mantenimiento de las mejores condiciones de higiene y seguridad, dentro y fuera del trabajo, para los trabajadores afiliados...". También el Artículo 82 del Código de Trabajo, nos habla de indemnización

en casos de despido por enfermedad, o invalidez permanente o vejez, lo cual también está regulado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

f) Los infortunios del trabajo: En lo que respecta a los infortunios del trabajo: la vieja tesis de la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajo ha sido superada con la idea de que lo indemnizable en los infortunios del trabajo es la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia, quiere decir, de la aptitud, presente y futura, de ganar un ingreso suficiente para conducir una existencia decorosa. Aquí, el criterio para la determinación de las indemnizaciones, englobado en el término incapacidad para el trabajo, debe considerar la aptitud sobreviviente para obtener un ingreso equivalente al que percibía el trabajador antes de la lesión y procurar su elevación posterior.

En la legislación de trabajo y previsión social, es el ya mencionado Acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General, que en sus Artículos del 61 al 77 que contempla la protección relativa a los accidentes y las incapacidades temporal y prolongada, y los beneficios que otorga el Instituto.

g) La seguridad social: Los escritores de los últimos cuarenta años sostienen que la idea de la seguridad social nació a mediados de nuestro siglo en las acciones del Presidente Roosevelt y en un ensayo del economista inglés William Beveridge. La

afirmación es correcta en cuanto significa un ideal a realizar; pero existen algunos precedentes que demuestran la preocupación de muchos de los hombres de pensamiento social de los años de la Revolución francesa y de las guerras de independencia de nuestros pueblos.

La idea de la seguridad social se asomó al balcón de la historia en los seguros sociales alemanes, pero es en nuestro siglo donde cobró todos sus perfiles y se presentó como la idea que quiere asegurar, esto es hacer real una vida decorosa para los hombres.

La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, declaró que: "La Seguridad Social engloba el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos, a los cuales se hallan expuestos. El advenimiento de esos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados".

En nuestro medio, la Constitución Política de la República de Guatemala, describe en el Artículo 100, indica que "el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de los preceptuados por el Artículo 88 de la Constitución Política de la República de Guatemala (excepción a las universidades de pagar contribuciones), tienen la obligación de contribuir a financiar

dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada.

4.6. Convenios ratificados por Guatemala en relación al salario.

Dentro del presente análisis jurídico, se pone de manifiesto la tutelaridad del derecho al salario mínimo que los convenios ratificados por Guatemala recomiendan adoptar; de los cuales haremos referencia de los siguientes.

a) C-100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio:

1.- El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

2.- La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2.- Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) La legislación nacional;

b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido por la legislación;

c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) La acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3.- Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan,

independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4.- Todo miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

b) C-131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión; Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa; considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo; después de

haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos.

Artículo 1: todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

Todo miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente Artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión.

Artículo 2.- Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente Artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3.- Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) La necesidad de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Artículo 4.- Todo miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en los sistemas protegidos de conformidad con el Artículo 1 del Convenio.

a) Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

b. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

1) En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

2) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o con la práctica nacional.

Artículo 5.- Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

Artículo 6. No se considerará que el presente Convenio revise ningún otro convenio existente.

Artículo 7. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9.- Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

Artículo 10.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas

ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.

Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

c) C-95 Convenio sobre la Protección del Salario, 1949

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión.

Ámbitos de aplicación del convenio.

a) Ámbito de aplicación personal.

El ámbito de aplicación personal del convenio va dirigido a todas las personas a quienes se pague un salario como consecuencia de una relación o contrato individual de trabajo.

b) **Ámbito de aplicación material.**

El ámbito de aplicación material del convenio lo conforman todas las relaciones o contratos individuales de trabajo que se generen dentro de los territorios de los Estados que hayan ratificado el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 1.- Definición del salario conforme al convenio a los efectos del presente Convenio, el término “salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”⁴¹

Artículo 2. Exclusión y aplicación del convenio, el presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea

⁴¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 19.

inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

Todo miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

Todo miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente Artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

Artículo 3.- Forma de pago del salario; Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

Artículo 4.- El pago en especie del salario; la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

- 1) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
- 2) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

Artículo 5. La obligación de pagar el salario directamente al trabajador.

- 1) El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.
- 2) De lo anterior, se puede establecer que para pagar el salario del trabajador a persona distinta debe de concurrir la existencia de disposiciones que así lo regulen, pero que resulte ser consentidas por el trabajador y a la vez más favorables para

éste. Lo que quiere decir que si cualquier otra forma adopta resulta perjudicial para el trabajador, simplemente esta no tendrá ningún efecto y será nulo de pleno derecho.

3) Artículo 6. Libertad del trabajador de disponer de su salario.

- 1) Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

De esta manera plasmar que la legislación guatemalteca como los convenios internacionales que establecen los mecanismos para la aplicabilidad; justa y equitativa de los salarios y no, como se manifiesta en el transcurso del estudio que se da una violación hacia estos parámetros.

CONCLUSIONES

1. En el salario mínimo se encuentra protegido en la legislación laboral guatemalteca sin embargo el principio de tutelaridad que es considerado como un verdadero principio general y que protege al trabajador de todas las injusticias relacionadas al ámbito laboral, es el más vulnerado especialmente por el propio Estado y por los patronos.
2. Actualmente el salario mínimo es fijado en forma periódica por la Comisión Nacional del Salario Mínimo, así como lo regulariza el Código de Trabajo guatemalteco, sin embargo esta Comisión no se percata para realizar los monitoreos necesarios, para comprobar que los trabajadores de Guatemala reciben el salario que conforme a la Ley les corresponde.
3. Las diferentes formas que existen regularizadas en Guatemala para hacer efectivo el pago del salario mínimo, permiten abusos de los patronos hacia los trabajadores, al no concretar una remuneración justa por la actividad productiva que estos últimos han realizado.

4. La falta de aplicación de los diferentes mecanismos de control que la Organización Internacional del Trabajo ha implementado, así como la pobre función que ejercen las Comisiones Paritarias ha perjudicado a los trabajadores agrícolas, debido a que no han obtenido una retribución justa y como consecuencia ha ido en detrimento su calidad de vida.

RECOMENDACIONES

1. Es necesarios que las autoridades respectivas, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entidades privadas, sindicatos, Comisiones Paritarias, trabajen en forma conjunta para que siempre prevalezca los derechos de la legislación nacional e internacional haciendo valer los principios laborales reconocidos y teorías encaminas al bien común.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Comisión Nacional del Salario Mínimo y Comisiones Paritarias legalmente integradas sean constantes en la verificación de contratos de trabajo que los patronos suscriben con los trabajadores, así como la comprobación del pago justo del salario para que el trabajador y su familia cubran las necesidades básicas.
3. Las Comisiones Paritarias y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus delegados departamentales; verifiquen e informen a las autoridades respectivas que velan por cumplimiento de la legislación laboral, si existe abuso de parte de los patronos en las diferentes formas usuales de pago que realizan a sus trabajadores y sean sancionados retribuyendo la cantidad dineraria que con derecho les corresponde.

4. Es adecuado que la Inspección General del Trabajo del departamento de Santa Rosa, Comisiones Paritarias, Comisión Nacional del Salario Mínimo y representantes de la Organización Internacional del Trabajo establecidas legalmente en Guatemala; exijan a los patronos el fiel cumplimiento de los acuerdos y convenios pactados en la aplicación del pago al salario mínimo.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Decimocuarta edición, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. 2000.

Concepcioneslaborales-guatemala.html. Consultado el 3 de noviembre de 2011.

DOBB, Maurice. **Salarios**. Primera edición. México: Editorial FCE., 1965.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo I**, tercera edición, Guatemala: Editorial digital impresos, 2002.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo II**, segunda edición, Guatemala: Editorial; Impresos D&M, S.A., 2004.

Eobservadoreconomico.com/archivo_anterior/127/actualidad.htm. Consultado el 29 de febrero de 2012.

El-universal.com.mx/graficos/labora/análisis. Consultado el 28 de septiembre de 2011.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Colectivo del trabajo**, 3ra edición, Guatemala: Impresos industriales, 2006.

Gogle.com.http://documentos.Cr.go.cr/dar/jaguar/documentos/compendio/doctrina/introducción_Derecho.doc. Consultado el 30 de septiembre de 2011.

Global/standards/applying-and-promoting-international-labour-. Consultado el 01 de Marzo de 2012.

Landcoalition.org/pdf/ARrq9congcoop.pdf. Consultado el 05 de Febrero de 2012.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Tesis de grado, Guatemala: (s. e.) 1984.

Mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/dgt/departamento-de-salarios/146-reglamento-comision-nacional-del-salario. Consultado el 27 de febrero de 2012.

Mintrabajo.gob.gt/. Consultado el 27 de febrero de 2012.

MOLINA ENRÍQUEZ, Álvaro. **Legislación comparada y teoría general de los salarios mínimos legales,** Guatemala: (s. e.) 1969.

MOLINA, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco,** segunda edición, Guatemala: Oscar de León Palacios 2007.

ORELLANA, Freddy Giovanni. **Derecho Laboral Sustantivo y Procesal,** 5th edición, Guatemala: Impresos industriales, 2009.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales..** Argentina: Editorial Heliastas S.R.L, 1999.

Principios+laborales+en+guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeilT9_ consultado el 19 de febrero de 2012.

Revistaamiga.com/Amiga435/1093282105340.htm. Consultado el 15 de enero de 2012.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. **El despido individual en América Latina,** México, (s. e.) ISBN 968-36-1497-3.-<http://latinoamerica.dpi.org/derecholaboral.pdf>. Consultado el 04 de octubre de 2011.

Standards/the-impact-of-the-regular-supervisory. Consultado el 6 de Febrero de 2012.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 14-41.

Organización internacional de trabajo, Sobre la inspección del trabajo. Ginebra 1989.

Organización internacional de trabajo, Sobre los métodos para la fijación de los salarios. Ginebra 1989.

Organización internacional del trabajo, Sobre la libertad sindical y el derecho a sindicatos. Ginebra 1989.

Organización internacional del trabajo, Sobre la protección del salario, Ginebra 1989.

Organización internacional del trabajo, Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, Ginebra 1989.

Organización internacional del trabajo, Sobre igualdad de remuneración, Ginebra 1989.

Organización internacional del trabajo, Sobre la fijación de salarios mínimos. Ginebra 1989.

Ley del Organismos Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1990.

Reglamento de la comisión nacional del salario y de las comisiones paritarias de salarios mínimos de Guatemala. Acuerdo gubernativo 776-94. Guatemala:1994.

