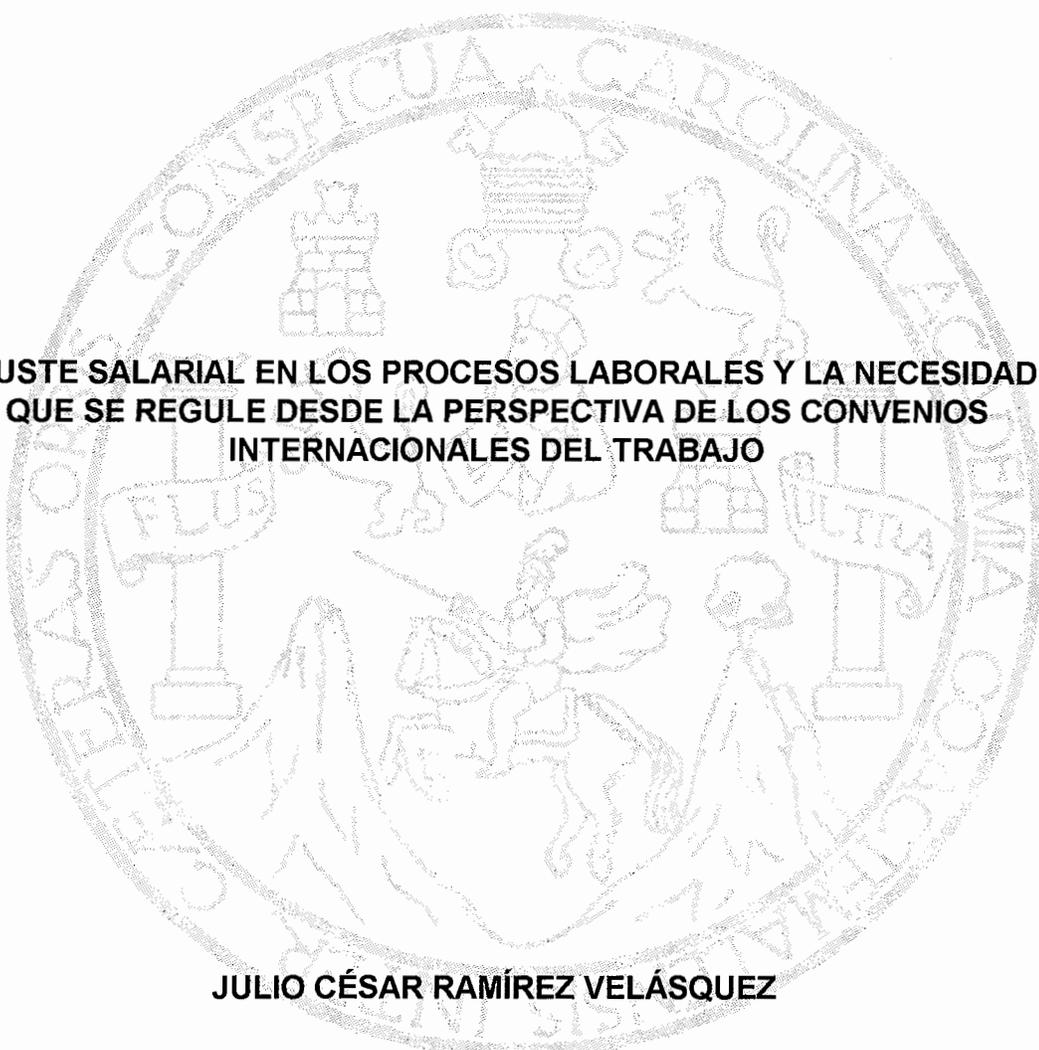


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**EL AJUSTE SALARIAL EN LOS PROCESOS LABORALES Y LA NECESIDAD DE
QUE SE REGULE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS CONVENIOS
INTERNACIONALES DEL TRABAJO**

JULIO CÉSAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DEL 2012

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

**EL AJUSTE SALARIAL EN LOS PROCESOS LABORALES Y LA NECESIDAD DE
QUE SE REGULE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS CONVENIOS
INTERNACIONALES DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIO CÉSAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre del 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. 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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



MELGAR & MELGAR ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS
BUFETE CORPORATIVO



- iv. En el trabajo de investigación no fue necesario la aportación de cuadros estadísticos, debido a que no lo ameritaba.
- v. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño y personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos analíticos y sintéticos; con lo cual se comprobó la hipótesis que determina la necesidad de reformar el Código de Trabajo en base al ajuste de salarios.
- vi. El lenguaje empleado durante el desarrollo de la tesis es correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo un aporte técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema del derecho laboral, trabajo que fue realizado con esmero por parte del estudiante.
- vii. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis del bachiller **JULIO CESAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ello en atención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto, resultando como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.
- viii. En consecuencia en mi calidad de **Asesor** de tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Deferentemente;

Lic. Carlos Giovanni Melgar García
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Giovanni Melgar García
Asesor.
Colegiado 5,912.

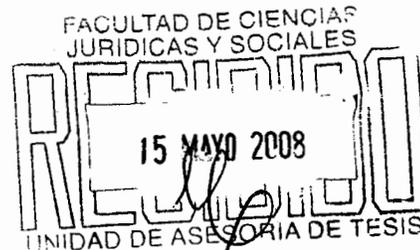


MELGAR & MELGAR ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS
BUFETE CORPORATIVO



Guatemala 15 de mayo del año 2008.

Lic. Marco Tulio Castillo Lufin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.



Me place saludarle deseándole los correspondientes éxitos en ese Despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Asesor del Trabajo de tesis del Bachiller **JULIO CÉSAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ**, intitulado "**EL AJUSTE SALARIAL EN LOS PROCESOS LABORALES Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**", procedente resulta dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones.

- i. El estudiante **JULIO CESAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ**, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, sobre el problema que enfrentan los trabajadores cuando demandan al patrono para el ajuste de su salario y la necesidad de reformar el Código de Trabajo. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina, conclusiones y recomendaciones, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho comparado aplicable a nuestro derecho positivo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.
- ii. Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala ya que las técnicas que se utilizaron fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con el tema.
- iii. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos. Al sustentante, le sugerí ampliar sus capítulos, introducción y bibliografía, bajo el respeto de su posición ideológica; quien se encontró conforme con llevarlas a cabo, y por último pude constatar que la bibliografía era la adecuada para la elaboración del tema.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, dieciocho de junio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JORGE ESTUARDO REYES DEL CID, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JULIO CÉSAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ, Intitulado: "EL AJUSTE SALARIAL EN LOS PROCESOS LABORALES Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/ragm





Guatemala, 03 de julio de 2008

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Marco Tulio Castillo Lufín
Su Despacho.



Estimado Licenciado Castillo Lufín:

De conformidad con el oficio de fecha dieciocho de junio del dos mil ocho, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, me permito informar a usted que he revisado el trabajo de tesis del Bachiller JULIO CÉSAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ, intitulado "EL AJUSTE SALARIAL EN LOS PROCESOS LABORALES Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO".

El Bachiller JULIO CÉSAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad, lo relativo al tema del ajuste salarial en los procesos laborales con estricta aplicación y observación de los Convenios Internacionales de trabajo existentes que menciona en su trabajo de Tesis. El tema es abordado en una forma sistemática de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina, conclusiones y recomendaciones, así como regulación legal en la materia; apoyando su exposición en método científico, analítico, de campo y otros, con fundamento en normas de derecho positivo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad quien esa clase de información necesite.

Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron atendidas por el Bachiller JULIO CÉSAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ. Asimismo el autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen; otros pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterios jurídicos sobre la materia.



 **Reyes & Asociados**
Consultores Jurídicos

Es por lo antes mencionado, que considero que el trabajo de investigación llena los requisitos necesarios exigidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, por lo que emito OPINION FAVORABLE efecto de que el trabajo sea discutido en Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto,

Deferentemente

ID Y ENSEÑAD A TODOS



JORGE ESTUARDO REYES DEL CID
ABOGADO Y NOTARIO

Jorge Estuardo Reyes del Cid
Abogado y Notario
Colegiado No. 4470
Revisor



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinte de marzo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante JULIO CÉSAR RAMÍREZ VELÁSQUEZ titulado EL AJUSTE SALARIAL EN LOS PROCESOS LABORALES Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 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.

LEGM/sllh





DEDICATORIA

A DIOS: Mi padre y mi creador; quien vive, permanece y reina por toda la eternidad, a Él sea la gloria y la honra, por concederme la oportunidad de alcanzar esta meta.

A MIS PADRES: JULIO RAMÍREZ Y FELISA VELÁSQUEZ. (Quienes físicamente ya no existen, pero espiritualmente viven y duermen en Cristo). les agradezco profundamente, por instruirme y enseñarme el camino de la rectitud, y sobre todo el temor a Dios, de quien proviene la sabiduría, la inteligencia, el entendimiento y el conocimiento.

A MI ESPOSA: ANABELLA DE RAMÍREZ
Por su gran amor, apoyo incondicional y por ser la ayuda idónea que Dios me ha dado.

A MI HIJA: DANIELA ANABELEN
Con amor, y que este logro sea para ella ejemplo a seguir en el desarrollo de sus actividades estudiantiles.

A MIS HERMANOS

Y SUEGROS: Con todo aprecio.



A los licenciados:

GIOVANNI MELGAR GARCÍA Y JORGE ESTUARDO
REYES DEL CID, por el apoyo brindado.

A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:

En especial a la FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, por albergarme en sus aulas, y concederme la
preparación profesional.



ÍNDICE

	Pág.
1 Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1 El derecho de trabajo	1
1.1 Breves antecedentes.....	1
1.2 Definición.....	7
1.3 Características.....	9
1.4 Principios fundamentales	11
1.4.1 El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.....	11
1.4.2 El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables	14
1.4.3 El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo	15
1.4.4 Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo	17
1.4.5 El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público	18
1.4.6 El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático	19
CAPÍTULO II	
2 El salario	21
2.1 Breves antecedentes	21
2.2 Definición de salario	22
2.3 Clases de salario.....	24



	Pág
2.4 Funciones del salario	27
2.5 Las teorías del salario	28
2.5.1 Teoría de la ley de bronce	29
2.5.2 Teoría del salario natural	29
2.5.3 Teoría de la plusvalía	30
2.5.4 Teoría de la oferta y la demanda	30
2.5.5 Teoría de la productividad marginal	31
2.5.6 Teoría del fondo de los salarios	32
2.6 Garantía protectora de los salarios	32
2.6.1 Protección del salario contra los abusos del patrono	33
2.6.2 Protección del salario contra los acreedores del trabajador	35
2.6.3 Protección del salario contra los acreedores del patrono	35
2.6.4 Protección a la familia del trabajador	36

CAPÍTULO III

3 El trabajo en la maquila y la agricultura y lo que sucede con el pago del salario	37
3.1 Aspectos considerativos	37
3.2 La maquila	39
3.3 El trabajo en la agricultura	43

CAPÍTULO IV

4 Análisis del Artículo 91 del Código de Trabajo con respecto al salario mínimo en congruencia con las normas internacionales del trabajo.....	49
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----



	Pág
4.1 El Artículo 91 del Código de Trabajo	49
4.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	51
4.3 Principales incongruencias, congruencias y sus repercusiones en la en la realidad en el caso del sector laboral	57

CAPÍTULO V

5 La actividad procesal en el tema del reajuste del salario mínimo en los procesos laborales y la necesidad de reformar el Artículo 91 del Código de Trabajo	61
5.1 Los procesos laborales en la actividad judicial	61
5.1.1 Demanda	61
5.1.2 Intervención jurisdiccional	62
5.1.3 Requisitos de la demanda (Artículo 332 del Código de Trabajo)	62
5.1.4 Anexos a la demanda	63
5.1.5 Resolución que admite el trámite de la demanda (Primera resolución)	63
5.1.6 Primera audiencia o comparecencia	64
5.1.7 Actitudes del demandado	64
5.1.7.1 No comparece a la primera audiencia	64
5.1.7.2 No comparece y no presenta excusa	65
5.1.7.3 No comparece, pero presenta excusa legalmente	65
5.1.7.4 Interpone excepciones	65



	Pág
5.1.7.4.1 Clasificación de las excepciones	66
5.1.7.5 Contestación de la demanda	66
5.1.7.6 Rebeldía del demandado	67
5.1.8 Los medios probatorios	68
5.1.9 La sentencia	69
5.1.9.1 Forma y contenido de la sentencia	69
5.1.9.2 Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral Artículos 358 y 364 del Código de Trabajo.....	71
5.2 La figura del reajuste	72
5.2.1 Formas de fijar el reajuste	75
CAPITULO VI	
6 Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo	77
6.1 Entrevistas y análisis de sentencias	77
6.2 Primera sentencia	87
6.3 Segunda sentencia	97
6.4 Bases para una propuesta de reforma del Artículo 91 del Código de Trabajo	104
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	109
BIBLIOGRAFÍA.....	111



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora tomando en consideración aspectos fundamentales del derecho de trabajo, los convenios internacionales del trabajo y los principios fundamentales contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, para la interpretación de las normas laborales contenidas en esta investigación, con el fin de establecer y conocer la importancia del ajuste y reajuste salarial.

En la práctica estudiantil se ha observado, por parte de quien escribe, las circunstancias en que se encuentran los trabajadores, especialmente los que acuden a los tribunales de justicia, en busca precisamente de justicia; para lograr el pago de las prestaciones dejadas de pagar por parte del patrono, como producto de un despido indirecto e injustificado; y como únicamente acuden a interponer su demanda, no exigen el ajuste del salario, por virtud de que nunca les fue pagado el salario mínimo, al cual tenía obligación el patrono de pagarlo; y como el trabajador no solicita el ajuste salarial, los jueces en su mayoría no lo hacen; concretándose únicamente al pronunciamiento de las sentencias en juicios ordinarios laborales, sin tomar en cuenta el ajuste o reajuste del salario; y esto se debe a que el trabajador desconoce la normativa, para poder ejercer este derecho ante los órganos jurisdiccionales de trabajo. El Artículo 91 del Código de Trabajo, es una norma vigente pero no positiva y no es congruente con los Convenios Internacionales de Trabajo que protegen el salario, aunado a ello, los jueces no observan la figura del reajuste de oficio en las sentencias laborales; por lo que se hace necesario establecer un análisis jurídico y doctrinario de la interpretación del Artículo 91 del Código de Trabajo, y lo que sucede frente a las normas internacionales de trabajo que protegen al salario, así como la actividad procesal de los jueces en el tema del reajuste en el pronunciamiento de las sentencias laborales; por lo que se debe tomar en consideración lo que establece el Artículo 91 del Código de Trabajo, que no es más que la norma que faculta a los tribunales de trabajo y previsión social para que procedan a otorgar el ajuste salarial.

Es por ello, que el presente trabajo, se debe precisamente a dos criterios que existen especialmente en los jueces, y que se corroboran con el desarrollo de este estudio; en donde el trabajador, tiene la obligación de solicitar el ajuste salarial, y en otros casos no



tiene obligación; puesto que eso va implícito en las obligaciones de los patronos y son observados por los jueces, quienes en sus sentencias, imponen el monto de dinero que el patrono tiene que pagar al trabajador derivado de ese ajuste salarial que ellos mismos, como juzgadores hacen efectivos en el momento de pronunciarse sobre la sentencia. Por lo anterior, se propone que se adecue más claramente la ley de conformidad con una serie de convenios internacionales en esta materia que al respecto se han analizado.

En la realización de la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos: método analítico, que nos permitió desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a lo que establece la legislación nacional respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes; método sintético que nos permitió analizar separadamente los fenómenos objeto del estudio, para descubrir la esencia del problema y la necesidad de su adecuación jurídico-legal y el método estadístico que nos permitió el desarrollo del trabajo de campo con análisis e interpretación de los resultados.

El trabajo para una mayor comprensión ha sido dividido en capítulos. En el primero se establece un análisis del derecho de trabajo; en el segundo, se establece un aspecto doctrinario y legal del salario; en el capítulo tercero, se describe lo que sucede en la industria de la maquila y el trabajo agrícola de acuerdo a la realidad guatemalteca y de acuerdo a lo que establece la ley, tomando en consideración que en estos dos ámbitos del quehacer laboral, es en donde más sentidamente se afecta al trabajador con el no pago del salario mínimo y como consecuencia, afectación en sus derechos, cuando no se produce el ajuste del salario; en el capítulo cuarto se hace un análisis del Artículo 91 del Código de Trabajo frente a las normas internacionales del trabajo, para que posteriormente se establezca lo que sucede en la realidad con el trabajo de campo, y se emitan las conclusiones y las recomendaciones en el presente trabajo de investigación de tesis.

Esperando que este trabajo de investigación, sea de utilidad y de consulta para las autoridades judiciales, abogados, estudiantes y personas que tengan interés en este tema.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1 Breves antecedentes

El trabajo en sí mismo, tiene antecedentes muy remotos, si se considera que el hombre desde su propia existencia, ha tenido que procurarse para sí satisfactores necesarios mínimos, como por ejemplo, la alimentación, que de alguna manera significa un esfuerzo físico. Sin embargo, el trabajo conceptualizado dentro de la esfera del derecho, también tiene antecedentes remotos; y estos se circunscriben a partir del apareamiento del Estado y consecuentemente del derecho.

Para el caso del trabajo en el orden internacional, ha tenido mucha significancia los eventos mundiales que han radicado en que los trabajadores hagan valer sus derechos fundamentales en el ejercicio del trabajo, que data desde los inicios de los años veinte, y se fortalece como por ejemplo, con los efectos de la segunda guerra mundial y con la Revolución Francesa.

“surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo,



procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho de trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo fijo, indefinido y para obra determinada); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas; límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores."¹

En el caso de Guatemala, contenido dentro del derecho latinoamericano del trabajo, escrito por varios autores, se encuentra lo escrito por el licenciado Mario López Larrave, quien considera que es muy importante establecer dentro de los antecedentes del

¹ Enciclopedia Encarta © 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation. Consulta 2008

trabajo y propiamente del derecho de trabajo, lo acontecido en el país; haciendo una distinción por épocas de lo que ha sucedido con el derecho de trabajo en el caso de Guatemala.

“Indica que en la época de la colonia, no hubo nada relevante, puesto que en el caso de Guatemala, como con el resto de Hispanoamérica, rigió pero nunca se cumplió la copiosa, casuística, proteccionista y bien intencionada legislación de Indias. Sin embargo, un estudio sistematizado sobre las reales cédulas e instrucciones que en materia de trabajo se dictaron en esta época, estas leyes tienen valor de una fuente histórica del derecho social del país. En el caso del derecho gremial, durante todo el transcurso del tiempo comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en 1524 hasta los finales del siglo XVIII los oficiales de las diversas artes, liberales y mecánicas, van formando sus gremios y sus respectivas ordenanzas. En todo ello interviene el ayuntamiento para quien fue potestativo el derecho y la obligación de todo lo concerniente a los oficios y gremios, como se observa en todas las colonias de la corona española. Si a ello se agrega que por mucho tiempo se impidió el acceso legal de los más genuinos guatemaltecos, los indios, a importantes gremios en franca negación de la libertad de trabajo, se debe concluir que la legislación gremial es poco importante como antecedente del derecho del trabajo guatemalteco.”²

Se refiere a la época independiente, en donde se distinguen tres etapas, la primera denominada predominio liberal, que arranca desde la independencia política en

² UNAM. Varios Autores. **Derecho latinoamericano del trabajo**, págs. 821 y 822

septiembre de 1821 hasta la llamada Revolución del 20 de Octubre de 1944; la segunda, que es una época bien corta y truncada, comprende la década de 1944 a 1954, y podría llamársele época de la Revolución de Octubre, por último, la tercera etapa que comprende de julio de 1954 hasta la fecha y podría llamársele la época de la contrarrevolución.

En Guatemala, durante la época del predominio liberal se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, instituciones que se caracterizaron por tener un rasgo en común; y jamás se preocuparon por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes en esa época; por lo que el trabajador, sobre todo, el campesino indígena, quedó en el más absoluto desamparo.

“En 1877 se decreta el Código Civil con las características de los cuerpos legales de la época sobre dicha materia, con una regulación prolija sobre la propiedad privada, los modos de adquirirla y trasmitirla y, una regulación de la familia girando en torno al patrimonio, contrastando con unos pocos artículos dedicados al arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o señor a quien se protege, fundamentándose esa escueta reglamentación de los servicios sobre la falacia de la autonomía de la voluntad. En 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención estatal, todo ello en beneficio de los terratenientes

cafetaleros. Como ejemplos de las más importantes disposiciones legales de trabajo y de previsión social dictadas durante dicho largo período basta mencionar a la Ley Protectora del Obrero Decreto Gubernativo 669 de fecha 21 de noviembre de 1906, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, recogiendo la doctrina de la responsabilidad objetiva.”³

En toda la época anterior, se puede concluir que se refiere a pequeños intentos por regular algunas normas que protegieran a los trabajadores, sin embargo, ya empezaban a surgir en forma callada, organizaciones de campesinos, trabajadores, artesanos, etc., que pertenecían a las capas inferiores de la clase media.

Una época que fue fundamental en la historia del derecho de trabajo guatemalteco, fue la de la Revolución de Octubre de 1,944, que empieza con la derrota de la dictadura de Ubico, que permitió un régimen de seguridad social obligatorio; la creación del Código de Trabajo, como parte del contenido e integración de leyes efectivamente protectoras de los trabajadores, evitando la dispersidad de normas como se encontraba anteriormente.

Para el Licenciado Mario López Larrave, es en esta época cuando nace en Guatemala el derecho laboral, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, cualitativa y cuantitativamente, sino que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para

³ *Ibid*, pág. 824

que buena parte de esa legislación no sea letra muerta, además que se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo, este último tardíamente, organización de masas que es el sustentáculo y soporte obligado de toda legislación social.

Luego el mismo autor señala la época de la contrarrevolución que sucede en el año de 1,954, cuando cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de Octubre, presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas con la intervención del Departamento del Estado de Guatemala, y es aquí en donde el Licenciado Mario López Larrave, se refiere a que se inició a un proceso de involución, es decir, de estancamiento y prácticamente de un retroceso del derecho laboral guatemalteco, que a la fecha aún persiste, y que el autor se encuentra en total acuerdo con este tratadista, puesto que efectivamente, ese Código de Trabajo, que data de esas épocas, continúa vigente en los años 2,000 y no ha sufrido cambios sustanciales, que puedan mejorar las condiciones que tienen los trabajadores con respecto al trabajo y que debiera ser modificado, toda vez que es de hacer notar que ha existido desde los años de 1,920. La Organización Internacional del Trabajo, que desde esa fecha ha promulgado leyes especiales, contenidas en los convenios y recomendaciones, que contienen principios superiores a las normas contenidas en el Código de Trabajo y que son de relevancia para ser tomados en cuenta, y que el lector no dejara mentir al autor, en cuanto a que muchas de esas leyes internacionales promulgadas por este ente internacional, son desconocidas para los propios estudios del derecho, mucho más aún, para los campesinos y trabajadores, y que lógicamente



eso no permite que se aleguen en determinado momento en caso de conflicto laboral.

1.2 Definición

“Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”⁴

“El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital.”⁵

“Concibe al derecho de trabajo como el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”⁶

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente, derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁷

⁴ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**, pág. 135

⁵ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mejicano del trabajo**, pág. 85

⁶ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág. 77

⁷ De Buen Lozano, Nestor. **Derecho del trabajo**, pág. 131

“Según el Diccionario, se define al derecho del trabajo, como un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena, remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, relaciones laborales, huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas

imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”⁸

1.3 Características

a) Que el trabajo por la naturaleza jurídica de este y de las relaciones que se suscitan dentro del mismo, ha sido dividido en una rama del derecho, como lo es el derecho de trabajo. Lo anterior quiere decir, que las normas que se crearon por el legislador para regular al trabajo y las circunstancias en que se desarrolla éste dentro de las relaciones entre patronos y trabajadores, debiera estar circunscrito en una disciplina específica, y o como se contemplaba antes de la promulgación del Código de Trabajo, como parte de las normas del derecho civil. Independientemente de lo anterior, las normas tienen una orientación ideológica de carácter tutelar, porque efectivamente, existe plena conciencia en el legislador, de la época en que se creó y consecuentemente en la actualidad; estas normas en su carácter tutelar, tratan de compensar la desigualdad económica o material que existe entre patronos y trabajadores, otorgándole una protección jurídica preferente a éstos últimos.

b) El derecho de trabajo constituye un conjunto de normas, principios, leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas circunstancias en que los mismos se encuentran. Esta característica tiene relación con el análisis de la anterior, y es que también, es de considerar que estas normas tienden a ser conciliatorias, como

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, pág. 342

para aminorar un poco la fuerza de la tutelaridad, y además, que constituyen un mínimo de garantías para el trabajador, en donde el Estado tiene que jugar un papel fundamental para esa protección.

c) Que dentro del contenido del derecho de trabajo, se encuentra lo relativo al derecho Individual y colectivo, el juicio sobre las faltas, la ejecución laboral, siendo que en cada una de ellas, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.

Derivado de la amplitud y complejidad de las normas del derecho de trabajo, este se ha circunscrito, considerado dentro del orden individual y social. También en este aspecto debe considerarse las limitaciones que presenta el Código de Trabajo, en tanto que en el mismo se concentran normas de carácter individual como colectivo.

d) Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procesal, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre este y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

En este aspecto, también cabe señalar que el Código de Trabajo, establece normas de carácter sustantivo y procedimental o adjetivo, y derivado de ello, es que aparece el principio de supletoriedad, especialmente en el orden del proceso; que no es más que hacer aplicación a normas contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil. Y al estar aplicando normas de un Código distinto al Código de Trabajo, no hay ningún

adelanto en el derecho laboral Guatemalteco. Con respecto a esto, el Licenciado Mario López Larrave, hablaba sobre un retroceso en el derecho laboral; ya que no ha habido desde la contrarrevolución en Guatemala, un avance en materia laboral.

1.4 Principios fundamentales

El derecho en general y el derecho de trabajo, tienen su basamento en principios. Los principios constituyen los postulados sobre los cuales se cimentan las normas que regirán dentro de un marco legal, y que se recogen de la misma realidad, y es una tarea del legislador.

Ha habido muchos estudios sobre la clasificación de los principios y quien escribe, considera de interés tomar en consideración los que se señalan en el Código de Trabajo en el cuarto considerando, y que se traducen en los siguientes:

1.4.1 El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

La palabra tutela proviene del latín "autoridad que, en defecto de la paterna o materna, se confiere para cuidar de la persona y los bienes de aquel que por minoría de edad, o por otra causa, no tiene completa capacidad civil. 2 Cargo de tutor. 3 fig. Protección. 4 der. ~ dativa, la que se confiere por nombramiento del consejo de familia o del juez; ~ ejemplar, la que se constituye para curar de la persona y bienes de los incapacitados mentalmente; ~ legítima, la que se confiere por virtud del llamamiento que hace la ley; ~

testamentaria, la que se define en virtud de llamamiento hecho en el testamento de una persona facultada para ello. Sin una tutoría.”⁹

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del Trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes, frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad, por los bajísimos salarios, etc. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral, es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.”¹⁰

Es por ello, que la tutela interpretada en el derecho de trabajo debe entenderse como una protección que el Estado en el ejercicio del poder encomendado por el pueblo, ejerce esa tutela a través de la instauración y vigencia de todas las normas que conforman el ordenamiento jurídico laboral de nuestro país.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la

⁹ Espasa Calpe, S.A. **Diccionario enciclopédico**, pág. 436

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 4

desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que dice: "La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador". Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo, que establece: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores; pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el termino de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones

que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

1.4.2 El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables

Se ha dicho que la normativa es mínima y es la que se regula en el Código de Trabajo, puesto que puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos.

Otros autores, han querido denominar a este principio como un derecho inconcluso. “Se dice que es inconcluso, porque nunca está terminado. Siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la de obtener el mayor beneficio para los trabajadores. Las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van surgiendo con mejoras en la ley, en los Convenios Internacionales de Trabajo, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que se otorguen al empleador y en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales, etc.”¹¹

¹¹ Ibid, pág. 19

Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho.

1.4.3 El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo

El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, (Artículo 1256 del Código Civil) propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

“Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.”¹²

“Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Asimismo “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida; así se inició la transformación del derecho de trabajo Jus dispositivum en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como Jus cogens, con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre,

¹² Ibid, pág. 23

forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.»¹³

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no se debe aislar de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejoría automática de las condiciones laborales. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral deben tener muy presente el principio de realismo, en beneficio del mismo trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero patronales. Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio, unos para poder determinar los avances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas.

1.4.4 Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el

¹³ De La Cueva, Mario. *Ob. Cit*; pág. 99

estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente".

1.4.5 El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público

Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El

interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

1.4.6 El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, en el caso de que el trabajador tenga el derecho de elegir libremente el trabajo que desee ejercitar de acuerdo a su capacidad y experiencia, así como de la libertad que tiene el patrono de contratar a un trabajador que llene los requisitos que establece el puesto para el cual está solicitando.



CAPÍTULO II

2. El salario

2.1 Breves antecedentes

El salario ha aparecido desde tiempos muy remotos. Aunque a través de distintas épocas, éste se fijaba de distinta forma; debe entenderse que se refiere a toda remuneración o bien una contrapartida que recibe el trabajador como producto del trabajo precisamente, a cambio. Puede concebirse en especie y en efectivo.

Los primeros conceptos jurídicos que se encuentran sobre el salario, aparecen en el Código De Hamurabí, unos dos mil años anteriores a la era cristiana, en donde encontramos ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, albañiles y otros oficios. En el imperio griego y romano se inicia una forma de producción esclavista, en donde las masas son las que trabajan y existe un estado ya centralizado, que es el estado esclavista; la historia nos indica que se pagaba un salario a los soldados y a los esclavos se les pagaba con vivienda y alimentos. Posteriormente en la edad media, al sector explotado denominado siervos de la gleba (campesinos de la tierra) se les empieza a pagar parte del trabajo que realizan en especie y parte en moneda.

“Por salario se entiende en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de

contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.”¹⁴

El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado; el empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

2.2 Definición de salario

El salario en la vida real, es la fuente única o al menos principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que este tiene un carácter alimenticio reconocido por la ley, porque constituye el medio de satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia.

El salario es un término que deviene de *salarium* voz latina que a su vez se deriva de *sal*, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término *sueldo* es una derivación de *soldada*, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado. Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit;** pág. 213

concepto, entre ellos, paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución.

Salario es el pago que se realiza en dinero, aunque bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador a cambio del contrato de trabajo. Sin embargo en todo contrato de trabajo, siempre debe existir una remuneración en dinero, pero en lo referente a la especie es necesariamente adicional. Asimismo el salario es el elemento principal en la negociación de un contrato de trabajo, porque si no hay salario o ambas partes no acuerdan el monto del mismo, no puede haber contrato de trabajo.

“El salario es la principal preocupación de los trabajadores cuando efectúan una relación laboral. De él depende su subsistencia y del grupo familiar, sus condiciones de vida, su ubicación en la sociedad; sin él no pueden cumplir con sus necesidades y deseos. La lucha por un salario mejor es una constante en las relaciones obrero patronales.

El salario es uno de los índices de la situación de la clase social. Cuando es justo y suficiente, suele haber paz y tranquilidad en las relaciones laborales; cuando es injusto, insuficiente, incompleto, da lugar a problemas y complicaciones y puede producir un estallido social. Es una especie de barómetro de la temperatura social.

La justicia y el justo funcionamiento de cualquier sistema socioeconómico deben

ser apreciados por la manera en que en ella se remunera el trabajo. En todo y cualquier sistema el salario es un medio concreto por el cual la gran mayoría de los hombres tienen acceso a los bienes destinados al uso común. Tanto los bienes de la naturaleza cuanto los bienes que son fruto de la producción, se tornan accesibles al trabajador gracias al salario que él recibe como remuneración de su trabajo.”¹⁵

Los salarios representan para los trabajadores el nivel de vida que pueden tener, asimismo un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

El Código de Trabajo en el Artículo 88, 1º. Párrafo, define al salario, y establece: “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 este.”

2.3 Clases de salario

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al

¹⁵ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**, pág. 424

tiempo de la jornada diaria de labores, y puede pactarse por mes, quincena, semana, día y hora; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador.

El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, cuando se fija el salario por unidad de obra, se debe de considerar siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En el salario por unidad de obra debe de tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas, equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo realizado. (por lo menos)

El 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. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en

el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pagarse del salario, es 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. En esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año. (Artículo 88 del Código de Trabajo, 2º párrafo)

Por otro lado, el salario en especie es el que no se paga con dinero en efectivo; el Artículo 90 del Código de Trabajo, 3º. Párrafo establece: "No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboran 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 el Artículo 93 del Código de Trabajo, 3º. Párrafo establece: "Igualmente para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el



Salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie de un treinta por ciento del salario total.”

El salario podrá ser calculado dependiendo de las características de la empresa, institución o centro de trabajo en donde el laborante preste sus servicios. El Artículo 89 del Código de Trabajo establece: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.”

2.4 Funciones del salario

El salario como el pago que recibe el trabajador a cambio de su trabajo, tiene como función especial, retribuir y remunerar la prestación de servicios, para conseguir el mantenimiento de las necesidades del trabajador y de su familia.

“El salario cumple, acaso inadvertidamente, varias funciones. Desde el punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida, la gran mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio.

Para la gerencia empresarial, los salarios representan un costo más, cuyo porcentaje depende de la actividad económica, desde un diez hasta un cincuenta por ciento y aún más en ciertos casos.

Para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador. Esta función tan importante no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es, respecto a la posibilidad de que el mismo suba y baje en función de la producción del trabajo.”¹⁶

2.5 Las teorías del salario

Varios autores, entre ellos economistas, a través de las diferentes épocas han escrito una serie de documentos como lo son las teorías del salario, para tratar explicar en forma breve el monto de cada salario.

¹⁶ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit;** pág. 215

A continuación se dan a conocer las siguientes teorías y su respectivo análisis:

2.5.1 Teoría de la ley de bronce

Esta teoría considera que el trabajo es una mercancía que se vende y se compra, teniendo un precio en el mercado. El patrono trata de comprar lo más cercano posible al precio de costo, que es el que corresponde a las necesidades mínimas del trabajador para subsistir. Se basa en la oferta y la demanda.¹⁷

Según esta doctrina, los salarios se inclinan hacia un nivel mínimo de subsistencia, cualquier incremento salarial provocaría un elevado índice de natalidad y por lo tanto un mayor número de hijos en las familias, generando desproporciones de la oferta sobre la demanda de trabajo, y el aumento de la competencia para obtener un empleo hará que los salarios se reduzcan de nuevo a ese mínimo.

2.5.2 Teoría del salario natural

“Sostiene que el trabajador no puede ganar más que el mínimo imprescindible para vivir, pues si gana menos la población obrera irá disminuyendo y la reducción de la oferta de la mano de obra hará subir el salario; si gana más, aumentarán los matrimonios y los nacimientos y con ello la población obrera, lo cual traerá aparejada la baja del salario por el crecimiento de la mano de obra. Este concepto es falso, pues el standard de vida

¹⁷ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit;** pág. 435

del trabajador esta dado por su salario y no éste por aquel.”¹⁸

2.5.3 Teoría de la plusvalía

“Es el concepto socialista del salario. De acuerdo a Marx, su expositor, el trabajador no recibe todo lo que le corresponde por el trabajo realizado. El capital después de descontar los gastos de explotación, el interés de dicho capital y el salario, se queda con un excedente que debía pertenecer al trabajador, pues es un producto de su trabajo. Este excedente es lo que su autor llama “plusvalía” y corresponde legítimamente al trabajador.

Es una doctrina política, pues sostiene que si se diese esa plusvalía al trabajador, el sistema capitalista desaparecería.”¹⁹

2.5.4 Teoría de la oferta y la demanda

“Sostiene que el salario se regula de acuerdo a la oferta y a la demanda, es decir, se eleva o disminuye en razón inversa a la cantidad de trabajadores que se ofrecen y en relación directa al trabajo existente. Es un producto del liberalismo industrial. Considera al trabajo como una mercancía más, susceptible de cotizarse en el mercado. Por tal motivo esta teoría debe ser desechada.

¹⁸ **Ibid**

¹⁹ **Ibid**, pág. 436

Uno de los motivos por los cuales esta teoría debe ser desechada, es porque el trabajo ha dejado de ser considerado como una mercancía y para la determinación del salario se toman en cuenta otros factores.”²⁰

Los seguidores de esta teoría sostienen que hay extremos que no pueden sobrepasarse, por ejemplo, existe un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender, y es lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia, asimismo existe un máximo que el patrón no puede rebasar y es el valor del producto.

2.5.5 Teoría de la productividad marginal

“Esta teoría sostiene y justifica el monto de los salarios de acuerdo con el valor total de la producción, de la cual el patrón debe extraer su capital, el interés generado por éste, el lucro del empresario, la ganancia de la tierra a su propietario y el resto disponible se repartirá entre los trabajadores. Sin embargo, después argumenta que la base de este reparto personal será en razón de la productividad del último de los trabajadores, es decir, del menos productivo y no del más.

Aunque esta teoría explica acertadamente algunos de los fenómenos laborales, sus conclusiones, ni en la versión antigua ni en la moderna, no son del todo aceptadas por la doctrina.”²¹

²⁰ *Ibid*, pág. 434

²¹ Bermudez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**, pág. 145

2.5.6 Teoría del fondo de los salarios

“El principio fundamental de esta teoría consiste en investigar y conocer el capital circulante en el país en un momento dado; porque es precisamente tal aspecto el que desempeña la función de mantener ocupada la mano de obra. Si se conoce el total de ese circulante y se divide entre el número de trabajadores, el resultado de dicha operación será el salario medio. Según los partidarios de esta teoría solo podrá haber variación salarial cuando alguno de los dos términos, capital circulante o número de trabajadores, sufriera alteración. Por ello, el alza del salario sólo se justifica cuando hay un aumento en el capital circulante o una notoria disminución en el número de trabajadores.

Esta teoría se fundamenta en un principio clave, que si existe una riqueza en la nación habrá también dinero suficiente para el pago de los salarios. Sin embargo enfrenta detractores.”²²

2.6 Garantía protectora de los salarios

La ley es el principal instrumento de protección de los salarios. Esta ley puede circunscribirse a un orden nacional y a otro internacional. Dentro del orden nacional, se tiene al Código de Trabajo y en el segundo orden, es decir, el internacional, se tiene a

²² **Ibid**, pág. 144

un cúmulo de normas internacionales de trabajo emanadas de la Organización Internacional del Trabajo que protegen al salario, que se analizarán más adelante en esta investigación.

En cuanto al ámbito nacional, se puede describir los siguientes aspectos que constituyen una garantía de protección de los salarios.

2.6.1 Protección del salario contra los abusos del patrono

En esta garantía se establecen las obligaciones de pagar el salario en efectivo, completo y el pago al trabajador cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono; las prohibiciones de retención y descuentos del salario, hacer o recolectar colectas, señalar establecimientos, en donde se puedan cambiar vales fichas o tarjetas por ciertos productos; asimismo se establece el plazo para el pago del salario, que no puede ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni mayor de un mes para los trabajadores intelectuales y servicios domésticos; y el lugar del pago del salario, que debe ser donde los trabajadores prestan sus servicios. A continuación se describen los siguientes aspectos, con su respectiva base legal:

a) Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas) Artículo 90 párrafos, primero y segundo y Artículo 62 inciso a del Código de Trabajo;

b) Lugar de pago del salario: 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);

c) 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; (Artículo 92, 2º párrafo, del Código de Trabajo.)

d) 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);

e) Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna del salario del trabajador en concepto de multas (Artículo 60 inciso e. párrafo segundo del Código de Trabajo);

f) Obligación de pagar el salario completo (Artículo 93 del Código de Trabajo);

g) También se establece la Prohibición parcial de efectuar compensaciones (Artículo 100 del Código de Trabajo);

h) Prohibición de hacer o autorizar colectas (Artículo 62 inciso f del Código de Trabajo);

2.6.2 Protección del salario contra los acreedores del trabajador

En esta garantía se han establecido límites a lo que pueda embargarse al trabajador, con el fin de asegurar su ingreso por servicios prestados; este límite de embargo hoy en día es de treinta y cinco por ciento del salario, salvo en las demandas de familia que aumenta hasta el cincuenta por ciento (Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo); asimismo se agregan los siguientes aspectos:

- a) Nulidad de la cesión de salarios (Artículo 100 Código de Trabajo);
- b) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Artículo 94 del Código de Trabajo);
- c) Inembargabilidad parcial del salario (Artículo 96 del Código de Trabajo).

2.6.3 Protección del salario contra los acreedores del patrono

La inembargabilidad de los salarios. Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los privilegios respecto a su cobro una vez que unos u otros hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social y tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de los juicios universales y, dentro de éstos gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes

concurados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles (Artículo 101 del Código de Trabajo).

2.6.4 Protección a la familia del trabajador

En esta garantía se protege a la familia del trabajador, principalmente a los menores de edad, en lo relativo a pensiones alimenticias, en donde el salario tiende a embargarse hasta un cincuenta por ciento para satisfacer las obligaciones de pagar actuales o que se deben desde los seis meses anteriores al embargo; y los aspectos que a continuación se describen:

- a) Protección a la mujer casada y a los hijos menores (Artículos 97-100 del Código de Trabajo);
- b) Protección a los familiares del trabajador fallecido (Arts. 85, literal a del Código de Trabajo y 102 inciso p de la Constitución Política de la República de Guatemala).



CAPÍTULO III

3. El trabajo en la maquila y la agricultura y lo que sucede con el pago del salario

3.1 Aspectos considerativos

Es de considerar que existen sectores de trabajadores que su salario sobrepasa el salario mínimo, y esto se debe fundamentalmente a las políticas salariales por un lado, y a las leyes por el otro, así como a la presión o intervención que han tenido en los centros de trabajo, las organizaciones de trabajadores.

Esto fácilmente se puede apreciar en el sector público, en donde es muy difícil encontrar trabajadores que no ganen el salario mínimo, es más, la mayoría de trabajadores sobrepasan ese monto fijado anualmente respecto del salario mínimo por parte de las comisiones paritarias, y el control que existe sobre esto, especialmente por parte del sector privado, que nunca de buena voluntad, se sienta en la mesa de negociaciones con personalidades del gobierno para fijar un nuevo salario mínimo; esto fácilmente lo pueden apreciar los guatemaltecos, con el hecho de ver o escuchar las noticias. Claramente se tiene el concepto de que el sector privado nunca está de acuerdo en fijar salarios mínimos que respondan a las necesidades reales y que sean fijados en base a los costos de la canasta básica familiar.

Es más, el gobierno, del ex presidente Berger, intentó, en componendas con el sector



privado, al cual él representa, de que se eliminara de la ley la forma de fijación del salario mínimo, y que éste sea a través de productividad; según el hecho de que exista el salario mínimo, éste limita a los trabajadores; puesto que pueden devengar mucho más de salario si se eliminara de la ley. La pregunta fundamental respecto a este tema, convendría hacerse respecto a que si en la actualidad, muchos patronos, especialmente los de los sectores que más adelante se analizan, no se interesan en participar en las comisiones paritarias del salario mínimo porque evidentemente no les conviene porque necesariamente se tendría que fijar un nuevo monto en el salario mínimo que sería a partir del mes de enero de cada año, esto va en su propio perjuicio; entonces, quien escribe considera que las evidencias demuestran que el sector privado es el máximo oponente a que se fijen salarios mínimos, porque esto no les favorece ya que se tendría que adecuar el salario mínimo a las realidades concretas del país respecto de la canasta básica; entonces, lógicamente el monto del salario mínimo sería mucho mayor. Si esto sucede en la realidad, como podría suponerse el hecho de que se elimine del Código de Trabajo las formas de fijación del salario mínimo tal como lo propuso el ex presidente Berger, claramente esta circunstancia sería un perjuicio para los trabajadores.

Por otro lado, se tiene conocimiento general, como producto de las noticias en los distintos medios de comunicación, que los trabajadores del campo, especialmente los que realizan actividades laborales en la agricultura, no alcanzan a devengar el salario mínimo, pero esto sucede en el interior de la República. Cabría analizar que sucede en las zonas urbanas de la ciudad capital, tal como se verá más adelante, que respecto

al salario mínimo y a las malas condiciones de trabajo no han variado sustancialmente.

3.2 La maquila

La economía internacional ha evolucionado en las últimas décadas, debido a la revolución industrial de 1,890. A partir del año 1,944 se crearon organismos multilaterales, de coordinación, fomento y regulación de actividades económicas internacionales como el acuerdo general sobre aranceles aduaneros y comercio (GATT) que entro en vigor en 1,948, donde se negocian asuntos relacionados con el problema de acceso a los mercados y cubre también negociaciones sobre concesiones arancelarias y barreras no arancelarias. Guatemala, ha evolucionado no solamente en la intensificación de los flujos comerciales tradicionales, sino también en la incorporación de productos no tradicionales, principalmente la industria de la maquila de prendas de vestir, que es uno de los rubros que ha experimentado un extraordinario crecimiento en los últimos años.

"A comienzos de la década de los ochenta, la sociedad guatemalteca se estremeció desde sus bases. Como en el resto de América Latina, una tendencia a la desinserción de los circuitos mundiales de comercio desestabilizó la economía. Las exportaciones declinaron continuamente hasta 1,987; en 1,989 el subempleo se extendió hasta abarcar el 63% de la población económicamente activa. El deterioro de la economía incidió en el aumento de la pobreza; en 1,989 casi ocho de cada diez familias tenían ingresos insuficientes para satisfacer el costo de los bienes y servicios

básicos. El apremio de la pobreza condujo a definir nuevas estrategias de sobrevivencia, entre las que destacan la informalidad urbana y la emigración hacia Norteamérica. Mientras, el deterioro de los sectores tradicionales de la economía imponen la necesidad de buscar nuevos ejes de acumulación, siendo la maquila y los cultivos no tradicionales de exportación los que se perfilan como tales.”²³

Un factor decisivo para el auge de la maquila en Guatemala, fue el traslado de plantas industriales de Corea del Sur hacia el país. Las razones fueron primero, porque su desarrollo industrial propició la elevación de los salarios, afectando la ventaja comparativa fundada en la baratura de la mano de obra y en segundo lugar, porque los países del sureste Asiático fueron afectados por las restricciones comerciales de Estados Unidos. Para mediados de esa década tenían prácticamente copadas las cuotas de exportación de todos los productos de vestuario. Y la política industrial en esos países privilegió la orientación hacia procesos de alta tecnología, combinando estímulos para ese tipo de producción con medidas restrictivas para las industrias de baja tecnología, o con medidas de apoyo para que estas últimas fueran reubicadas en otros países.

Básicamente como toda empresa, la finalidad principal de estas empresas maquiladoras consiste en invertir para ganar, con los más bajos niveles salariales del área, lo cual ha sido una de las razones fundamentales para ubicarse en este país. “El término maquila es relativamente reciente, y doctrinariamente se puede definir como

²³ AVANCO. *Elementos para su comprensión*, cuaderno de investigación 10, pág. 27

una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena, por contrato con otras empresas que diseñan los productos, planean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo, (como mínimo las materias primas principales) y conservan la propiedad de los productos.”²⁴

El trabajo de maquila tiene su base en la organización científica del trabajo, es decir que se pretende obtener mayor rendimiento con menor esfuerzo laboral. Uno de sus postulados es la división del trabajo, que es una forma práctica de cooperación, que consiste en la distribución y diferenciación de las labores, tareas y servicios entre las distintas personas que contribuyen a una obra común. La división laboral se basa en el mínimo esfuerzo, en el ahorro de energías y en la calidad técnica que la especialización producen, en la consiguiente economía de tiempo y en el menor costo y mayor perfección que con el esfuerzo común, a la vez separado y solidario se logra.

Sin embargo el fin de las maquiladoras es ganar, no importa que se tenga que sacrificar los salarios y la salud de los trabajadores guatemaltecos. De tal manera que para lograr el fin perseguido se cometen constantes violaciones a los derechos de los trabajadores, principalmente por la inoperancia de la ley y las autoridades encargadas de aplicarla.

El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala por ejemplo, presentó una alternativa al trabajo de casa particular para miles de mujeres, y las condiciones en que realizan éstas su labor no son las más apropiadas.

²⁴ *Ibid*, pág. 1



Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas de zonas urbanas; las mujeres y los hombres indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas. Se tiene conocimiento que el apogeo de la maquila ha sido aplaudido por ser una fuente importante de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas, sino también mayor libertad y oportunidades para la mejora de sus vidas. En realidad, las condiciones del empleo, aunque son claramente bastante diferentes de las del trabajo de casa particular, siguen siendo desventajosas en las maquilas.

Las maquilas, como se denominan en Guatemala, son responsables de la fase de producción menos calificada y que requiere más mano de obra dentro de la cadena de ensamblaje global. En la industria de la confección, la cual es la especialidad predominante en Guatemala en lo que se refiere a las maquilas; se ensamblan telas diseñadas y cortadas previamente, las cuales se doblan y empaquetan para su envío generalmente al mercado estadounidense.

En 1989, el Congreso aprobó el Decreto 29-89 que establecía el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Los inversores nacionales y extranjeros según este acuerdo, gozan de una exoneración fiscal de diez años y de exenciones de derechos y cargas arancelarios sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados. En contraste con reglamentos anteriores, este decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas. Una ley diferente aprobada ese mismo año. Decreto 65-89, contempla el

establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutan de los mismos incentivos y exoneraciones. La gran mayoría de las maquilas de Guatemala son fábricas independientes ubicadas fuera de las zonas francas del país, cuyas ventas son destinadas casi con exclusividad a Estados Unidos. La maquila puede ser nacional, si la empresa contratante y la maquiladora están establecidas en el mismo país y la producción maquilada se destina al mercado interno, o internacional cuando las empresas tienen sus sedes en distintos países.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la situación está hoy lejos de mejorar. Además, a la discriminación de género se une la discriminación racial que sufren las mujeres indígenas. Y aún así, en muchos casos, la maquila es considerada como una forma de liberación respecto al ámbito familiar o al trabajo doméstico donde los abusos son, si cabe, más graves y los derechos de las mujeres aún más reducidos.

3.3 El trabajo en la agricultura

Este régimen especial lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos del 138 al 145.

El Artículo 138 del Código de Trabajo Establece "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.”

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, tal como lo indica el 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 mismo capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos, como lo señalan los Artículos: 140, 141, 142 y 143 del Código de Trabajo, que regulan y definen quiénes son y no son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola; así como algunos remanentes del oprobioso sistema de los Repartimientos de Indios, que tuvo su origen durante la invasión española y se mantuvo vigente durante los gobiernos dictatoriales de liberales y conservadores hasta el año 1944.

Por ejemplo, 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 terminado su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. El origen de esta práctica radica en que por esa vía los hacendados podían establecer si un mozo tenía o

no tenía deudas con su antiguo amo, ya que en el sistema de repartimientos, era cuasi fiscal, donde los campesinos por suministros en especie, por la fuerza o por engaño permanecían adeudados con el patrono y en razón de la tarjeta o aludido documento, esclavizados por su patrono.

Claro está, cuando se concibió el Código de Trabajo, se buscó la manera de ir eliminando las prácticas feudales, y por eso originalmente el Decreto 330 en su Artículo 146 (norma que ya fue eliminada) establecía que "Los patronos no podrán proporcionar trabajadores que hubieren contratado para sí, a otras empresas o patronos, sin el previo y expreso consentimiento de los trabajadores." También en el Artículo 145 del Código de Trabajo, 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 28 de Diciembre de 1957.

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 de este Código, al establecer que este puede ser verbal, excepción que se convierte en una regla. Y lo propio lo hace el Artículo 102 inciso i de la Constitución Política de la República de Guatemala, 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 Dto. 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, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono.

El trabajo agrícola es la actividad más peligrosa donde pueden trabajar los niños en este país. También es cierto que la actividad agrícola o el trabajo agrícola es la fuente principal de empleo en Guatemala, y derivado de ello, es que se han establecido niveles o porcentajes de productividad que manejan los patronos y el Estado.

Dentro de esta actividad agrícola también, como se mencionó anteriormente, figuran las mujeres y los niños y esta es una forma más de contribuir los patronos en las condiciones en que los trabajadores agrícolas o los agricultores realizan su labor, puesto que tanto la mujer como los hijos de éste, no perciben un salario individualmente considerado, sino que se basan a que se les está dando donde vivir, por ejemplo; o se les está dando parte de los frutos que se cosechan en el lugar donde se les ha dado para vivir.

El Artículo 139 del Código de Trabajo establece: "Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a estos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementarios de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo."

De acuerdo al índice de desarrollo humano, Guatemala ocupa el lugar 97 de entre 175 países. Este índice se expresa en tres dimensiones: salud, educación e ingresos. Para ese mismo año, el Índice de desarrollo relativo al género muestra un mejor posicionamiento que en el obtenido en el índice de desarrollo humano.

En el año 2003 la agricultura contribuyó al Producto Interno Bruto en un 23%. Muchos hogares en Guatemala dependen de la agricultura y de actividades relacionadas a ésta, como la ganadería, la agroindustria y la silvicultura. Fuera de su trabajo domestico, las mujeres participan activamente en tareas agrícolas y pecuarias, atravesando casi todo el ciclo de producción. Su participación es casi igual a la de los hombres en la siembra y superior en la cosecha y post-cosecha, asimismo, se le reconoce un rol central en la selección de los tipos de maíces presentes en las diferentes regiones de Guatemala, dando cuenta del rol de las mujeres en la conservación de los recursos genéticos del maíz. Pese a lo anterior, no existen correspondencias entre su participación y el acceso a los recursos productivos, así como tampoco tienen acceso a las tierras, empero del indiscutible rol protagónico que han adquirido en la producción agropecuaria; esto ocurre también en otros países de América Latina y el Caribe, por factores sobre todo de carácter cultural y legal.

La Ley de Transformación Agraria mantiene la idea del hombre jefe de familia, lo que en la práctica significa que la mujer queda excluida del acceso al patrimonio familiar agrario. En general, las mujeres que trabajan en el campo son consideradas como mano de obra familiar no remunerada que no se refleja en la población económicamente

activa, lo que la coloca en desventaja en el acceso a un crédito y a insumos modernos de producción.

Lo que se quiere demostrar con el trabajo de maquila y el trabajo agrícola, es que al trabajador no se le paga el salario mínimo; pero el trabajador por la necesidad que tiene del trabajo, con el cual poder sufragar los gastos mínimos de alimentación, para él y su familia, acepta las condiciones de trabajo que los empresarios o patronos les imponen.

CAPÍTULO IV

4. Análisis del Artículo 91 del Código de Trabajo con respecto al salario mínimo en congruencia con las normas internacionales del trabajo

4.1 El Artículo 91 del Código de Trabajo

El Artículo 91 del Código de Trabajo señala textualmente: “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.”

De conformidad con la norma anterior, es conveniente realizar el siguiente análisis:

a) Esta norma se encuentra comprendida dentro del apartado que regula el Código de Trabajo respecto al salario, es decir, debe considerarse como una norma especial en relación a otros apartados que pudieran existir, como por ejemplo, respecto a las reglas que se regulan en el Código de Trabajo respecto a los contratos de trabajo;

b) Señala como principio general que el monto del salario deberá ser determinado por patronos y trabajadores. En este aspecto, valdría la pena establecer que pudiera pensarse que se trata de una forma civilista de conceptualizar las relaciones de los patronos y trabajadores, y que se basa esta concepción en el principio de autonomía de la voluntad, en donde las partes libremente deciden o pactan el salario que devengarán como sucede en el caso de la prestación de los servicios profesionales, sin embargo,

para el caso del derecho de Trabajo y fundamentalmente para el caso de las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores, no pudiera suponerse que debiera ser lo más prudente de esta forma, por cuanto, la ley laboral establece claramente en base a los principios que ya fueron analizados, que existe una clara desigualdad material o económica entre los patronos y trabajadores y que por esa razón, se fijan mínimos en las leyes de trabajo (Artículo 103 del Código de Trabajo), para que no exista un abuso por parte de los patronos, tomando como base que económica o materialmente son más poderosos y podrían hacer caer a los trabajadores en aceptar condiciones lamentables de trabajo, dentro de ellas, el pago del salario. Si sucede en la realidad guatemalteca, que las condiciones de los trabajadores son lamentables con las leyes mínimas, como ésta; como estaría la situación de éstos, si no existieran estas;

c) Independientemente de lo que señala como principio general, respecto a que patronos y trabajadores deben determinar el monto del salario, establece el artículo objeto de análisis, una condición para que lo anterior se dé, y es el caso de que como también es norma suprema y de cumplimiento obligatorio, que el monto del salario no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente. Lo anterior conlleva a establecer una lógica en la interpretación de este artículo con respecto a que señala que pueden libremente pactar el monto del salario; pero las condiciones de ese pacto, esa negociación o ese acuerdo, se basará fundamentalmente en que éste, no puede ser inferior al que está establecido como salario mínimo para la actividad laboral que corresponda; lo anterior denota que en Guatemala, no deben existir salarios inferiores al mínimo, y la realidad nos dice otra cosa, que principalmente en el campo y en la maquila o industria, los salarios son muy por debajo de los mínimos,

o bien los trabajadores realizan su labor en condiciones lamentables que riñen con las leyes laborales.

4.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), regulan instrumentos internacionales destinados a obtener el respeto y la observancia por los estados que los ratifican. Asimismo crean deberes concretos entre los estados.

El cuerpo de normas resultante de los convenios aprobados, constituyen un verdadero código internacional del trabajo, aunque dirigido esencialmente a la defensa de los derechos del trabajador, así como a la protección y regulación internacional de los derechos económicos y sociales de todos los seres humanos, y al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

Para la presente investigación se han seleccionado los convenios que versan específicamente sobre la protección y fijación de los salarios mínimos, siendo los siguientes:

Convenio 26 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 20 de abril de 1961, y publicado el 9 de mayo del mismo año, se refiere a los métodos para la fijación de los

salarios mínimos y data de la fecha del treinta de mayo de mil novecientos veintiocho, fecha de celebración de la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra.

Análisis del convenio.

Como se observa este convenio se refiere a que los patronos y trabajadores de un Estado parte, no pueden pactar salarios mínimos a los fijados por la autoridad, y que la inobservancia de ello implica sanciones para los patronos. Esas tasas mínimas fijadas, no podrán ser rebajarlas de ninguna forma. De alguna manera este convenio tiene relación con el Artículo 91 del Código de Trabajo que se analiza en el presente trabajo, respecto al ajuste del salario mínimo, en caso el patrono no haya pagado al trabajador lo que corresponda, y como bien lo establece este convenio, al referirse que en el caso que el trabajador haya recibido salarios inferiores a las tasas fijadas como mínimo, tiene derecho de acudir por la vía judicial, a presentar su respectivo reclamo.

Convenio 94 sobre las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por autoridades públicas.

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el veintiocho de enero de mil novecientos cincuenta y dos y publicado el doce de febrero del mismo año. Se refiere a la necesidad de la Organización Internacional del Trabajo para establecerlo como orden del día, de adoptar diversas proposiciones relativas a las cláusulas de trabajo en

los contratos celebrados por las autoridades públicas, y para el efecto, es de considerar la siguiente normativa importante para los efectos del presente trabajo.

Análisis de este convenio:

Este convenio se complementa con el análisis que se hiciera del anterior, por cuanto, este se refiere a las condiciones de trabajo que se prestan en el sector público, pero tiene la variante de que se aplica también a las situaciones en que el Estado subcontrata a una empresa XX para que realice determinada actividad laboral, y en el caso de los trabajadores que esta empresa subcontratada realice en contra de éstos, atañe al órgano estatal, por cuanto tiene la posibilidad o facultad de retener los montos de dinero que se paguen en concepto del contrato celebrado, con el fin de que constituya una forma de presión para que se le pague a los trabajadores, los salarios mínimos puesto que la prestación de este servicio que éstos trabajadores realizan, no puede ser inferior a las condiciones que realicen otros trabajadores que se encuentren en similares circunstancias que éstos.

Lo anterior quiere decir, que no se trata de que un trabajador realice una actividad similar de un sector y ese trabajo similar para otro sector, debiera ser inferior en cuanto al pago del salario, por ejemplo, o que fuera en detrimento de las condiciones de trabajo, o sea, que no se trata de quien sea el patrono, si las condiciones de trabajo son similares, los trabajadores tienen derecho a que se les pague en similares condiciones, incluyendo el salario mínimo, como un tope a los patronos de pagar ese monto como

mínimo, o bien como máximo el que pudieran pactarse unos con otros (trabajadores-patronos).

Convenio 95 sobre la protección del salario

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 28 de enero 1952, y publicado el 12 de febrero del mismo año. Se refiere a la protección del salario y a las disposiciones que se hace necesario revisar desde el año de 1949; dentro de la normativa de interés para este análisis se encuentra:

Análisis de este convenio:

Este convenio constituye un verdadero adelanto en materia laboral respecto a la protección del salario, y es aquí en donde se ve la intención de los patronos, al fijar no como parte del salario los denominados bonos, incentivos, etc., que se ha querido llamar a otros montos de dinero que recibe el trabajador, con el argumento de que no estará afecto al salario porque efectivamente si esto estuviera afecto al salario, en el momento de la indemnización, pago de vacaciones, aguinaldos, los patronos, tendrían que pagar un monto mayor al que pudieran corresponder a los trabajadores, en caso no se fijara como parte del salario sino como una bonificación, bono, incentivo, etc., pero que este convenio, señala que cualquier monto de dinero que el trabajador reciba en cualquier concepto, se computará como salario y de esa forma debe interpretarse.

Por otro lado, establece una serie de métodos o mecanismos de protección del salario

que pueden fijarlo muy bien los Estados parte, y para el caso de Guatemala, parte de esta normativa, se regula en el Código de Trabajo.

Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 22 de Junio de 1961, y publicado el 13 de octubre del mismo año. Tiene su fundamento en la necesidad de adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, que están fijados desde el año 1951 y dentro de la normativa más importante de resaltar para este análisis se encuentra:

Análisis del convenio:

De conformidad con lo establecido en este convenio, se refiere fundamentalmente a la fijación de los salarios para la actividad agrícola o para los trabajadores que laboran en la agricultura. Es importante señalar también el hecho de que para el caso de Guatemala, esta circunstancia es muy penosa, si se toma en consideración, que a pesar de que en el Código de Trabajo se encuentra este trabajo, sujeto a un régimen especial de protección, las condiciones reales de los trabajadores en que realizan la actividad agrícola es deprimente, por cuanto no reciben el salario mínimo, a base de que los patronos, les facilitan un lugar donde vivir, a el trabajador y su familia, y entonces, con forma de pago de esa bondad patronal, la mujer y los hijos menores de edad, tienen que ayudar al padre es decir al trabajador, a realizar la labor que le ha sido

encomendada dentro de su trabajo por parte del patrono.

Este convenio también al igual que otros que se han analizado, resaltan la importancia de que se lleguen a acuerdos entre organizaciones de trabajadores y organizaciones de patronos, sin embargo, en el caso de Guatemala, esta situación se encuentra muy lejana de observarse, y eso va en detrimento de las condiciones que los trabajadores del sector agrícola prestan sus servicios, y específicamente en el tema del salario, es evidente de que los salarios están muy por debajo del salario mínimo para esta actividad, basados, como se dijo antes, de la buena voluntad del patrono de proporcionarles donde vivir al trabajador y su familia, representando ello, quizá como otra parte del salario que el mismo con el monto en dinero se complementa a un salario mínimo, sin embargo, esa interpretación no resulta de lo que establece la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, cuando señala el artículo 105 constitucional y 145 del Código de Trabajo respectivamente.

Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 3 de Mayo del año de 1988 y publicado el 11 de agosto del mismo año. Se refiere a la determinación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, siendo necesario una revisión de las normas relacionadas desde el año 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 y respecto a las normas de este

convenio más importantes para efectos de este trabajo, se señalan las siguientes:

Análisis de este convenio:

Este convenio constituye un complemento del análisis que se han hecho de los anteriores, tomando en consideración lo que ha sucedido con los salarios que existen en la realidad guatemalteca, en el campo y en el sector de la maquila. Se señala en este convenio, que los Estados parte, tienen la obligación de seleccionar los métodos para fijación de los salarios mínimos de acuerdo a cada sector, y para el caso de Guatemala, efectivamente existen sectores a los cuales les corresponde determinado salario mínimo. Este método para fijar los salarios mínimos, debe tomar en consideración una serie de aspectos de carácter económico, social, política, cultural, social, y que responda a que ese salario que se fija como mínimo, deba responder a cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia.

4.3 Principales incongruencias, congruencias y sus repercusiones en la realidad en el caso del sector laboral.

Tal como se ha podido observar en el desarrollo de este capítulo, es evidente de que la normativa tanto nacional como internacional se basa en el espíritu de los principios, como el tutelar, de protección mínima, de irrenunciabilidad de que el derecho de trabajo debe ser realista y objetivo, debe ser democrático y basado en la realidad del trabajador, y al final de cuentas, lo que pretende es equiparar la desigualdad material o

económica que existe entre el patrono y trabajador con ocasión de las relaciones laborales que existen entre éstos.

La realidad guatemalteca, es que en el caso del sector agrícola y de la maquila, en muchos casos no se pagan a los trabajadores el salario mínimo, y los trabajadores, tomando en cuenta la necesidad que tienen de trabajo, por lo menos, para sufragar los gastos mínimos de alimentación, han aceptado esas condiciones, que son situaciones que no se ven, pudiera decirse, hasta el momento en que el trabajador ya no soporta la situación, en el caso de que no se le pague una semana, dos semanas, y se dé por despedido, y por consiguiente tenga la obligación o la necesidad de acudir a los tribunales de justicia, o en primera instancia, a la Inspección general de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a denunciar los atropellos de que es objeto y es allí en donde se da cuenta de que el salario mínimo que debiera estar devengando no es el salario que ostenta actualmente, porque es inferior, sino que debiera ser el que corresponda, y que eso aún más lesiona sus derechos violentados, y se ve en la necesidad de requerir por estas vías, tanto administrativa como judicial, el pago de sus prestaciones laborales. Así también, cuando acude a la vía judicial, es el caso de que señala que el salario que devengaba era de determinada cantidad, observándose principalmente por los jueces que conocen, de que ese monto, no corresponde al salario mínimo porque es inferior; de tal suerte, que existen en la realidad, jueces, que realizan al sentenciar al patrono al pago de las prestaciones reclamadas, por haber sido vencido en juicio, el ajuste del salario mínimo, y otros opinan que no, porque el trabajador no lo ha solicitado, circunstancia esta que a juicio de quien escribe, no debiera ser así, si se



entiende de que las leyes en general, son protectoras de los trabajadores, y que al juez no hay que señalarle el derecho, porque él lo conoce; aún más, normas de carácter internacional, como las señaladas, podrían ser el fundamento al juez para decretar el ajuste del salario mínimo, se lo pidan o no se lo pidan los trabajadores.

Razón por la que existen incongruencias con la realidad y la ley nacional e internacional, y eso representa repercusiones negativas para los trabajadores por cuanto éstos al no reclamar el ajuste del salario en su momento procesal, no será posible que se adecue a esas realidades jurídicas, y por lo tanto, se estaría ante una falta de justicia laboral.



CAPÍTULO V

5. La actividad procesal en el tema del reajuste del salario mínimo en los procesos laborales y la necesidad de reformar el Artículo 91 del Código de Trabajo.

5.1 Los procesos laborales en la actividad judicial

En los procesos laborales el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha de los mismos, supervisando e interviniendo en todas las diligencias que se llevan a cabo en las diferentes fases procesales, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes, y de esta manera cumplir con la actividad judicial, para luego culminar con una sentencia.

En los procesos laborales, se suscitan en forma resumida las siguientes fases judiciales:

5.1.1 Demanda

La demanda es un derecho de todo trabajador, por medio del cual se da inicio a un juicio laboral, y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor.

En la demanda se plasma el derecho de acción por excelencia. Se puede interponer en forma escrita y oralmente; cuando se interpone oralmente, el juez debe levantar acta

ajustándose a las exigencias del Artículo 332 del Código de Trabajo; la demanda se inicia necesariamente por un acto de parte ante la determinación del petitorio, o petición, con expresión de montos reclamados en concepto de las prestaciones laborales no pagadas por el patrono al trabajador. Se tendría que tomar en consideración, la situación laboral, en el orden de que se refiera a una persona individual, indicación del tiempo de servicios, función, cargo y monto de la última remuneración. Enumeración de hechos y fundamentos jurídicos. Medios probatorios. Firmas, huellas y abogado.

5.1.2 Intervención jurisdiccional

La función jurisdiccional, se ejerce por la Corte Suprema de Justicia y por los tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de Justicia. Artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial y 203 párrafo 4º de la Constitución Política de la República de Guatemala.

5.1.3 Requisitos de la demanda (Artículo 332 del Código de Trabajo)

Designación del órgano jurisdiccional;

Identificación de las partes;

Fundamentación fáctica;

Fundamentación jurídica;

Medios probatorios;

Petición o pretensiones;

Lugar y fecha;

y firmas.

5.1.4 Anexos a la demanda

Documentos de identidad;

Testimonios o actas de poderes;

Documentos ofrecidos como prueba;

Pliegos interrogatorios; y

Actas de notificación.

5.1.5 Resolución que admite el trámite de la demanda (Primera resolución)

En esta resolución el órgano jurisdiccional, señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, con sus respectivas pruebas, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo. (Artículo 335 del Código de Trabajo)

La demanda puede ser admitida provisionalmente pero no tramitada. Se fija un plazo para que se subsanen los defectos, si no, se da por no presentada, no se le da

trámite. (Artículo 334 del Código de Trabajo)

5.1.6 Primera audiencia o comparecencia

En esta primera audiencia, el actor puede ampliar o ratificar la demanda, en cuanto a los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas o bien no hacerlo, estas decisiones son las actitudes del actor. El término para ampliar los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas por el actor, puede darse entre la citación y la primera audiencia o al celebrarse ésta; tal como lo establece el Artículo 338 segundo párrafo del Código de trabajo; también en este mismo Artículo y mismo párrafo en su parte final se establece: "que a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código".

5.1.7 Actitudes del demandado

5.1.7.1 No comparece a la primera audiencia, siendo citado legalmente para presentar confesión judicial en la misma; bajo los apercibimientos correspondientes, y no presenta excusa. Entonces sin más trámite el juez dicta sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia, tal como lo establece el Artículo 358 del Código de Trabajo. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se tratara de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de

confesión judicial del demandado (Artículo 358 del Código de Trabajo 2º párrafo).

5.1.7.2. No comparece y no presenta excusa. En este caso el juicio continúa en rebeldía, sin más citarle ni oírle (Artículo 335 del Código de Trabajo).

5.1.7.3 No comparece, pero presenta excusa legalmente. En este caso se fija una nueva audiencia, a realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó. En caso persista la causa de la excusa las partes deberán designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial. (Artículo 336 del Código de Trabajo)

5.1.7.4. Interpone excepciones

“ Las excepciones constituyen las defensas utilizadas por el demandado para atacar, por un lado la forma de la demanda y buscar su depuración mediante la dilación del proceso; y por otro lado el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, con el objeto de desvirtuar o extinguir el derecho alegado por este.”²⁵

De acuerdo a esta definición el demandado cuenta con los medios necesarios, para defenderse de la acción iniciada por el actor en la respectiva demanda, utilizando para el efecto las excepciones ya sea para depurar el proceso o bien para contradecir las pretensiones del actor, o hacer inexistente las pretensiones planteadas.

²⁵ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, págs. 99 y 100

Las excepciones en materia laboral se encuentran contenidas en los Artículos 342 y 343 del Código de Trabajo.

5.1.7.4.1. Clasificación de las excepciones

En el derecho clásico o romano:

- a) dilatorias o temporales;
- b) perentorias o perpetuas.

Excepciones en el Código de Trabajo, Artículos 342 y 343:

- a). Dilatorias, esta clase de excepciones se interponen en la audiencia antes de contestar la demanda y la reconvención; y son los medios de defensa que utiliza el demandado para depurar el proceso. En el Código Procesal Civil y Mercantil reciben el nombre de excepciones previas;
- b). Perentorias: Se interponen con la contestación de la demanda o la reconvención; y atacan las pretensiones del actor o el fondo del asunto.

5.1.7.5. Contestación de la demanda

Es una de las actitudes del demandado, en la cual se plasma el derecho de contradicción. Acto en el que la parte demandada se opone expresamente a la

pretensión demandada.

Contestación de la demanda en sentido Negativo: Es cuando el demandado contesta que no está de acuerdo con la demanda, niega y contradice extremos, y además ataca las pretensiones del actor, interponiendo excepciones perentorias.

Positiva o afirmativa: es cuando se reconocen extremos, o bien un total allanamiento aceptando las pretensiones del actor; Puede admitir hechos pero negar derecho. Artículos: 332, 333, 334, 338 y 340, del Código de Trabajo.

5.1.7.6 Rebellía del demandado

Esta se produce cuando la parte demandada no se presenta a la primera audiencia en donde el órgano jurisdiccional señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, para presentar sus pruebas en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle; asimismo cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, y el demandado no comparezca, será declarado confeso en su rebeldía; esta prueba el juez la fijará para la primera audiencia, toda vez que el demandado hubiere sido legalmente citado, sin justificar su inasistencia para prestar la prueba propuesta, bajo los apercibimientos correspondientes.

En este último caso, el juez sin más trámite dictará sentencia dentro de las cuarenta y

ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. (Artículos 335, 354 y 358 del Código de Trabajo)

5.1.8 Los medios probatorios

Estos constituyen puramente las herramientas, gracias a las cuales el juez se pone en contacto con hechos desconocidos para comprobarlos, en base a razones o motivos que los mismos proporcionan y que llevan al juez a la certeza de tales hechos.

Hoy en día existe una serie de clasificaciones respecto a los medios de prueba en particular, sin embargo, en la doctrina conviene señalar los medios que a continuación se detallan:

Típicos:

Declaración de Parte,

Declaración de Testigos,

Prueba documental,

Pericias,

Inspección Judicial.

En el Código de Trabajo se encuentran contenidos los medios de prueba que a continuación se detallan:

1.-Prueba testimonial

2.-Dictamen de expertos

3.-Prueba documental

4.-Prueba de confesión judicial.

Artículos, 347, 348, 349, 350,352, 353, 354, y 358 del Código de Trabajo, y supletoriamente los medios de prueba contenidos en el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Atípicos:

Todos aquellos medios que nos permitan lograr la finalidad de los medios probatorios.

5.1.9 La sentencia:

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

5.1.9.1 Forma y contenido de la sentencia:

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos comunes a todo acto procesal, de lugar, de tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo

prescribe: "Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título." Por su parte el Artículo 359 del mismo Código, establece: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia."

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece: "Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate."

Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

a) Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte (en lo laboral cuando los hubiese);

- b) Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos;
- c) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven aparte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba;
- d) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán; asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;
- e) La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

5.1.9.2 Clases de sentencias posibles en el procedimiento ordinario laboral, Artículos 358 y 364 del Código de Trabajo

- a) Declarativas: Como por ejemplo, cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.
- b) De condena: Por ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere.

- c) **Desestimatorias:** Por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda.

- d) **De rebeldía:** Cuando habiendo sido citado el demandado, a comparecer a la audiencia señalada por el órgano jurisdiccional, en un caso de despido injustificado, o para prestar confesión judicial y éste no comparece se dictara sentencia en rebeldía.

5.2 La figura del reajuste

La palabra ajuste, deviene de ajustar, de adoptar, nivelar, condicionar a una forma o un estado. El reajuste, es una forma de revisión de ajuste, de un nuevo ajuste para equipararlo a donde quiere el sujeto activo. En materia laboral, el reajuste se debe denominar a aquel acto que por virtud de la ley, tiene la facultad un órgano administrativo o judicial, de equiparar a una condición ya existente (salario mínimo) esa condición real y que no es congruente con la condición existente. Se basa en que si un trabajador esta devengando un salario inferior al salario mínimo, procederá automáticamente el reajuste salarial, por cuanto, las normas laborales, prohíben que un trabajador no debe devengar menos del salario mínimo; sin embargo, también la autoridad que conoce, ya sea administrativa o judicial, tiene que tomar en consideración que en muchas actividades laborales, el trabajo se paga al trabajador, en un monto de dinero y en especie, y cuidar de que ese reajuste sea real, es decir, que

no exista un pago en especie que pueda ser representativo para evitar el reajuste.

Para tomar en consideración lo que conceptúa el Artículo 91 del Código de Trabajo, que no es más que la norma que faculta a la entidad administrativa o judicial para que proceda el reajuste, principalmente en los procesos laborales; esta surge precisamente porque se ha considerado previamente los factores que determinan la fijación de los salarios mínimos; dentro de estos factores que han sido objeto de consideración, podemos mencionar los siguientes:

a) El costo de la vida: Incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

b) La oferta de trabajo: Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio. En nuestro país, en donde existe mucha mano de obra no calificada, y que se emplea en el área de la agricultura, los patronos, tienen la posibilidad de que se fije para estos trabajadores, condiciones inferiores a las que regula la ley, respecto al salario, y aún así, debe considerarse que han sido generosos porque permiten proporcionar un trabajo a los

guatemaltecos que lo necesitan.

c) La productividad: Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos. Este tema ha sido objeto de discusión respecto a que la productividad en la realidad guatemalteca solo favorece al patrono, por cuanto se incrementa la productividad, pero este no incrementa los salarios, y los mantiene incluso por debajo de los salarios mínimos.

d) Poder de negociación: La organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario. Esta situación para el caso de Guatemala, se ve claramente en el caso del sector público, en donde es muy difícil encontrar que los trabajadores no cuenten con un salario muy por arriba del mínimo, y esto se debe al poder de negociación que han tenido los grupos de trabajadores organizados, sin embargo, para el caso del sector privado, la situación es diferente y perjudicial para los trabajadores, por cuanto el Estado por representar los intereses de los patronos, no promueve las negociaciones para mejorar las condiciones de trabajo de éstos. Por lo que se puede observar claramente la gran diferencia entre estos dos sectores, los que pertenecen al sector público, los cuales se organizan y logran la negociación, en cambio los otros, o sea los del sector privado, cuyo órgano tutelar es

el Estado, no actúa para promover las negociaciones, y como consecuencia no se mejoran las condiciones de trabajo.

e) **Calificación profesional del trabajador:** En función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador negociará el sueldo inicial en una empresa y su posterior carrera de promoción profesional. Este aspecto es fundamental para el caso de las actividades económicas determinadas, pero no para la gran mayoría de trabajadores que pertenecen por ejemplo, al trabajo agrícola o de la maquila, como se señaló anteriormente en este trabajo.

5.2.1 Formas de fijar el reajuste:

a) **A petición del trabajador.**

Esta es una forma de fijación del reajuste, y es cuando el juez tiene conocimiento a través de un proceso laboral, acerca de la reclamación que hace el trabajador del no pago de su salario o de determinadas prestaciones laborales, y en los hechos, es en donde expone el trabajador todas las circunstancias que considera le afectan y que por eso pide que se le haga justicia, pues en este caso, conviene hacer la reflexión de que existe el criterio de jueces laborales en cuanto a que este reajuste salarial, a pesar de que es debido, debe ser solicitado por el trabajador en su respectiva demanda, para poder fijarse.

b) De oficio.

En esta forma de fijación del reajuste salarial, los jueces deben de aplicarlo, sin que haya petición por parte del trabajador para el ajuste del salario mínimo; sin embargo el criterio de los jueces al aplicar de oficio el reajuste salarial, es que se corre el riesgo de que el trabajador no haya mencionado que recibe determinado monto de dinero en especie y determinado monto de dinero en efectivo.

CAPÍTULO VI

6. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

6.1 Entrevistas y análisis de sentencias

Se realizaron dos entrevistas a jueces de trabajo y de previsión social, y también a abogados litigantes en el ramo laboral, así como el análisis de sentencias. En cuanto a las entrevistas, se presenta a continuación los resultados:

Cuadro No. 1

Pregunta: ¿Cree usted que en Guatemala, es generalizado el pago del salario mínimo a los trabajadores de cualquier sector económico?

Respuesta	Cantidad
Si	0
No	10
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, Octubre año 2007.

De conformidad con la respuesta anterior a los entrevistados, todos fueron de la opinión de que en Guatemala, el pago del salario mínimo no es generalizado, quiere decir, que en muchos sectores económicos no se paga el salario mínimo, incumplimiento con las normas laborales que al respecto se regulan, y el ejemplo claro de ello, podría circunscribirse a lo que sucede con los trabajadores del campo.

Cuadro No. 2

Pregunta ¿Considera que en el sector agrícola o de la agricultura se paga al trabajador el salario mínimo fijado por la ley?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	10
Total:	12

Fuente: investigación de campo, octubre año 2007.

De conformidad con el cuadro anterior, este tiene relación con el anterior, por cuanto es evidente que de acuerdo a la realidad guatemalteca, los trabajadores de la agricultura o del trabajo agrícola no se les hace efectivo el pago del salario mínimo, y en este aspecto, también, existe una confusión con el hecho a que los patronos, conceptualizan

a su favor, el hecho de que proporcionan vivienda, y aprovechamiento de los frutos del terreno que se les ha dado para habitar sin cobrarles ningún centavo, como parte del salario, y esa es la justificación por la cual no se les paga el salario mínimo en concepto de dinero sino que si se les paga el salario mínimo, tomando en cuenta que reciben en especie y en dinero, sin embargo, si se revisan las condiciones en que estos trabajadores prestan sus servicios, conviene hacer la reflexión, que mucho mejor sería que se les pagara su salario mínimo, sin proporcionarles vivienda, a pesar de que tal como lo señala la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, tienen obligación de hacerlo la parte patronal, sin que ello, represente un pago en especie del salario.

Cuadro No. 3

Pregunta ¿Cree usted que en la industria de la maquila, se paga el salario mínimo ?

Respuesta	Cantidad
Si	08
No	02
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2007.

Con respecto a esta pregunta, cabe preguntarse, si efectivamente en el caso de los trabajadores y trabajadoras del sector de la maquila reciben el salario mínimo o uno por debajo del mismo, si se considera también, que de conformidad con la realidad, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras realizan horas extras es decir, jornadas de trabajo extenuantes, y que de alguna manera, si bien pudieran recibir el salario mínimo u otro poco más, esto no compensa, las largas jornadas de trabajo en concepto de horas extras que obligatoriamente realizan; y que de alguna manera incide también en las condiciones de trabajo en que prestan sus servicios, respecto a la falta de iluminación, hacinamiento, ventilación, etc.

Cuadro No. 4

Pregunta ¿Considera usted, que en la industria de la maquila, los trabajadores y trabajadoras prestan su trabajo en condiciones de hacinamiento, falta de iluminación, ventilación, etc..?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	0
Total:	10

Fuente: Investigación de campo octubre 2007.

Esta pregunta tiene relación con el cuadro anterior, por cuanto, si bien pudieran estar recibiendo el salario mínimo u otro poco más del mínimo, en concepto de horas extras obligatorias, cumplen largas jornadas de trabajo, y las condiciones en que realizan la labor son lamentables y deprimentes; circunstancias que es de conocimiento popular, y que las autoridades de trabajo hacen caso omiso a esa circunstancia; a la vez, que se tiene conocimiento, de que muchos de los patronos en este sector, adeudan a los trabajadores o trabajadoras, semanas de trabajo, y en muchos casos, se retiran de la ciudad, e incluso, vuelven a abrir otra fábrica en otro lugar, sin que las autoridades se percaten de lo perjudicial que representa para los trabajadores, y que violenta a todas luces las leyes de trabajo.

Cuadro No. 5

Pregunta: ¿Considera que los jueces laborales en los procesos, cuando el trabajador señala el salario devengado, y este es inferior al mínimo, debe realizar el reajuste del salario en la sentencia para fijar los montos que debe pagar el patrono en concepto de salario?

Respuesta	Cantidad
Si	08
No	02
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, octubre 2007.

Del total de los entrevistados, ocho indicaron que si es conveniente de que en la sentencia el juez se pronuncie sobre el reajuste del salario, por cuanto existe en la realidad guatemalteca, muchos trabajadores, que devengan un salario muy por debajo del mínimo, sin embargo, dos de los entrevistados indicaron que no por cuanto, se sabe que el salario se puede fijar en especie y en efectivo, y el trabajador debe pedirlo, puesto que no puede alegarse ignorancia de la ley de conformidad con el Artículo 3 de la Ley del organismo Judicial, esto haría que el juez no se equivocara respecto del reajuste y fuera una sentencia de conformidad con lo pedido.

Cuadro No. 6

Pregunta: ¿Cree usted que en Guatemala, todos los trabajadores deben devengar el salario mínimo o más del mismo y no menos?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	0
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, octubre del año 2007.

Es criterio unánime de los entrevistados de que en Guatemala, todo trabajador tiene el

derecho de devengar el salario mínimo, puesto que este representa la forma en que el trabajador y su familia, podrían sufragar los gastos mínimos de sobrevivencia, respecto a la alimentación, educación, pasajes, incluso, recreación.

Cuadro No. 7

Pregunta: ¿Considera que el reajuste del salario mínimo debe estar institucionalizado para que se aplique en los procesos laborales?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	0
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, octubre del año 2007.

Del total de los entrevistados, todos indicaron que debe institucionalizarse el reajuste del salario mínimo, por cuanto, a pesar de que la ley lo establece, que los patronos y trabajadores deben pactar la forma o el monto de salario pero este no puede ser menos del mínimo fijado por la ley, existe en la realidad, muchos trabajadores que devengan menos del salario mínimo, y es el caso de que si se institucionaliza el salario mínimo, tal

como lo señalan los entrevistados, sería una manera de que el patrono que contrate trabajadores, sepa que si le reclaman prestaciones por no pagarlas por la vía administrativa o judicial, y paga un salario inferior al mínimo, en el reajuste que tiene obligadamente que hacer la autoridad, tendría que incrementarse el monto que ya tenía establecido para el pago de este o los trabajadores que se encuentren en la misma situación.

Cuadro No. 8

Pregunta: ¿De la lectura del Artículo 91 del código de trabajo, considera que el reajuste del salario procede en cualquier proceso laboral en donde se reclame prestaciones laborales y el trabajador devengue un salario inferior al mínimo ?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	0
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2007.

Esta respuesta de alguna manera tiene relación con la anterior, y es que es evidente de que para los entrevistados, existe la necesidad de que se institucionalice y se legalice en todo caso, el reajuste del salario mínimo como una obligación por parte de la

autoridad consultada, que bien puede ser la inspección general de trabajo, en el caso de precisar el cálculo de las prestaciones laborales, y en el caso de los órganos jurisdiccionales, en el momento de fijar los montos en la sentencia correspondiente.

Cuadro No. 9

Pregunta ¿Considera que el reajuste salarial debe regularse adecuadamente en la ley, para que no existan criterios encontrados o diversos en cuanto a que se fije de oficio y en otro aspecto se fija a pedido del trabajador en las demandas?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	0
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2007.

Respecto a esta respuesta, es de considerar que en la realidad guatemalteca, especialmente en el caso de los órganos jurisdiccionales, existen criterios encontrados respecto a que debe señalarse en la sentencia el reajuste del salario mínimo al trabajador, aunque este no lo pida, y otros criterios estriban en que cuando el trabajador lo solicite debe hacerse, tomando en consideración que pueden existir circunstancias

que así lo aconsejen, por las formas en que se paga el salario, ya sea en especie o en efectivo. En todo caso, es indiscutible la opinión unánime de que el reajuste debe fijarse en la ley, para conocimiento concreto de todos y que no solamente sirva a manera de prevención, sino de sanción en todo caso.

Cuadro No. 10

Pregunta ¿Cree usted que el Artículo 91 del código de trabajo debe reformarse en el sentido de que se regule el reajuste salarial en los procesos laborales de oficio?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	0
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2007.

De conformidad con el análisis de las respuestas anteriores, es evidente de que es criterio de los entrevistados de que se regule adecuada y técnicamente el reajuste salarial, y esto debe hacerse en el Artículo 91 del Código de Trabajo.

A continuación se analizarán dos sentencias, en donde el trabajador no solicitó el reajuste del salario mínimo, dando por aceptado que es legal el hecho de que se le pague un salario muy por debajo del mínimo y en estos casos, los jueces en sus sentencias no procedieron a realizar el reajuste salarial, siendo a juicio de quien escribe, necesario.

6.2 Primera sentencia

a) Antecedentes del caso

Se refiere a un proceso ordinario laboral de fecha cuatro de abril del año dos mil dos, promovido por X persona, en contra de la entidad Y, SOCIEDAD ANÓNIMA. La parte actora es civilmente capaz de comparecer a juicio, vecina del Municipio de Chimaltenango departamento de Chimaltenango, y con domicilio en este departamento; actúa bajo la asesoría de la Bachiller W, Pasante del Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La parte demandada, es civilmente capaz de comparecer a juicio, compareció a través de su Representante Legal y con la asesoría del Abogado Juan Pérez.

NATURALEZA DEL PRESENTE PROCESO: La naturaleza del presente proceso es ordinario. **OBJETO DEL PROCESO:** El objeto del presente proceso es que la actora, pretende que la parte demandada le pague las prestaciones laborales que le corresponden de conformidad con la ley por haberla obligado a renunciar. **RESUMEN DE LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA DEMANDA Y SUS AMPLIACIONES:** La

actora al comparecer a juicio expuso: I) DE LA RELACION LABORAL: La relación laboral inició el día trece de enero del año dos mil uno y finalizó el día treinta y uno de diciembre del año dos mil uno; II) DEL TRABAJO DESEMPEÑADO: Trabaje en el área familiar en el departamento de Atención al Cliente, como Secretaria. III) DE LA JORNADA DE TRABAJO: Laboré de lunes a sábado o de domingo a domingo obteniendo un día de descanso, en horario de las nueve a las diecisiete horas sin respetar días de descanso. IV) DEL SALARIO DEVENGADO: el salario promedio devengado durante los últimos seis meses fue de un mil quetzales mensuales; V) DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: Finalizó en virtud de despido indirecto de que fuera objeto por parte de la demandada el treinta y uno de diciembre del año dos mil uno. VI) RECLAMACIONES FORMULADAS: a) INDEMNIZACIÓN, b) VACACIONES, c) AGUINALDO, d) BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO, e) BONIFICACIÓN INCENTIVO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO; todas estas prestaciones correspondientes a todo el periodo laborado; f) SALARIOS RETENIDOS: Correspondiente al mes de diciembre del año dos mil uno. Ofreció las pruebas que creyó pertinentes e hizo la petición correspondiente. _____

RESOLUCIÓN DEL ORGANO JURISDICCIONAL

DE LOS HECHOS SUJETOS A PRUEBA: a) La relación laboral de la señorita xx, como trabajadora y la ENTIDAD xx, SOCIEDAD ANÓNIMA, como patrono; b) El despido indirecto de la trabajadora por parte del demandado, c) El derecho de la

trabajadora, a que se les paguen las prestaciones laborales pretendidas y la obligación de la parte patronal de satisfacerlas. -----

CONSIDERANDO: DE LAS NORMAS LEGALES Y DOCTRINARIAS: Que el Código de Trabajo, se sustenta en principios doctrinarios de justicia social, siendo un derecho tutelar, tratando de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, principio que se fundamenta en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que se determina la tutelaridad de las leyes de trabajo en favor de los trabajadores. Así mismo este artículo establece que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador y su carácter imperativo estriba en que sus normas son de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley. El mismo Código de Trabajo en su Artículo 3o. conceptúa al trabajador como "Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de contrato o relación de trabajo. Por otra parte, en el Artículo 18 del mismo cuerpo legal, se define que el contrato de trabajo como un vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de este último a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Su normativa también establece que en el Artículo 19 que para la existencia del contrato individual de trabajo y su perfeccionamiento, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. Regula además en el Artículo 30, que la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento

respectivo. La falta de este o la omisión de algunos requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse salvo prueba en contrario, ciertas estipulaciones de trabajo, afirmadas por el trabajador. El Artículo 78 de la Ley citada preceptúa: Que la terminación del contrato de trabajo surte sus efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes que transcurra el término de prescripción.”. **CONSIDERANDO DE LAS NORMAS LEGALES APLICABLES A LAS PRESTACIONES LABORALES RECLAMADAS EN EL PRESENTE PROCESO:** El actor en el presente proceso reclama el pago de las prestaciones laborales de INDEMNIZACIÓN, DAÑOS Y PERJUICIOS, VACACIONES, AGUINALDO, BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO; BONO INCENTIVO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, VENTAJAS ECONÓMICAS, HORAS EXTRAORDINARIAS; respecto a estas reclamaciones establece nuestro ordenamiento jurídico lo siguiente: en el Artículo 82 del Código de Trabajo “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo cualquiera que ésta sea.”

Siendo que en el presente caso, quedó probada la relación laboral entre actor y demandado, y por el contrario, el patrono demandado no probó que le haya pagado al actor la prestación de indemnización con los documentos que debió presentar en la audiencia del juicio oral, se tiene por no pagada esta prestación y como consecuencia, debe condenarse al pago de la indemnización a favor del actor, y siendo que, los daños y perjuicios son consecuencia directa del derecho a la indemnización, que surge cuando esta no es pagada, es procedente también el condenar al patrono demandado al pago de daños y perjuicios de conformidad con el Artículo 78 inciso b) del código de trabajo.

En cuanto a las vacaciones los Artículos 130, 133, 136, 137 del Código de Trabajo regulan: "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles." "Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa." "Los trabajadores deben gozar sin interrupción su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Los trabajadores deben de gozar sin interrupción su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los últimos cinco años." "De la concesión de las vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador. Tratándose de empresas particulares se presumen, salvo

prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.” En relación a la prestación de aguinaldo, el Decreto 76-78 del Congreso de la República preceptúa en los Artículos 1, 5, 7, 9: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento de sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.” “El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor; pero el trabajador, a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado.” “Del pago de la prestación de Aguinaldo debe dejarse constancia escrita. Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado.” “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.”. Respecto a la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, el Decreto 42-92 del Congreso de la República establece en los Artículos 1, 2, 3, 4: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación

es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador." "La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado." "La bonificación debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación." "Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses.". Respecto a estas tres prestaciones, siendo que la parte demandada no comprobó haber pagado las mismas es procedente la condena a su pago por lo que así debe hacerse. En cuanto a la reclamación de HORAS EXTRAS, DIAS DE ASUETO, estas deben ser declaradas sin lugar en virtud de que la parte actora durante la secuela del proceso no logró probar que efectivamente trabajo el tiempo que pretende, ya que el único testigo que presentó respondió que no le consta la jornada de trabajo. En cuanto a la pretensión de ventajas económicas, esta pretensión debe ser declarada con lugar y condenar, tomando en consideración que, la declaración testimonial obrante en autos y que fuera aportada como prueba al proceso por el actor, demuestra que efectivamente, el trabajador adicional a su salario cultivaba cuatro tareas de terreno propiedad del demandado, y

como consecuencia esto constituye una prestación adicional de conformidad con lo que al respecto establece el Artículo 90 del Código de Trabajo, en virtud de que no se comprobó la existencia de pacto en contrario. En cuanto a la prestación reclamada de Bonificación incentivo para trabajadores del sector privado, el Decreto 78-89 del Congreso de la República, en sus Artículos 1, 2, 3, 7 determina: "Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia." "La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación, no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo del séptimo día, que se computará como salario ordinario." "Por su naturaleza la bonificación incentivo a que se refiere esta ley, no constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la ley, a los salarios ya acordados o a otros incentivos que estén beneficiando ya a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo." "todos los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de quince centavos de quetzal para las actividades agropecuarias y de treinta centavos de quetzal en las demás, que deberá ser calculado por hora ordinaria efectiva de trabajo en moneda de curso legal y pagada al trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal o mensual de acuerdo a la forma de pago de la empresa.". El Decreto 7-2000 del Congreso de la República, modifica el artículo 7 del Decreto 78-89 del Congreso de la República, modificando el valor de la hora ordinaria efectiva de trabajo, surtiendo efecto a partir del día de su publicación en el Diario Oficial, que fue el

día diez de marzo del año dos mil uno por lo que los patronos, a partir de la fecha indicada, deberán pagar a los trabajadores una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de quetzal para las actividades agropecuarias, y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de quetzal para las demás actividades, por hora efectiva de trabajo. Así mismo, el Artículo 1 del Decreto 37-2001 del Congreso de la República indica que: "SE crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales, que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de las bonificaciones incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República.". En el presente caso, el patrono no logró probar que esta prestación le haya sido pagada al trabajador, por lo que es procedente condenar al pago de esta bonificación, de conformidad con las tarifas vigentes durante la relación laboral. -

POR TANTO: Este Juzgado, con fundamento en lo anteriormente considerado y leyes aplicadas, al resolver **DECLARA:** I) Se impone al señor xxx, la multa de **CINCUENTA QUETZALES**, por no haber exhibido los documentos indicados en la demanda y para lo cual fue apercibido en las resoluciones de fechas veintiuno de diciembre del dos mil uno y tres de enero del año dos mil dos; la multa impuesta debe ser cancelada a favor de la Tesorería del Organismo Judicial, dentro del tercer día de estar firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento se le certificará lo conducente al Ministerio Público, por el delito de desobediencia; II) **CON LUGAR** la demanda Ordinaria Laboral promovida por el señor xxx en contra del señor xxx,

SOCIEDAD ANÓNIMA; III) Como consecuencia se condena al señor xxx, SOCIEDAD ANÓNIMA al pago de las prestaciones laborales a favor del señor xx que a continuación se indican: A) INDEMNIZACIÓN: la cantidad de DOCE MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES QUETZALES CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS; B) VACACIONES: la cantidad de SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE QUETZALES CON CINCUENTA CENTAVOS; C) AGUINALDO: la cantidad de DOCE MIL QUINIENTOS CINCO QUETZALES CON SESENTA CENTAVOS; D) VENTAJAS ECONÓMICAS: la cantidad de TRES MIL SETECIENTOS SESENTA QUETZALES CON NUEVE CENTAVOS; E) BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO: la cantidad de DOCE MIL QUINIENTOS CINCO QUETZALES CON SESENTA CENTAVOS; F) BONIFICACIÓN INCENTIVO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO: la cantidad de DIEZ MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES QUETZALES CON SESENTA CENTAVOS; G) DAÑOS Y PERJUICIOS: Los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago efectivo de su indemnización, hasta un monto máximo de doce meses de salario. IV) Las prestaciones laborales anteriormente indicadas deberá hacerlas efectivas el señor xx, SOCIEDAD ANÓNIMA, dentro del tercer día de estar firme el presente fallo, bajo apercibimiento de que si no hace efectivas las prestaciones laborales en el plazo indicado, se le certificará lo conducente para el juzgamiento de la correspondiente falta. V) Por las razones ya consideradas no se hace especial condena en costas; VIII) Notifíquese.

6.3 Segunda sentencia

a) Antecedentes del caso:

Se refiere a un juicio ordinario Laboral de fecha tres de abril del año dos mil uno.

Es promovido por XX en contra de la entidad XXX, la parte actora actúa sin accesoria legal al inicio, no así en la audiencia del Juicio Oral, asesorado por el profesional XX. Por su parte, la entidad demandada, es representada por el Mandatario Especial judicial con Representación, Licenciado XX.----- El actor pretende que la entidad, lo reinstale o bien le pague la Indemnización por tiempo de servicio por despido injusto.

b) HECHOS QUE EXPONE EL TRABAJADOR

I) DE LA RELACION LABORAL: Inicio su relación de trabajo con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP, el día dieciséis de febrero del año de mil novecientos ochenta y uno, prestando sus servicios personales en forma ininterrumpida hasta el día treinta y uno de julio del año mil novecientos noventa y seis, en diferentes cargos. II) TRABAJO DESEMPEÑADO: Desempeño diferentes cargos, y como Técnico Profesional II, delegado de la Sede Regional de Chimaltenango; III) DEL SALARIO DEVENGADO: El promedio de los salarios ordinarios devengados durante los últimos seis meses que duró su relación de trabajo fue de OCHOCIENTOS QUETZALES EXACTOS MENSUALES. IV) DEL DESPIDO INJUSTIFICADO: Con fecha treinta y uno de julio del año de mil novecientos noventa y seis, fue notificado del Acuerdo de

Gerencia del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP numero G guión dos mil setenta y nueve, guión noventa y seis, en el que se daba por cancelada la relación laboral entre el y la entidad demandada por causales imputables al trabajador CESAR AUGUSTO GRAMAJO CALDERON del cargo de Técnico Profesional II, Delegado de la Sede Regional de Chimaltenango, y la entidad demandada, fundamentándose en lo dispuesto en el artículo 76 numerales 8 y 10 de la Ley de Servicio Civil.

C) DE LOS HECHOS SUJETOS A PRUEBA: a) La relación laboral del actor como trabajador y la entidad en calidad de patrono; b) El despido directo e injustificado; c) El derecho del trabajador, a las prestaciones laborales pretendidas y la obligación de la parte patronal de satisfacerlas.

CONSIDERANDO: DE LAS NORMAS LEGALES Y DOCTRINARIAS: Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 108 que "Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil conservaran ese trato". Que La Ley de Servicio Civil contenida en el decreto 1748 del Congreso de la República, establece en el artículo 1 que "Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos,



susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado" y tiene como propósito general "regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de Administración de personal". Que la Constitución Política de la República de Guatemala, así como la Ley de Servicio Civil establecen en el primer caso, que "Los derechos consignados en esta sección (trabajo) 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...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores. En el segundo caso, establece en el artículo 5 Fuentes supletorias. Los casos no previstos en esta ley, deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del Derecho". Que el Código de Trabajo, se sustenta en principios doctrinarios de justicia social, siendo un derecho tutelar, tratando de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, principio que se fundamenta en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que se determina la tutelaridad de las leyes de trabajo en favor de los trabajadores. Así mismo este artículo establece que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador y su carácter imperativo estriba en que sus normas



son de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley. El mismo Código de Trabajo en su Artículo 3o. conceptúa al trabajador como "Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de contrato o relación de trabajo. Por otra parte, en el Artículo 18 del mismo cuerpo legal, se define que el contrato de trabajo como un vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de este último a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Su normativa también establece que en el Artículo 19 que para la existencia del contrato individual de trabajo y su perfeccionamiento, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. Regula además en el Artículo 30, que la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de algunos requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo, afirmadas por el trabajador. El Artículo 78 de la Ley citada preceptúa: Que la terminación del contrato de trabajo surte sus efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según el

Código de Trabajo le puede corresponder; y, B) A título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses y las costas judiciales.

“EN MATERIA PROCESAL: Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoseles de presentarse con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo sin mas citarle, ni oírle.”

○ **CONSIDERANDO: DE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA:** La valoración de los medios de prueba tiene relación secuencial con el establecimiento de los hechos que se sujetan a prueba. En consecuencia, en base a la valoración de la prueba, se tienen por establecidos los siguientes hechos: a) La relación laboral del demandante como trabajador, y la entidad **INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD** como empleadora; queda comprobado también con la confesión judicial y reconocimiento de documentos que el actor dentro de su función programó para el segundo trimestre del año de mil novecientos noventa y seis la realización de tres eventos identificados con los números **Cinco guión S once diagonal C diagonal cero ochenta y cinco diagonal noventa y seis, cinco guión S once, diagonal C diagonal O diagonal ochenta y seis diagonal noventa y seis y cinco guión S once diagonal C diagonal O diagonal ochenta y siete diagonal noventa y seis**, y al haber practicado el Director de Operaciones de la entidad una supervisión de dichos eventos, estableció que no se estaban llevando a cabo en los lugares que había sido reportados por el actor, así como que a partir del año de mil novecientos noventa, el actor cuenta con un proceso administrativo



disciplinario que contiene llamadas de atención por incurrir en faltas de trabajo y que aparece en autos el informe rendido por la Secretaria de la División de Recursos Humanos de la entidad demandada, lo cual le hace acreedor al actor en el hecho de haber incurrido en las causales de despido contenidas en las literales ocho, nueve, diez y doce del Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil. B) Que el demandante al momento de ser despedido no se le pagaron sus prestaciones laborales, sin embargo, con fecha, catorce de enero del año de mil novecientos noventa y siete, solicito el actor a la Jefe de Relaciones Laborales de la entidad demandada, el pago de sus prestaciones pendientes proporcionales, habiéndosele extendido un cheque identificado con el número A guión doscientos siete mil ciento noventa y dos de fecha dieciocho de abril del año de mil novecientos noventa y siete y que contiene la boleta de liquidación numero treinta y seis guión noventa y siete, que corresponde al pago de las siguientes prestaciones: a) Por concepto de pago de bono catorce, periodo comprendido del uno del mes de julio al treinta y uno del mes de julio del año de mil novecientos noventa y seis la cantidad de **DOSCIENTOS NUEVE QUETZALES CON SESENTA Y SIETE CENTAVOS**; b) Por concepto de pago de doscientos trece días de aguinaldo proporcional por el periodo comprendido del uno del mes de enero al treinta y uno del mes de julio de mil novecientos noventa y seis, la cantidad de **CUATROCIENTOS SESENTA Y CUATRO QUETZALES CON VEINTITRÉS CENTAVOS**, c) Por concepto de pago de doscientos trece días de bono vacacional proporcional, por el periodo comprendido del uno de enero al treinta y uno de julio de mil novecientos noventa y seis, **CIENTO DIECISÉIS QUETZALES CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS**. d) Por concepto de pago de trece días de vacaciones proporcionales por el periodo



comprendido del uno de enero al treinta y uno de julio de mil novecientos noventa y seis, la cantidad de UN MIL DOCE QUETZALES CON NOVENTA CENTAVOS, e) Por concepto de pago de seis días de vacaciones pendientes de gozar del periodo del año de mil novecientos noventa y cuatro guión mil novecientos noventa y cinco, la cantidad de CIENTO SESENTA Y SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y NUEVE CENTAVOS, SIENDO UN TOTAL DE UN MIL DOSCIENTOS SETENTA QUETZALES CON SESENTA Y SIETE CENTAVOS.

○ CONSIDERANDO: DE LAS PRESTACIONES LABORALES RECLAMADAS: En el presente caso se determina que al demandante se le cancelaba mensualmente por la prestación de sus servicios un salario de OCHOCIENTOS QUETZALES EN CONCEPTO DE SUELDO, TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO QUETZALES COMO COMPLEMENTO HACIENDO UN TOTAL DE UN MIL QUINIENTOS DIECISÉIS QUETZALES, EN CONCEPTO DE SALARIO. Así mismo se desprende que el actor reclama las prestaciones laborales de: Indemnización; Vacaciones; Aguinaldo; Bono Vacacional, Vacaciones no gozadas, Daños y Perjuicios. Y en el presente caso quedo demostrado en autos que se le pagaron al actor las prestaciones laborales que reclama incluyendo la relativa al Bono catorce, la cual no fue reclamada en su oportunidad procesal por parte del actor, de conformidad con la ley, a excepción de la indemnización laboral, razón por la cual debe resolverse lo que en derecho corresponde. RESOLUCIÓN FINAL: POR TANTO: Este Juzgado, con fundamento en lo anteriormente considerado y leyes aplicadas, al resolver DECLARA: 1) CON LUGAR LAS EXCEPCIONES DE CONCURRENCIA DE CAUSALES LEGALES PARA DESPEDIR CON JUSTA CAUSA AL SEÑOR CESAR AUGUSTO GRAMAJO

CALDERON, FALTA DE DERECHO EN EL ACTOR PARA RECLAMAR INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO EN VIRTUD DE QUE EL DESPIDO JUSTIFICADO DE QUE FUE OBJETO SE DISPUSO MEDIANTE CAUSALES DE DESPIDO, DE PAGO, por las razones antes consideradas. II) SIN LUGAR las excepciones de PRESCRIPCIÓN DEL EVENTUAL DERECHO DEL ACTOR PARA RECLAMAR INDEMNIZACIÓN CON MOTIVO DEL DESPIDO JUSTIFICADO DE QUE FUE OBJETO E INAPLICABILIDAD DE LOS ARTICULOS 78 Y 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO. III) SIN LUGAR LA DEMANDA ORDINARIA LABORAL INTERPUESTA POR EL SEÑOR xx EN CONTRA DE LA ENTIDAD XX IV) Como consecuencia se condena a la parte vencida, al pago de las costas procesales V) Notifíquese.

6.4 Bases para una propuesta de reforma del Artículo 91 del Código de Trabajo

De conformidad con lo anterior, se hace necesario que se reforme el Artículo 91 del Código de Trabajo, tomando en consideración los siguientes aspectos:

Adicionar al Artículo 91 del Código de Trabajo, un párrafo que señale que en caso de que el monto fijado en concepto de salario se convenga en especie y en efectivo, debe hacerse saber esa circunstancia en el contrato de trabajo, fijando las cantidades que correspondan, para determinar que el trabajador, recibirá en concepto de salario, un monto no inferior al salario mínimo fijado para la actividad económica que representa.

También deberá señalar que en todo caso, cuando la autoridad administrativa o judicial,



para el cálculo y determinación del salario, deberá realizar cuando no se diga en el contrato de trabajo, o no lo señale el trabajador, fijar el reajuste salarial de conformidad con los salarios mínimos vigentes para la actividad económica que representa, el monto que corresponda.



CONCLUSIONES

1. Tanto el derecho de trabajo, sus principios e instituciones y los Convenios Internacionales del Trabajo, fijan las bases para la interpretación de la figura del ajuste y reajuste salarial, en aquellos casos en que el trabajador esta devengando un salario inferior al mínimo, y los jueces al dictar sentencia en los juicios ordinarios laborales no proceden a equipararlo a una condición ya existente, como lo es el salario mínimo vigente.
2. El salario, es toda remuneración, sueldo, estipendio y en general todo el monto en concepto de dinero o especie que recibe el trabajador a consecuencia de la realización de su trabajo, siendo el mínimo, el monto por debajo del cual no se puede descender y por ser uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más influyen en la vida diaria de los trabajadores, es necesario que el salario mínimo se fije en el contrato de trabajo.
3. El reajuste salarial, no es más que la actividad que realiza el juez, derivado de un proceso laboral, para que en la sentencia, al percatarse de que el trabajador devenga un salario por debajo del mínimo, lo ajuste al salario mínimo, sin esperar de que haya una petición por parte del trabajador, solicitando el reajuste salarial de conformidad con la actividad económica que representa.
4. La falta de regulación legal del ajuste o reajuste salarial, provoca omisión por

parte de los jueces en la aplicación de este beneficio, ya que en un juicio ordinario laboral, durante el pronunciamiento de la respectiva sentencia, no ajustan el salario que el trabajador devenga, a una condición ya existente como lo es el salario mínimo vigente, y esperan que el trabajador solicite este derecho, para poder otorgarlo.

5. La falta de aplicación del ajuste o reajuste salarial por parte de los jueces en el pronunciamiento de sentencias laborales, provoca en este caso vulneración del principio de tutelaridad, debido a que los jueces, únicamente proceden a otorgar este beneficio, al existir una petición del trabajador solicitando que se le conceda este derecho, olvidándose de la tutela que como representantes del Estado les corresponde.

RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo o los Juzgados de Trabajo, deben tomar en consideración y como base fundamental lo que estipula el Artículo 91 del Código de Trabajo, de que el monto del salario no puede ser inferior al que se fije como mínimo. Y si el monto percibido en concepto de salario, fuere inferior al mínimo, se debe aplicar la norma contenida en este artículo, que es la que faculta a la autoridad correspondiente para proceder al reajuste salarial.
2. El Congreso de la República de Guatemala, debe adicionar al Artículo 91 del Código de Trabajo, un párrafo que señale que en caso de que el monto fijado en concepto de salario se convenga en especie y en efectivo, debe hacerse saber esa circunstancia en el contrato de trabajo, fijando las cantidades que correspondan, y que el monto no sea inferior al salario mínimo fijado para la actividad económica que representa.
3. La Inspección General de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social cuando tengan que realizar el cálculo y determinación del salario, aunque este no se diga en el contrato de trabajo, o no lo señale el trabajador, deberá fijarse el reajuste salarial de conformidad con los salarios mínimos vigentes de acuerdo a la actividad laboral que desempeñe.
4. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Artículo 91 del



Código de Trabajo, para que se establezca como obligación para la autoridad administrativa o judicial el reajuste salarial, en los casos que corresponda, a manera de dar cumplimiento al espíritu de los principios y normas en materia de trabajo, y lo que señalan los convenios internacionales de trabajo; para que el trabajador tenga el derecho de percibir el salario mínimo vigente.

5. El legislador debe revisar las leyes de trabajo, que contienen la interpretación del ajuste salarial y hacer un estudio de las mismas, para establecer la incongruencia que existe entre estas normas y la realidad guatemalteca, y concluir su investigación indicando que es necesario que se regule en la ley la figura del ajuste o reajuste salarial y de esta manera omitir las peticiones ante los jueces para el otorgamiento de este beneficio.



BIBLIOGRAFÍA

AVANCSO, **Elementos para su comprensión, cuaderno de investigación No. 10**, 1ª ed.; Guatemala, febrero de 1994.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. 1ª ed; Ed. Incorporados S.A. de C.V. México Distrito Federal. Septiembre del 2001.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Ed. Heliasta S.R.L Buenos Aires, Argentina; 1981.

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 1t; 2ª ed.; Ed. El Ateneo, Buenos Aires Argentina, 1961.

COUTURE J. Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. 3ª ed.; Ed. Nacional S.A. México Distrito Federal, octubre de 1984.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. 1t; 2 vol; 4ª ed.; Ed. Porrúa, México Distrito Federal, 1981.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª ed.; Ed. De Palma, Buenos Aires, Argentina; 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 1t; 9ª ed.; Ed. Porrúa S.A. México Distrito Federal, 1984.

Enciclopedia Encarta, Biblioteca Premium 2,007, publicada por Microsoft Corporation en 1993.

Espasa Calpe S. A. Diccionario enciclopédico. ed. 2002. Ed. Madrid España.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª ed.; Ed. Inversiones educativas, Guatemala, enero del 2007.

FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 1ª ed.; Ed. Estudiantil Fénix. Guatemala, 2006.

FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 3ª ed.; Ed. Estudiantil Fénix. Guatemala, enero del 2006.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho laboral**. 1t; 4ª ed.; Ed. De palma, Buenos Aires Argentina, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Ed. Ilds. Buenos Aires, Argentina; 1995.

LOPEZ LARRAVE. Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Ed. Universitaria, Guatemala; 1974.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina; 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 1t; 6ª ed.; Ed. Porrúa. México Distrito Federal, 1981.

Varios Autores, UNAM. **Derecho latinoamericano del trabajo**. 1ª ed.; 1t; 1vol.; Universidad Autónoma, México Distrito Federal, DR 1974.

LEGISLACIÓN:

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

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



Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto - Ley. Número 107, dictado por el Jefe de Gobierno de la República de Guatemala Enrique Peralta Azurdia, el 14 de septiembre de 1963.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, emitido en 1989.

Convenios de la Organización Internacional de Trabajo acerca de los salarios, ratificados por la República de Guatemala:

○ Convenio número 26, del año 1928. Métodos para la fijación de salarios mínimos, ratificado el 20 de abril de 1961.

Convenio número 94, del año 1949. Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, ratificado el 28 de enero de 1952.

Convenio número 95, del año 1949. Protección del salario, ratificado el 28 de enero de 1952.

Convenio 99, del año 1951. Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, ratificado el 22 de junio de 1961.

○ Convenio 131, del año 1970. Fijación de salarios mínimos, ratificado el 3 de mayo de 1988.