

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

**EL BONO EMERGENTE DE COMPENSACIÓN AL ALTO COSTO DE VIDA PARA  
LOS TRABAJADORES Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA**

**OLIVIO DUEÑAS JUÁREZ**

**GUATEMALA, JULIO DE 2012**

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

**EL BONO EMERGENTE DE COMPENSACIÓN AL ALTO COSTO DE VIDA PARA  
LOS TRABAJADORES Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**OLIVIO DUEÑAS JUÁREZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio de 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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. José Luis De León  
Vocal: Lic. Rafael Otilio Ruíz Castellanos  
Secretario: Lic. Héctor España Pinetta

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Enexton Emigdio Gómez Meléndez  
Vocal: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña  
Secretario: Licda. Ileana Nohemí Villatoro Fernández

**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).

**Lic. Javier Alexander Romero del Valle**  
**Colegiado No. 9056**  
**10ª. Avenida 13-58 of. 407**  
**Edificio Duarte**  
**Teléfonos: 51009586-50831951**



Guatemala, 20 de febrero de 2012

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria

Su Despacho.



Estimado Licenciado Castro Monroy:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en mi calidad de Asesor de Tesis del bachiller **OLIVIO DUEÑAS JUÁREZ**, he procedido a asesorar metódica y técnicamente al estudiante en el desarrollo de su tesis intitulado: **“EL BONO EMERGENTE DE COMPENSACIÓN AL ALTO COSTO DE VIDA PARA LOS TRABAJADORES Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**, manifiesto lo siguiente:

- A) El contenido científico y técnico del trabajo de investigación, es en relación al derecho laboral y las políticas públicas a favor de los trabajadores en general, quienes se encuentra frente al alto costo de la vida y la inflación.
- B) En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, el sustentante utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método científico y el método histórico, asimismo utilizó variedad de técnicas de investigación y se apoyó en extensa bibliografía.
- C) Se corroboró la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico propio de un profesional de las ciencias jurídicas.

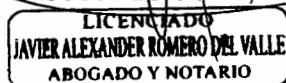
**Lic. Javier Alexander Romero del Valle**  
**Colegiado No. 9056**  
**10ª. Avenida 13-58 of. 407**  
**Edificio Duarte**  
**Teléfonos: 51009586-50831951**



- D) La contribución científica del trabajo es de importancia, pues el contenido es de interés para las trabajadoras y trabajadores, que permite establecer políticas públicas, para la creación de un bono emergente de compensación al alto costo de vida para los trabajadores.
- E) La estructura y contenido del trabajo de tesis realizado por el sustentante reúne y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando de un tema de importancia, las justificaciones y argumentos válidos, siendo la base para formular las conclusiones y recomendaciones concretas que convierten al trabajo de tesis en material dable a la discusión para la creación del bono emergente de compensación al alto costo de vida para los trabajadores.
- F) Se cumple con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad. De lo expuesto me permito extender **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo de mérito para que continúe con la revisión del mismo.
- G) Concluyo informando y dictaminando a usted, que es procedente ordenarse su revisión y en su oportunidad su discusión en Examen Público de Tesis en nuestra gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de usted, su deferente servidor.

Lic. Javier Alexander Romero del Valle  
Colegiado No. 9056  
Asesor de Tesis,



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



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

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **FLORIDALMA LUCH CAR** , para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **OLIVIO DUEÑAS JUÁREZ**, CARNÉ NO. **199822309** intitulado "EL BONO EMERGENTE DE COMPENSACIÓN AL ALTO COSTO DE VIDA PARA LOS TRABAJADORES Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA "

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

**LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc. Unidad de Tesis  
LEGM/emrl





Licda. Floridalma Luch Car  
Colegiado 6023  
6ª. Avenida 0-60, Torre II Oficina 203 A, C.C. zona 4  
Teléfono: 5305-8851

Guatemala, 26 de marzo de 2012

Licenciado

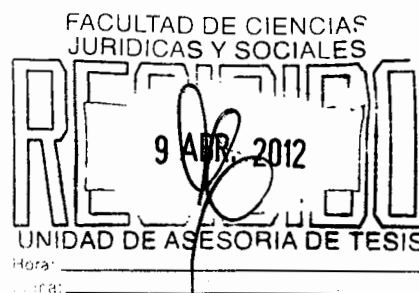
Luis Efraín Guzmán Morales

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria

Su Despacho.



Respetable Licenciado Guzmán Morales:

En cumplimiento del nombramiento de fecha veinticuatro de febrero de dos mil doce, emitido por la unidad de Asesoría de Tesis, procedí a **REVISAR** el trabajo de tesis del bachiller **OLIVIO DUEÑAS JUÁREZ**, intitulado: **“EL BONO EMERGENTE DE COMPENSACIÓN AL ALTO COSTO DE VIDA PARA LOS TRABAJADORES Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**.

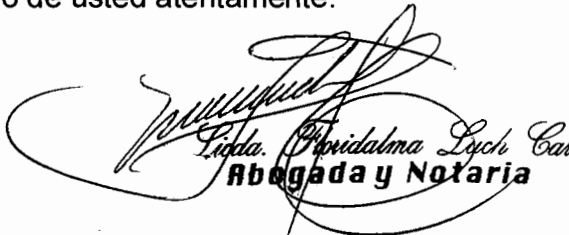
Para efecto me permito informar a usted lo siguiente: a) que el trabajo de tesis que procedí **REVISAR** se encuentra elaborado conforme a los textos legales relacionados con el derecho laboral y derecho constitucional. b) que el trabajo referido esta contenido en cuatro capítulos, comprendiendo en los mismos aspectos importantes del tema, de tal forma que el autor en el análisis realizado demuestra el alto costo de vida e inflación. Y el análisis respectivo del alto costo de vida e inflación se descubre la necesidad de la creación de un bono emergente de compensación al alto costo de vida para los trabajadores.



Licda. Floridalma Luch Car  
Colegiado 6023  
6<sup>a</sup>. Avenida 0-60, Torre II Oficina 203 A, C.C. zona 4  
Teléfono: 5305-8851

Que realice las recomendaciones, así como las correcciones pertinentes, y las mismas fueron observadas y cumplidas por el sustentante del presente trabajo. En mi opinión, la tesis, cumple con los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y para el efecto hago constar que: a) El contenido científico y técnico aporta elementos importantes en el análisis realizado. b) En cuanto a la metodología utilizada, en su desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos deductivo e inductivo así como el método analítico. c) En lo concerniente a las técnicas de investigación el sustentante aplicó las técnicas de observación, investigación documental. d) Para el efecto, la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión, de tal forma que le sea comprensible al lector. e) el sustentante brinda un importante aporte jurídico en relación al derecho laboral y constitucional, así como un enfoque doctrinario legal. f) Las conclusiones y recomendaciones son claras, sencillas y concretas. g) Por último, la bibliografía utilizada es acorde y exacta para cada uno de los temas a desarrollar en el trabajo de tesis. Por lo antes expuesto, en definitiva, al haberse cumplido con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público referidos, resulta pertinente aprobar el trabajo de investigación objeto de revisión por lo que para el efecto procedo a emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE.**

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente.



Licda. Floridalma Luch Car  
**Abogada y Notaria**

Licda. Floridalma Luch Car  
Colegiado. 6023  
REVISORA





FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de junio de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante OLIVIO DUEÑAS JUÁREZ intitulado EL BONO EMERGENTE DE COMPENSACIÓN AL ALTO COSTO DE VIDA PARA LOS TRABAJADORES Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. 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.

CEHR/iycr





## **DEDICATORIA**

**AL SOBERANO DIOS:** Mi padre eterno por su gracia, amor y misericordia, sin lo cual nunca hubiera alcanzado esta meta.

**A MI PADRE:** Pedro Dueñas Cabrera (+) quien con su apoyo, amor y consejos, me guió hacia este logro, a su memoria. Y especialmente a mi madre Dionicia Juárez Pérez, por su total apoyo.

**A MI ESPOSA:** Miriam Elizabeth Dueñas Pérez. Por su abnegación y apoyo incondicional durante toda mi carrera, siendo un importante apoyo en la culminación de la misma.

**A MIS HIJOS:** Cristian Reyes y Ludvin Brayams. Con amor y cariño paternal, como ejemplo para su formación y superación.

**A MIS HERMANOS:** Lucia, Pedro, Sandra, Roberto, Irma Beatriz, María Julia, Amílcar, Carlos Artemio y Diana Maricela. Como muestra y ejemplo que todo esfuerzo tiene su recompensa.

**A MI DEMÁS FAMILIA:** Con mucho cariño.

**A MI ASESOR DE TESIS:** Licenciado Alexander Romero del Valle.

**A MI REVISOR DE TESIS:** Licenciada Floridalma Luch Car.

**A MIS AMIGOS:** Especialmente al señor Pio Ac Sis.

**A:** LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Por brindarme conocimientos por medio de sus catedráticos, para llegar a ser un profesional del derecho y por sentirme honrado al ser uno de sus egresados.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. La relación de trabajo y la contratación laboral.....	1
1.1. Breves antecedentes.....	1
1.2. Definición de relación laboral y contrato de trabajo .....	3
1.3. Características del contrato de trabajo .....	8
1.4. Elementos fundamentales de la contratación laboral.....	12
1.4.1. Elementos generales.....	12
1.4.2. Elementos especiales.....	13
1.4.3. Elementos esenciales en la contratación laboral.....	14
1.5. Principios que deben observarse en toda contratación .....	18
1.5.1. Principios que rigen los contratos de trabajo propiamente dichos.	19
1.6. La forma de los contratos.....	20
1.6.1. Por su duración.....	20
1.6.2. Por la formalidad en la contratación.....	21

### CAPÍTULO II

2. La protección jurídica de los trabajadores.....	23
2.1. En el ámbito internacional.....	23
2.2. Los convenios internacionales de trabajo .....	28

2.2.1. El Convenio sobre el Fomento de Empleo y la Protección contra el Desempleo Número 168.....	33
2.2.2. Convenio 122 referente a política de empleo.....	44
2.2.3. Convenio 121 relacionado con las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.....	49
2.2.4. Convenio 118 sobre igualdad de trato en materia de seguridad social.....	58
2.3. Ámbito nacional.....	66
2.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	66
2.3.2. Código de Trabajo .....	81
2.4. Las autoridades responsables de las políticas de empleo en Guatemala..	86
2.4.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	87
2.4.2. Integración y organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	89
2.4.3. La Inspección General de Trabajo .....	90

### CAPÍTULO III

3. EL salario .....	99
3.1. Breves antecedentes.....	99
3.2. Definición de salario .....	101
3.3. Definición de salario mínimo .....	104
3.4 Las clases de salario.....	105

3.5. Primeros ejemplos del salario mínimo como institución legal en la legislación comparada.....	106
3.6. Características fundamentales del salario mínimo.....	107

## CAPÍTULO IV

4. La realidad nacional con relación al alto costo de la vida e inflación y la necesidad de que se cree el bono emergente de compensación al alto costo de la vida para los trabajadores .....	111
4.1. Aspectos considerativos.....	111
4.2. La realidad nacional con respecto a la inflación y el alto costo de la vida.....	112
4.3. Los salarios mínimos y la realidad nacional.....	118
4.4. Estudios realizados respecto a la problemática del no pago del salario mínimo y sus repercusiones.....	121
4.5. Análisis de la iniciativa de Ley del Congreso de la República que crea el Bono Emergente de Compensación al alto Costo de la Vida para los Trabajadores.....	125
4.6. Ventajas y desventajas para el trabajador y el patrono.....	130
4.6.1. Ventajas para el trabajador .....	130
4.6.2. Desventajas para el trabajador .....	131
4.6.3. Ventajas para el patrono .....	131
4.6.4. Desventajas para los patronos .....	132
4.7. Necesidad de que entre en vigencia .....	132



4.7.1. Presentación y análisis del trabajo de campo.....	132
4.7.2. Bases.....	133
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>137</b>
<b>RECONMENDACIONES.....</b>	<b>139</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>141</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>153</b>



## INTRODUCCIÓN

La realidad guatemalteca marca que los trabajadores en general, se ven sometidos a las condiciones que imponen los patronos, circunstancia que no se observa de una manera directa en caso de los trabajadores del Estado, pero bien en el caso de los trabajadores del sector privado. Se mantiene por parte de los patronos, una renuncia a hacer revisiones periódicas de los salarios, si se habla de salario mínimo, no son suficientes para cubrir las necesidades básicas del trabajador y sus familiares. El presente trabajo de investigación que pretende la creación de un bono emergente de compensación al alto costo de vida para los trabajadores, para la solución a esta problemática.

El alto costo de la vida y la inflación, necesariamente afectan a los trabajadores y sus familias, amerita intervención del Estado ante esa problemática creando un bono emergente de compensación al alto costo de vida para los trabajadores

La hipótesis planteada consiste en los fundamentos que los patronos obvian la realidad respecto al alto costo de vida e inflación cuando de manera voluntaria no proporcionan a los trabajadores bonos emergentes, por lo que en cumplimiento a las atribuciones del Estado, debe crearse el bono emergente de compensación al alto costo de vida para los trabajadores tal como se encuentra la iniciativa de ley en el Congreso de la República de Guatemala, pendiente de aprobación.

El objetivo general de esta tesis es lograr efectuar un estudio jurídico y doctrinario de la relación laboral, el salario mínimo y las medidas gubernamentales o legales para afrontar el alto costo de vida e inflación y las repercusiones en el caso de los trabajadores.



Para mayor comprensión, este estudio ha sido dividido en los capítulos siguientes: el primero, trata la relación laboral y la contratación laboral; el segundo, la protección jurídica de los trabajadores; el tercero; el salario y, el cuarto la realidad nacional con relación al alto costo de la vida e inflación y la necesidad de que se cree el bono emergente de compensación al alto costo de la vida para los trabajadores.

Uno de los principios filosóficos e ideológicos del derecho de trabajo es ser “tutelar de los trabajadores” porque trata de compensar la desigualdad económica, otorgándoles una protección preferente; el cual se encuentra regulado en la literal “a” del cuarto Considerando del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo vigente. Este se encuentra acorde y en sintonía con el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que indica: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos....”

Para obtener los resultados esperados y que se plasman en este estudio, se empleó el método científico, que tiene como base las fases de hipótesis, investigación, verificación y comprobación; utilizando los métodos analítico, sintético, y jurídico, partiendo de lo general a lo particular y viceversa, así también se aplicaron las técnicas de observación y documental.

Y por último, para solucionar este problema es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en coordinación con las comisiones paritaria para el salario mínimo especialmente cada año, y determinar mediante estudios, al alto costo de vida y la inflación.





## CAPÍTULO I

### **1. La relación de trabajo y la contratación laboral**

La relación laboral, es el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono y el contrato como institución, tiene en lo laboral, un significado muy especial. Contrato laboral es el acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo

#### **1.1 Breves antecedentes**

Se ha dicho que antes de un contrato de trabajo, existe la relación de trabajo, que se perfecciona precisamente en el mismo momento en que el trabajador empieza a realizar la actividad laboral que le es encomendada y a partir de la misma, recibe una remuneración o salario. Por ello, la relación de trabajo se inicia a partir de que se produce la contratación laboral, considerando que esta puede ser oral o escrita. Comúnmente la contratación es oral, para una serie de actividades de trabajo, por lo que esta subsiste en tanto subsiste el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, surge precisamente cuando surge la relación de trabajo y consecuentemente el derecho de trabajo, ya que es una institución que le es propia.

A partir del momento en que el ser humano descubre la necesidad de trabajar y que por ese trabajo percibir una remuneración, es cuando aparece formalmente el contrato de



trabajo, y este desde sus inicios no se perfeccionaba a través de la forma escrita, sino que subsistió desde sus inicios la forma de contrato verbal.

Aún a la fecha, la forma de contrato de trabajo verbal se regula en la legislación laboral guatemalteca vigente, por lo que es permitida, sin embargo, por ello, no puede decirse que el contrato escrito en materia laboral, debe ser esencial, toda vez, que subsiste a partir del momento en que se inicia la relación laboral o relación de trabajo.

Con el surgimiento de la relación de trabajo, entonces surge también lo que se debe conceptualizar como contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación y no precisamente conlleva una idea civilista de la contratación, y del poder de contratación que tienen dos personas o más en una relación contractual, sino que en materia laboral ello va más allá, es decir, que el pensamiento laboral afirma la idea de que el contrato de trabajo pertenece a un derecho social y no precisamente civil, por lo que amerita a través de la relación de trabajo, indistintamente si existe o no contrato de trabajo, la protección del Estado a través de la regulación de sus normas, tal y como se encuentra en el Código de Trabajo.

Es así como resulta conveniente, describir algunas concepciones relativas al tema:

El tratadista Trueba Urbina, indica que "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.”<sup>1</sup>

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.<sup>2</sup>

Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.”<sup>3</sup>

Néstor de Buen L. Concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social .”<sup>4</sup>

## **1.2 Definición de relación laboral y contrato de trabajo**

Se entiende por relación laboral o relaciones laborales, aquellas que se establecen entre el capital y el trabajo en un proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. “En las

---

<sup>1</sup> De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Editorial Porrea, 1976 Pág. 12

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 27

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 128

<sup>4</sup> **Ibid.** Pág. 138

sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.”<sup>5</sup>

Derivado de una relación de trabajo entre el patrono y el trabajador, se suscita lo que se denomina contrato. Con anterioridad se suscribía este tipo de contratos pero teniendo la naturaleza civil, porque el derecho de trabajo como tal no se había conformado, de tal suerte, que se ha pretendido justificar en un buen número de casos, el contrato de servicios profesionales, con un contrato de trabajo o viceversa.

El contrato de trabajo, surge precisamente cuando surge la relación de trabajo y consecuentemente el derecho de trabajo, ya que es una institución que le es propia. Sin embargo, derivado de lo que indican las normas en el derecho laboral guatemalteco, no hace falta que exista un contrato de trabajo escrito, como se puede concebir cuando se dice contrato de trabajo, porque este se desarrolla, incluso sin que exista el contrato de trabajo escrito, sino que puede ser verbal, incluso, indica que se entiende que existe contrato de trabajo a partir del momento en que se suscita la relación laboral o de trabajo.

Para el Licenciado Luís Fernández Molina, dentro del sector mayoritario de la doctrina

---

<sup>5</sup> Consulta Internet [www.wikipedia.com.html](http://www.wikipedia.com.html). 20-11-2011

de la corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporando el término de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo, sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual, en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato resaltando por el contrario lo que es la relación laboral”.

En base a lo anterior, entonces, se puede decir, que a partir del momento en que el ser humano descubre la necesidad de trabajar y que por ese trabajo percibir una remuneración, es cuando aparece formalmente el contrato de trabajo, y este desde sus inicios no se perfeccionaba a través de la forma escrita, sino que subsistió desde sus inicios la forma de contrato verbal.

Aún a la fecha, la forma de contrato de trabajo verbal se regula en la legislación laboral guatemalteca vigente, como ya se dijo, y por lo que es permitida, sin embargo, por ello, no puede decirse que el contrato escrito en materia laboral, debe ser esencial, toda vez, que subsiste a partir del momento en que se inicia la relación laboral o relación de trabajo.

El contrato de trabajo tiene por objeto la “prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios



privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de actividad profesional de otra, denominada, el trabajador.

Se reúne, en esta definición, a la tesis del contrato de trabajo, con la de la relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicio supuestamente sin vínculo contractual, y se exige: a) que los servicios sean privados con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales; b) que posean índole económica, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio; c) que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sea en dinero, en especie o mixta; d) que la retribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla; e) que dicha actividad reviste carácter profesional; f) que exista dependencia o dirección que se corresponda con la subordinación en el enfoque pasivo o desde el ángulo del que cumple con la función laboral entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.”<sup>6</sup>

“Contrato de trabajo, acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser

---

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.**, Tomo II, 24 Pág. 351



normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.”<sup>7</sup>

Conforme la ley, el Artículo 18 del Código de Trabajo indica: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresas, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una

---

<sup>7</sup> *Ibíd.* Pág. 128



obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de éste código”.

### **1.3 Características del contrato de trabajo**

El Licenciado Luís Fernández Molina “cuando se refiere a las características, explica que son las siguientes:

- a) Bilateral: De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.
  
- b) Consensual: Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.
  
- c) Oneroso: Implica una prestación mutua de contenido económico en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.



- d) Principal: No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
- e) De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones."<sup>8</sup>

Sin embargo, de lo anterior, quien escribe, establece las siguientes características fundamentales:

1. Que para que subsista el contrato de trabajo, no es necesario que el trabajador y el patrono suscriban de manera escrita el contrato de trabajo, basta para que exista y se perfeccione con que se inicie la relación de trabajo, y que como lo indica el Artículo 19 del Código de Trabajo, es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina la ley. Sin embargo, existen casos en que si es obligatoria la suscripción del contrato de trabajo escrito.
2. Tomando en consideración que el contrato de trabajo es el acuerdo entre el empresario y el trabajador por el que éste se compromete a prestar determinados servicios, por cuenta del empresario, dentro de su ámbito de organización y bajo su dirección, a cambio de una retribución, se diferencia de otros tipos de contrataciones a nivel del ámbito del derecho civil o mercantil.

---

<sup>8</sup> Fernández Molina Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 99

3. También tiene relación con otras formas de contratación, cuando interviene el consentimiento, la capacidad de goce y de ejercicio.
  
4. Generalmente los contratos de trabajo los suscriben los mayores de edad, y en casos excepcionales los menores de 14 años con autorización de sus padres o de la Inspección General de Trabajo.
  
5. El empresario o patrono es la persona por cuya cuenta y bajo cuya dirección el trabajador va prestar sus servicios. Puede ser una persona física, empresario individual, o puede ser una persona jurídica como las sociedades (anónimas, limitadas, civiles). En caso de tratarse de una sociedad o de otra persona jurídica, ésta siempre estará representada por una persona individual que es con la que se ha de celebrar el contrato.
  
6. Existen circunstancias especiales que deben cumplirse en los contratos de trabajo, como el hecho de que se cumplan determinadas formalidades, sin embargo, el contrato de trabajo podrá formalizarse por escrito o de palabra. Se presumirá que existe un contrato por escrito, aunque no esté firmado, entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquel.
  
7. En los contratos de trabajo existe un período de prueba. Su establecimiento es optativo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. Su duración máxima es de seis

meses, aunque normalmente se establece de tres. o en unos casos de dos meses para el resto de los trabajadores.

8. Sin embargo de lo anterior, durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera titular del mismo.
  
9. En cuanto a la duración, un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal).
  
10. En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario. Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.
  
11. En cuanto a los derechos y obligaciones, la obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, clases de horario, así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos.

El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia. Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos. Tiene, además, derechos que giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.

Que el contrato de trabajo, se encuentra regido por normas protectoras hacia el trabajador, con el propósito entre otras cosas, equiparar la desigualdad material o económica existente entre el patrono y el trabajador.

## **1.4 Elementos fundamentales de la contratación laboral**

### **1.4.1 Elementos generales**

Los elementos generales del contrato de trabajo conforme lo ha señalado el Licenciado Luís Fernández Molina son los siguientes:

1. "Capacidad: En términos generales se reconocen dos clases de capacidad: de goce y ejercicio. De goce es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica. De ejercicio, es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

2. Consentimiento: Se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la Constitución vigente como en las precedentes, así como en el Código de Trabajo. Artículo 6... Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. Asimismo, se establece esta libertad en lo señalado en los Artículos 18 y 19 del mismo Código, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento. Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre.
  
3. Objeto: En el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”<sup>9</sup>

#### **1.4.2 Elementos especiales**

Según el autor ya señalado considera que se conforman los siguientes elementos especiales:

1. “Prestación personal de servicio: Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural) por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas entidades a contratar contra empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por

---

<sup>9</sup> Ob.Cit. Pág. 93

- ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento etc., no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio, y que a su vez contrata a su personal.
2. Subordinación: Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.
  3. Salario: Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo, servicios personales pueden darse muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa.”<sup>10</sup>

### **1.4.3 Elementos esenciales en la contratación laboral**

1. Actividad personal: El contrato de trabajo se deriva de una actividad personal, prestada por el trabajador a un patrono que contrató sus servicios por sus cualidades personales.

---

<sup>10</sup> *Ibíd.* Pág. 97

2. Subordinación laboral: Es el elemento típico del contrato de trabajo, porque existe una relación de dependencia o de subordinación entre el patrono y el trabajador, y que a cambio de esa relación de dependencia, el patrono paga al trabajador en concepto de salario una cantidad de dinero, y que en algunos casos el pago puede ser en especie, como lo establece la legislación laboral guatemalteca.

Esta subordinación constituye por sus características el elemento esencial de toda relación de trabajo, y que la distingue de otro tipo de relación que se da dentro de la actividad del hombre. Se entiende, entonces, la subordinación como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte. La posición de igualdad más o menos teórica existente en el acto de la contratación, pero desaparece tal paridad apenas el contrato empieza a ejecutarse.

La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización, integra la facultad patronal desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y ordenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo, no en la esfera meramente personal, ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono.

3. Ausencia de riesgo: Consiste en que para que el trabajador pueda realizar el trabajo adecuada y eficazmente, los riesgos son asumidos directamente por el patrono, al momento de ocasionar un accidente, este no es imputable al trabajador, si se

considera que no se tomaron en cuenta los riesgos y prevenciones para evitar que se produzcan en un centro de trabajo accidentes y que el patrono tiene la obligación de contar con el mobiliario y equipo necesario para realizar efectiva y eficientemente la tarea encomendada como trabajo, a la persona del trabajador. En este rubro también conviene hacer relación a la función que ocupa el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el caso de los trabajadores, y que constituye para el patrono emplear a los trabajadores cubriendo también lo relativo al seguro social, y en caso no cuenten los trabajadores con seguro social, es obligación del patrono hacerse cargo de los gastos en que se haya incurrido por causa del accidente de trabajo ocurrido.

4. Estabilidad: Es un derecho y una característica esencial de todo contrato de trabajo, toda vez, que la estabilidad, contribuye a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida, salvo alguna eventualidad surgida a causa del trabajador, como por ejemplo, que este quiera renunciar de su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional, etc. En cuanto a este rubro también es importante hacer notar que en la ley existen causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de trabajo por causas imputables al trabajador, sin que exista responsabilidad alguna al patrono.

Esta característica constituye la razón de ser al describir que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido



a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción. El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe y estabilidad en la función que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.

5. Profesionalidad: Se encuentra caracterizado el contrato de trabajo de este elemento, toda vez, que el patrono tuvo que haber solicitado del trabajador de cierta capacidad para el desempeño de dicho trabajo, sin el cual no hubiera sido posible la contratación. La profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral. Sólo se da cuando el trabajador reúna condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate, por ejemplo, no puede contratarse a un practicante de medicina como médico de un sanatorio. La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime que aquella la reviste el trabajador, y que no es tal sino quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario, quien se dedica accidentalmente, y para ganar

una cierta suma de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es tampoco un trabajador profesional. La profesionalidad ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo, pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar trabajador a quien por causa de amistad o de buena vecindad presta un trabajo. Tal actividad que en ocasiones, puede llegar a ser más o menos permanente en condiciones de subordinación.

### **1.5 Principios que deben observarse en toda contratación**

Dentro de los criterios o principios que se mueve la contratación, son los siguientes:

- a) Libertad de conclusión: "Cada persona puede o no celebrar un contrato. Hecha abstracción de los imperativos de vida y también y cada vez más, de las situaciones de monopolio en la oferta de medios para satisfacer necesidades, quien contrata lo hace porque así lo estima. Pero se produce una intervención de la colectividad por medio del Estado, bien para homologar el tráfico y evitar francos y exagerados desequilibrios, bien para imponer al monopolista de los medios de satisfacción la contratación ante la demanda. La masificación de la vida explica que, con frecuencia, el contrato del caso concreto deba adecuarse en su realización, a momentos, circunstancias e incluso contenidos previamente determinados, en todo o en parte heterónomamente.
  
- b) Libertad en la determinación del contenido del contrato: Las partes pueden estipular lo que crean conveniente. Dos límites importantes se imponen: no pueden emplear el contrato para evadir el contenido que la ley exige para esa modalidad, concebido

como contenido mínimo (por lo que aquí es irrelevante lo que las partes pacten), ni puede usar del contrato para ir más allá de lo que la ley autoriza (por lo que son nulos los pactos que transgredan el límite). Así mismo, las nuevas modalidades contractuales pueden quedar sujetas a unos contenidos mínimos para cada parte (condiciones generales) o hacer depender la eficacia del contrato entero de su confección conforme con criterios legalmente fijados (contratos de adhesión).

- c) Libertad de forma: Por regla general, las partes determinan qué forma ha de tener el contrato, si simplemente oral, escrita o documento privado o constatado en documento público.”<sup>11</sup>

### **1.5.1 Principios que rigen los contratos de trabajo propiamente dichos**

En cuanto a los contratos de trabajo, rige los siguientes principios o criterios:

1. El contrato de trabajo, difiere de otro tipo de trabajo, porque en él, media la dependencia, es decir, que se presta bajo las órdenes e instrucciones del patrono, así también, que la prestación de los servicios es voluntaria, se realiza por cuenta ajena.
2. Que el contrato de trabajo, puede ser individual cuando se refiere a un trabajador frente a un patrono, o colectivo, ya sea por varios trabajadores o varios patronos.

---

<sup>11</sup> Albaladejo García, Mario. *Invalidez e ineficacia del negocio jurídico*. Pág.43

## **1.6 La forma de los contratos**

Conforme la legislación, se encuentran las siguientes clases de contratos:

### **1.6.1 Por su duración**

- a) Contrato por tiempo indefinido: Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación, tienen carácter de excepción, en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación, puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo, y conforme lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.
- b) Contrato a plazo fijo: Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo “cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación laboral”. De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que en el segundo, de los casos, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra.

Comúnmente se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinatos, es la suplencia temporal de una persona por otra debido a permisos, pre y post natal, etc.

- c) **Contratos por obra determinada:** Es aquel contrato de trabajo en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Al celebrarse este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

### **1.6.2 Por la formalidad en la contratación**

1. **Contrato escrito:** Son aquellos que de conformidad con el nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en el se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes, es decir, el empleador y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien debe hacerlo llegar al

Departamento de Relaciones de trabajo, dependencia de la Dirección General de Trabajo. En virtud de lo escrito anteriormente, puede indicarse que pese a que la legislación regula la obligatoriedad de que se suscriba el contrato de manera escrita, en muchos casos, ello no es así, representando para los jueces la dificultad de poder juzgar al momento del desarrollo de la audiencia y la recepción y diligenciamiento de las pruebas de las partes, cuando no se cuenta con un contrato de trabajo, circunstancia que debe ser observada por el ente administrativo de trabajo, y que vele porque los patronos cumplan con esta obligación legal.

2. Contrato verbal: Como regla general, es que los contratos de trabajo se suscriban de manera escrita, sin embargo, existe una excepción, tal como se hizo ver, y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes: 1) Las labores agrícolas y ganaderas; 2) Al servicio doméstico; 3) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; 4) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega el cual no deberá exceder de sesenta días.



## CAPÍTULO II

### **2. La protección jurídica de los trabajadores**

Estudios que plasman los elementos jurídicos que protegen a los trabajadores en sus centros de labores ante la contingencia de riesgo profesionales, así como los procedimientos a seguir por parte de las victima ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para emplazar al patrono para el resarcimiento del daño provocado.

#### **2.1 En el ámbito internacional**

A través de la historia se ha podido determinar que a nivel internacional existe una protección jurídica preferente en el caso de los trabajadores. La revolución industrial, las guerras mundiales, de alguna manera tuvieron influencia en la conformación, por ejemplo de la Organización de las Naciones Unidas y por ende de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

También la lucha constante y las muertes de que han sido objeto los trabajadores en distintos países también constituyen esfuerzos que han logrado llegar a como se encuentra actualmente el marco jurídico de protección de los trabajadores que se materializa a través de los distintos instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos y especialmente en materia de derecho al trabajo. La institución más importante entonces, es la Organización Internacional del Trabajo, que entre otras cosas, ha tenido como fines la promoción de oportunidades de trabajo decente y

productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Los objetivos principales de esta entidad internacional son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

“Al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.

La Organización Internacional de Trabajo fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La Organización Internacional de Trabajo se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.”<sup>12</sup>

El trabajo es fundamental para el bienestar de las personas. Además de proveer ingresos, el trabajo puede contribuir con un progreso social y económico más amplio, fortaleciendo a los individuos, sus familias y comunidades. Sin embargo, este progreso está vinculado a un trabajo que sea decente. El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. La Organización Internacional del Trabajo es la

---

<sup>12</sup> Página de la Organización Internacional del Trabajo. [www.oit.com.html](http://www.oit.com.html). Biblioteca de consulta. 22 noviembre 2011.



institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, la Organización Internacional del Trabajo, busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica.

La Organización Internacional del Trabajo, “es una organización de carácter universal, tiene sus raíces en la realidad social de los países de Europa y América del Norte en el siglo XIX, cuando comenzó la revolución industrial.”<sup>13</sup> En efecto, el extraordinario desarrollo económico que ésta generó fue generalmente posible sólo a costa de un sufrimiento humano intolerable, lo cual acarreó disturbios sociales. Ya a principios del siglo XIX se había evocado la idea de una legislación internacional del trabajo como respuesta a las inquietudes de índole ética y económica vinculadas con el coste humano de la revolución industrial. Más adelante, empresarios excepcionales como Robert Owen y Daniel Le Grand se dedicaron a promover la adopción de leyes laborales y sociales progresistas. Así pues, a partir de finales del siglo XIX, los sindicatos comenzaron a desempeñar un papel importante en los países industrializados y a reivindicar derechos democráticos y condiciones de vida decentes para los trabajadores.

Los argumentos de tipo humanitario, político y económico que se esgrimieron para promover la adopción de normas internacionales del trabajo llevaron finalmente a la creación de la Organización Internacional del Trabajo. El argumento de tipo humanitario tenía que ver con el hecho de que la masa creciente de los obreros vivía y trabajaba en condiciones que se consideraban cada vez más intolerables, pues se los explotaba sin ninguna consideración por su salud, su vida familiar o su desarrollo personal.

---

<sup>13</sup> Información recabada de la página de la Organización Internacional del Trabajo. Biblioteca de consulta. 22 noviembre 2011.

Esta inquietud quedó claramente expresada en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se observa que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos. El argumento de índole política correspondía a la toma de conciencia del hecho de que, si no mejoraban sus condiciones de vida y de trabajo, las masas trabajadoras, en aumento constante con el proceso de industrialización, podrían crear disturbios sociales e incluso fomentar una revolución. Por eso se indica en el Preámbulo de la Constitución que «el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

En cuanto al tercer argumento, de orden económico, estaba vinculado con el hecho de que cualquier sector económico o país que adoptase leyes en favor de los trabajadores quedaba necesariamente desfavorecido en relación a sus competidores debido al impacto de estas medidas sobre el costo de producción. Así pues, se lee en el preámbulo que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Todas estas ideas quedaron plasmadas en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, redactada en 1919, que comienza afirmando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Más adelante, fueron reafirmadas en la Declaración de Filadelfia adoptada en 1944. Son más válidas que nunca en la época actual marcada por la mundialización y siguen constituyendo la base ideológica de la Organización Internacional de Trabajo. Así pues,

la creación de la Organización Internacional del Trabajo fue la resultante del movimiento intelectual, político y social que se fue gestando a lo largo del siglo XIX, así como de iniciativas tomadas por hombres excepcionales, asociaciones privadas y algunos gobiernos. Durante las últimas décadas del siglo XIX, se fue percibiendo de manera cada vez más clara en el conjunto de los países industrializados la voluntad de que se adoptasen normas internacionales del trabajo. El resultado más significativo de esta efervescencia intelectual fue la creación en 1901, en Basilea, de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. En el ámbito nacional, las leyes sociales progresistas adoptadas por el gobierno alemán durante las dos últimas décadas del siglo XIX contribuyeron también a promover la idea de una legislación laboral destinada a proteger a los trabajadores.

Como antecedente relevante del surgimiento y creación de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra la Declaración de Filadelfia En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), Adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización.

La Declaración comprende los principios siguientes:

- El trabajo no es una mercancía;
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades definen en la

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, representan sólo una parte de la actividad normativa de la Organización. Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo y sus estructuras tripartitas, que relacionan a los gobiernos de los Estados miembros con sus organizaciones de empleadores y trabajadores, han erigido un sistema de normas internacionales en todas las materias relacionadas con el trabajo.

## **2.2 Los Convenios Internacionales de Trabajo**

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo son tratados internacionales sometidos a la ratificación de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Las recomendaciones son instrumentos no obligatorios (a menudo relacionados con los mismos temas que los convenios) que establecen orientaciones para la política y la acción nacional. Tanto los convenios como las recomendaciones están destinados a influir concretamente sobre las condiciones y las relaciones laborales en el mundo entero.

Hasta finales de junio de 2003, la Organización Internacional del Trabajo había adoptado más de 180 convenios y más de 190 recomendaciones referidos a una amplia gama de temas: "libertad de asociación y negociación colectiva, igualdad de trato y de oportunidades, abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, fomento del empleo y de la formación profesional, seguridad social, condiciones de trabajo, administración e inspección del trabajo, prevención de los accidentes laborales, protección de la

maternidad,<sup>14</sup> así como protección de los migrantes y de otras categorías de trabajadores como gente de mar, personal de enfermería o trabajadores de las plantaciones. Hasta la fecha se han registrado más de 7000 ratificaciones.

Las normas internacionales del trabajo desempeñan un importante papel en la elaboración de leyes nacionales, políticas y decisiones judiciales, y en las disposiciones de los convenios colectivos. Aun en los países que no han ratificado un determinado convenio, guían la acción gubernamental y permiten el funcionamiento eficaz de las instituciones y de los procedimientos previstos por la legislación nacional del trabajo, así como la aplicación de buenas prácticas en materia de empleo. Así pues, tienen un impacto tanto sobre la legislación como sobre la práctica nacional, que va más allá de una simple adaptación de la legislación a los requisitos del convenio ratificado.

Existen mecanismos de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo que son objeto de constante supervisión, aparte de ello, cada Estado miembro está invitado a presentar periódicamente un informe sobre las medidas adoptadas, en la legislación y en la práctica, para aplicar cada convenio por él ratificado. Al mismo tiempo, debe presentar copias a las organizaciones de empleadores y trabajadores, que también tienen derecho a presentar información. Los informes gubernamentales son examinados primeramente por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, compuesta por veinte figuras eminentes de los campos jurídico y social que son independientes de los gobiernos y son nombradas a título personal. La Comisión presenta un informe anual a la Conferencia Internacional del Trabajo, donde

---

<sup>14</sup> Información consultada en biblioteca de la Organización Internacional del Trabajo. Día de consulta. 22-11-2011.

es estudiado detenidamente por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, un comité tripartito formado por miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores.

En paralelo con estos mecanismos ordinarios de supervisión, las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden iniciar procedimientos contenciosos, denominados «reclamaciones», contra un Estado miembro por su supuesto incumplimiento de un convenio que ha ratificado. Si la reclamación es considerada admisible por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, éste nombra un comité tripartito para estudiar la cuestión. Este comité presenta un informe con sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración.

Por otra parte, cualquier país miembro puede presentar una queja ante la Oficina Internacional del Trabajo contra otro Estado miembro que, a su juicio, no haya asegurado de manera satisfactoria la puesta en marcha de un convenio ratificado por ambos. El Consejo de Administración tiene la opción de establecer una Comisión de encuesta para estudiar la cuestión y presentar un informe sobre el tema.

Este proceso puede asimismo ser puesto en marcha por el propio Consejo de Administración o previa queja de un delegado en la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión de Encuesta formula recomendaciones sobre las medidas que deben ser adoptadas si fuera preciso. Si un gobierno no acepta estas recomendaciones, puede someter el caso a la Corte Internacional de Justicia. Libertad sindical: mecanismos especiales de supervisión En 1950 la Organización Internacional del



Trabajo estableció un procedimiento especial en el ámbito de la libertad de asociación. Se basa en reclamaciones presentadas por los gobiernos o por las organizaciones de empleadores y trabajadores contra un Estado miembro incluso si no ha ratificado los convenios pertinentes. Esto es posible porque, al convertirse en miembro de la OIT, un Estado debe cumplir con el principio de la libertad sindical establecido en la Constitución de la propia Organización. El mecanismo establecido en este terreno comprende dos órganos diferentes. Uno es la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, que requiere el consentimiento del gobierno implicado.

El informe de 1996/97 sobre el empleo mundial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece: “que el pleno empleo sigue siendo una valiosa meta de la política, pero que ya no es el objetivo gubernamental que era antes de 1972.2 Hoy, los países de Europa oriental están más comprometidos con la liberalización, la privatización y la transición hacia la economía de mercado que con las metas de pleno empleo del pasado. El nivel de empleo de las mujeres se vio perjudicado, en parte debido a los recortes de los servicios sociales que permitían competir a las mujeres. En la Federación Rusa antes de la transición, los salarios de las mujeres representaban el 70% de los hombres; ahora, las mujeres ganan un 40% de lo que ganan ellos. En Europa occidental, los gobiernos intentan lidiar con las altas tasas de desempleo. Las políticas macroeconómicas parecen provocar la pérdida de trabajo de las mujeres a un ritmo igual o superior que el de los hombres. En Finlandia, aunque el desempleo aumentó tanto entre hombres como entre mujeres, el desempleo de éstas desciende a menor ritmo que el de los hombres. Alemania, Polonia, Portugal, España y Gran

Bretaña adoptaron licencias de maternidad y servicios de atención infantil mejorados, Alemania y Gran Bretaña invierten en la capacitación laboral de las mujeres.”<sup>15</sup>

En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995, “gobiernos de todo el mundo se comprometieron a promover las metas del pleno empleo y de los derechos de los trabajadores”<sup>16</sup> (compromiso 3) y en la IV Conferencia Mundial sobre la mujer de ese mismo año, se comprometieron a lograr el progreso necesario de las mujeres. Tres años después, los objetivos del pleno empleo y los derechos de las trabajadoras aún siguen siendo más fantasía que realidad. Aunque se presta mayor atención a los derechos de las mujeres, el discurso no se tradujo en políticas de trabajo integrales en favor de la mujer. La mayoría de los gobiernos se muestra reacia a realizar cambios de política sustantivos. El ajuste estructural y el libre comercio son los obstáculos principales para lograr el pleno empleo.

En este contexto, la consecución de medios de vida seguros y sostenibles (para las mujeres) mediante el trabajo y el empleo productivos elegidos libremente se encuentra, en el mejor de los casos, limitada. La cantidad de mujeres desempleadas es superior a la cantidad de hombres en igual situación, y las mujeres también están subempleadas. A medida que aumenta la feminización de la pobreza, estos fracasos representan más que palabras vacías y teorías abstractas: millones de mujeres están pasando hambre, viven sin techo, mueren al dar a luz y padecen una mala calidad de vida.

---

<sup>15</sup> Consulta electrónica página principal, Biblioteca de la Organización Internacional del Trabajo. [www.onu.com.html](http://www.onu.com.html). Día de consulta: 21-11-2011.

<sup>16</sup> Informe de Labores, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Año 2008. Pág. 98



### **2.2.1 El Convenio Sobre el Fomento de Empleo y la Protección Contra el Desempleo número 168.**

Este Convenio no ha sido ratificado por el Estado de Guatemala, dentro de su contenido más sustancial se encuentran aspectos relacionados con la obligación del Estado y de los patronos en general de fomentar el empleo y brindar una seguridad jurídica a los y las trabajadoras.

Tuvo como fundamento:

1. Que existe la importancia del trabajo y del empleo productivo en toda sociedad, en razón no sólo de los recursos que crean para la comunidad, sino también de los ingresos que proporcionan a los trabajadores, del papel social que les confieren y del sentimiento de satisfacción personal que les infunden;
2. Recordando las normas internacionales existentes en la esfera del empleo y de la protección contra el desempleo (Convenio y Recomendación sobre el desempleo, 1934; Recomendación sobre el desempleo (menores), 1935; Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944; Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952; Convenio y Recomendación sobre la política del empleo, 1964; Convenio y Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; Convenio y Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978, y Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984);

3. Considerando la amplitud del desempleo y el subempleo, que afectan a diversos países del mundo en todos los niveles de desarrollo, y en particular los problemas de los jóvenes, gran parte de los cuales buscan un primer empleo;
  
4. Considerando que, desde la adopción de los instrumentos internacionales relativos a la protección contra el desempleo anteriormente citados, se han producido en la legislación y práctica de numerosos Miembros importantes cambios que hacen necesaria la revisión de las normas existentes, en particular el Convenio sobre el desempleo, 1934, y la adopción de nuevas normas internacionales sobre el fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, por todos los medios apropiados, incluida la seguridad social;
  
5. Observando que las disposiciones relativas a las prestaciones de desempleo del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, fijan un nivel de protección superado actualmente por la mayor parte de los regímenes de indemnización existentes en los países industrializados y que todavía no han sido completadas por normas más elevadas, a diferencia de las relativas a otras prestaciones, pero que los principios en los que se basa este Convenio siguen siendo válidos y que sus normas pueden constituir todavía un objetivo que deben alcanzar ciertos países en desarrollo en condiciones de instituir un régimen de indemnización de desempleo;

6. Reconociendo que las políticas que fomentan un crecimiento económico estable sostenido y no inflacionario, una respuesta flexible al cambio y la creación y promoción de todas las formas de empleo productivo y libremente elegido, incluidas las pequeñas empresas, las cooperativas, el empleo por cuenta propia y las iniciativas locales en favor del empleo, incluso mediante la redistribución de los recursos actualmente consagrados a la financiación de actividades puramente asistenciales, en beneficio de actividades susceptibles de promover el empleo, principalmente la orientación, la formación y la readaptación profesionales, ofrecen la mejor protección contra los efectos nefastos del desempleo involuntario; que no obstante el desempleo involuntario existe y que es importante, por consiguiente, que los sistemas de seguridad social brinden una ayuda al empleo y un apoyo económico a las personas desempleadas por razones involuntarias;

Dentro de las normas más importantes de señalar se encuentran las siguientes:

1. El Artículo 1, indica: A los efectos del presente Convenio: a) el término legislación comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias en materia de seguridad social; b) el término prescrito significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella. Artículo 2 Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para coordinar su régimen de protección contra el desempleo y su política de empleo. A tal fin deberá procurar que su sistema de protección contra el desempleo y en particular las modalidades de indemnización del desempleo, contribuyan al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, y no

tengan por efecto disuadir a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo.

2. Artículo 3 Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en consulta y colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de conformidad con la práctica nacional.
  
3. Artículo 4 1. Todo miembro que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración que acompañe a su ratificación, excluir de las obligaciones resultantes de esta ratificación las disposiciones de la parte VII. 2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en todo momento mediante una declaración ulterior.
  
4. Artículo 5 1. Todo miembro podrá acogerse, mediante una declaración explicativa anexa a su ratificación, a lo sumo a dos de las excepciones temporales previstas en el párrafo 4 del Artículo 10, en el párrafo 3 del Artículo 11, en el párrafo 2 del Artículo 15, en el párrafo 2 del Artículo 18, en el párrafo 4 del Artículo 19, en el párrafo 2 del Artículo 23, en el párrafo 2 del Artículo 24 y en el párrafo 2 del Artículo 25. Esta declaración deberá enunciar las razones que justifiquen estas excepciones.  
  
2. No obstante las disposiciones del párrafo 1, un miembro cuyo sistema de seguridad social lo justifique en razón de su alcance limitado podrá acogerse,

mediante una declaración que acompañe a su ratificación, a las excepciones temporales previstas en el párrafo 4 del Artículo 10, en el párrafo 3 del Artículo 11, en el párrafo 2 del Artículo 15, en el párrafo 2 del Artículo 18, en el párrafo 4 del Artículo 19, en el párrafo 2 del Artículo 23, en el párrafo 2 del Artículo 24 y en el párrafo 2 del Artículo 25. Esta declaración deberá enunciar las razones que justifiquen estas excepciones.

3. Todo miembro que haya formulado una declaración en aplicación del párrafo 1 o del párrafo 2, en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberá indicar con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido: a) que subsisten las razones por las cuales se acogió a dicha excepción; b) que renuncia, a partir de una fecha determinada, a acogerse a dicha excepción.

4. Todo miembro que haya formulado una declaración de esta índole en aplicación del párrafo 1 o del párrafo 2 deberá, según el objeto de su declaración y cuando las circunstancias lo permitan: a) cubrir la contingencia de desempleo parcial; b) aumentar el número de personas protegidas; c) incrementar la cuantía de las indemnizaciones; d) reducir la duración del plazo de espera; e) ampliar la duración del pago de las indemnizaciones; f) adaptar los regímenes legales de seguridad social a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial; g) esforzarse en garantizar la asistencia médica a los beneficiarios de las

indemnizaciones de desempleo y a las personas a su cargo, y h) tratar de garantizar que se tengan en cuenta los períodos durante los cuales se pagan estas indemnizaciones para la adquisición del derecho a las prestaciones de seguridad social y, según el caso, para el cálculo de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes.

5. Artículo 6 1. Todo miembro deberá garantizar la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, nacionalidad, origen étnico o social, invalidez o edad.

2. Las disposiciones del párrafo 1 no constituirán obstáculo a la adopción de las medidas especiales que estén justificadas por la situación de grupos determinados, dentro del marco de los regímenes objeto del párrafo 2 del Artículo 12, o que estén destinadas a satisfacer las necesidades específicas de categorías de personas que encuentran problemas particulares en el mercado del trabajo, en particular de grupos desfavorecidos, ni a la conclusión entre Estados de acuerdos bilaterales o multilaterales relativos a prestaciones de desempleo, con carácter de reciprocidad.

La parte dos del Convenio, se refiere al fomento del empleo productivo, y señala:

1. Artículo 7 Todo miembro deberá formular, como objetivo prioritario, una política destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, por todos los

medios adecuados, incluida la seguridad social. Estos medios deberían incluir, entre otros, los servicios del empleo y la formación y la orientación profesionales.

2. Artículo 8. Todo miembro deberá esforzarse en adoptar, a reserva de la legislación y la práctica nacionales, medidas especiales para fomentar posibilidades suplementarias de empleo y la ayuda al empleo, así como para facilitar el empleo productivo y libremente elegido de determinadas categorías de personas desfavorecidas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los minusválidos, los trabajadores de edad, los desempleados durante un largo período, los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores afectados por reestructuraciones.

2. Todo miembro deberá especificar, en las memorias que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de personas en cuyo favor se compromete a fomentar medidas de empleo. 3. Todo miembro deberá procurar extender progresivamente el fomento del empleo productivo a un mayor número de categorías que el cubierto al principio.

3. Artículo 9 Las medidas a que se alude en esta parte deberán inspirarse en el Convenio y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, y en la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984.



La parte tercera del Convenio, establece las contingencias cubiertas y dice:

1. Artículo 10 1. Las contingencias cubiertas deberán abarcar, en las condiciones prescritas, el desempleo total, definido como la pérdida de ganancias debida a la imposibilidad de obtener un empleo conveniente, teniendo debidamente en cuenta las disposiciones del párrafo 2 del Artículo 21, para una persona apta para trabajar, disponible para el trabajo y efectivamente en busca de empleo.
  
2. Además, todo miembro deberá procurar extender la protección del Convenio, en las condiciones prescritas, a las contingencias siguientes: a) la pérdida de ganancias debida al desempleo parcial definido como una reducción temporal de la duración normal o legal del trabajo; b) la suspensión o la reducción de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, en particular por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
  
2. Todo miembro deberá procurar prever el pago de indemnizaciones a los trabajadores a tiempo parcial que estén efectivamente en busca de un empleo a tiempo completo. El total de las indemnizaciones y de las ganancias procedentes de su empleo a tiempo parcial podrá ser tal que les incite a aceptar un empleo a tiempo completo. 4. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, se podrá diferir la aplicación de los párrafos 2 y 3.





La parte cuarta del Convenio se refiere a las personas protegidas y refiere:

1. Artículo 11 1. Las personas protegidas deberán abarcar a categorías prescritas de asalariados que en total representen el 85 por ciento por lo menos del conjunto de asalariados, incluidos los funcionarios públicos y los aprendices.
  
2. No obstante las disposiciones del párrafo 1, podrá excluirse de la protección a los funcionarios públicos cuyo empleo garantice la legislación nacional hasta la edad normal de jubilación.
  
3. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del Artículo 5, las personas protegidas deberán abarcar: a) a categorías prescritas de asalariados que constituyan en total el 50 por ciento por lo menos del conjunto de asalariados; o bien b) si el nivel de desarrollo lo justifica especialmente, a categorías prescritas de asalariados que constituyan en total el 50 por ciento por lo menos del conjunto de asalariados que trabajan en empresas industriales que ocupen a veinte personas por lo menos.

La quinta parte del Convenio se refiere a los métodos de Protección y dice:

1. Artículo 12 1. Todo miembro podrá determinar el método o los métodos de protección mediante los cuales se propone dar efecto a las disposiciones del Convenio, se trate de regímenes contributivos o no contributivos o de una combinación de ambos

regímenes, a menos que se disponga de otra forma en el presente Convenio. 2. Sin embargo, si la legislación de un miembro protege a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, la protección conferida podrá limitarse en función de los recursos del beneficiario y de su familia, de conformidad con las disposiciones del Artículo 16.

2. En cuanto a las indemnizaciones refiere: Artículo 13 Las prestaciones abonadas a los desempleados en forma de pagos periódicos podrán subordinarse a los métodos de protección.
  
3. Artículo 14 En caso de desempleo total, deberán abonarse indemnizaciones en forma de pagos periódicos calculados de manera que se facilite al beneficiario una indemnización parcial y transitoria por su pérdida de ganancias y se eviten al mismo tiempo efectos disuasivos para el trabajo y la creación de empleos.
  
4. Artículo 15 1. En caso de desempleo total y de suspensión de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, si esta última contingencia está cubierta, deberán abonarse indemnizaciones en forma de pagos periódicos calculados de la forma siguiente: a) cuando dichas indemnizaciones se calculen sobre la base de cotizaciones pagadas por la persona protegida o en su nombre, o en función de sus ganancias anteriores, éstas se fijarán en el 50 por ciento por lo menos de las ganancias anteriores dentro

del límite eventual de máximos de indemnización o de ganancias referidos por ejemplo al salario de un obrero calificado o al salario medio de los trabajadores en la región en cuestión; b) cuando dichas indemnizaciones se calculen independientemente de las cotizaciones o de las ganancias anteriores, éstas se fijarán en el 50 por ciento por lo menos del salario mínimo legal o del salario de un trabajador ordinario, o en la cuantía mínima indispensable para cubrir los gastos esenciales, tomando el valor más elevado.

2. Cuando se haya formulado una declaración en virtud del Artículo 5, el importe de las indemnizaciones deberá ser por lo menos igual: a) al 45 por ciento de las ganancias anteriores; o bien b) al 45 por ciento del salario mínimo legal o del salario de un trabajador ordinario, sin que dicho porcentaje pueda ser inferior al importe mínimo indispensable para cubrir los gastos esenciales.

3. Cuando sea apropiado, los porcentajes especificados en los párrafos 1 y 2 podrán alcanzarse comparando los pagos periódicos netos de impuestos y de cotizaciones con las ganancias netas de impuestos y de cotizaciones.

5. Artículo 16 No obstante las disposiciones del Artículo 15, las indemnizaciones pagadas tras el período inicial especificado en el apartado a) del párrafo 2 del Artículo 19 y las indemnizaciones pagadas por un Miembro cuya legislación satisfaga las condiciones del párrafo 2 del Artículo 12 podrán fijarse habida cuenta de otros

recursos de que dispongan el beneficiario y su familia, más allá de un límite fijado, de acuerdo con un baremo prescrito. En todo caso, estas indemnizaciones, conjuntamente con cualesquiera otras prestaciones a que puedan tener derecho, deberán garantizarles unas condiciones de vida saludables y dignas, según las normas nacionales.

6. Artículo 17 1. Si la legislación de un Miembro subordina el derecho a indemnizaciones de desempleo al cumplimiento de un período de calificación, este período no deberá ser de duración superior a la que se juzgue necesaria para evitar abusos. 2. Todo miembro deberá procurar adaptar este período de calificación a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores de temporada.

La demás normativa se refiere a cuestiones de organización, ratificación, adhesión reservas, etc.

### **2.2.2 Convenio 122 Referente a Política de Empleo**

Este Convenio fue ratificado por Guatemala, el 14 de septiembre de 1988, y dentro de los aspectos más importantes de resaltar del mismo se encuentran:

1. Considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de

vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;

2. Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
3. Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;
4. Teniendo en cuenta las disposiciones de los Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

5. Teniendo en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido;
  
6. Habiendo decidido la adopción de diversas propuestas relativas a la política del empleo que se hallan incluidas en el octavo punto del orden del día de la reunión, y en su articulado, es el fundamental:
  1. El Artículo 1 cuando indica: 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
  
  2. La política indicada deberá tender a garantizar: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.
  
2. Artículo 2 Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo miembro deberá: a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1; b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.
  
3. Artículo 3 En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.
  
4. Artículo 4 Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

5. Artículo 5 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

6. Artículo 6 1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

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

A partir del Artículo 7 se regula lo relativo a organización interna en el caso del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para comunicación entre los miembros, ratificaciones, adhesiones, reservas, etc.



### **2.2.3 Convenio 121 Relacionado con las Prestaciones en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

Este Convenio no ha sido ratificado por el Estado de Guatemala, y se consideró de importancia porque regula una serie de prestaciones laborales que no se establecen actualmente en el Código de Trabajo. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de este convenio, se encuentran:

1. Los fundamentos fueron: Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha ocho de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964:
2. En cuanto a su normativa, resulta importante señalar la siguiente: Artículo 1 A los efectos del presente Convenio: a) el término legislación comprende las leyes y los reglamentos, así como las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad social; b) el término prescrito significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella; c) la expresión establecimiento industrial comprende todos los establecimientos de las siguientes ramas de actividad económica: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; electricidad, gas, agua y servicios

sanitarios, y transportes, almacenamiento y comunicaciones; d) la expresión persona a cargo se refiere a un estado de dependencia que se supone existe en casos prescritos; e) la expresión hijo a cargo comprende; i) al hijo que no ha llegado aún, sea a la edad en que termina la enseñanza obligatoria o a los 15 años, cualquiera de ellas que sea la más alta; y j) bajo condiciones prescritas, al hijo que no ha llegado aún a una edad prescrita superior a aquella especificada en el inciso i), y que es un aprendiz o estudiante o que tiene una enfermedad crónica o una dolencia que le incapacite para toda actividad lucrativa, a menos que en la legislación nacional la expresión hijo a cargo comprenda a todo hijo que no tiene aún una edad notablemente superior a aquella especificada en el inciso i).

3. Artículo 2 1. Todo miembro cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración motivada anexa a su ratificación, a las excepciones temporales previstas en los Artículos siguientes: Artículo 5; Artículo 9, párrafo 3, apartado b), Artículo 12; Artículo 15, párrafo 2, y Artículo 18, párrafo 3. 2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá incluir en las memorias sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido, en la cual exponga: a) que subsisten las razones por las cuales se ha acogido a esa excepción; o b) que a partir de una fecha determinada renuncia a acogerse a esa excepción.

4. Artículo 3 1. Todo miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir del campo de aplicación del Convenio: a) a la gente de mar, incluidos los pescadores de pesquerías marítimas; b) a los funcionarios públicos, cuando estas categorías estén protegidas en virtud de regímenes especiales que concedan en conjunto prestaciones por lo menos equivalentes a las del presente Convenio.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, el miembro podrá excluir del número de asalariados considerado para el cálculo del porcentaje de asalariados efectuado en aplicación del apartado d) del párrafo 2 del Artículo 4 y del Artículo 5 a las personas pertenecientes a la categoría o categorías exceptuadas de la aplicación del Convenio.

3. Todo miembro que haya formulado una declaración de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 de este Artículo podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del presente Convenio con respecto a una o varias de las categorías excluidas en el momento de su ratificación.

5. Artículo 4 1. La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos



de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.

2. Todo miembro podrá prever las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere: a) a las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador; b) a los trabajadores a domicilio; c) a los miembros de la familia del empleador que vivan con él respecto del trabajo que realicen para él; d) a otras categorías de asalariados, siempre que su número total no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados no exceptuados en virtud de los apartados a) a c) del presente párrafo.

6. Artículo 5 Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2, la aplicación de la legislación nacional sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales podrá limitarse a categorías prescritas de asalariados cuyo número total no debería ser inferior al 75 por ciento de todos los asalariados que trabajen en establecimientos industriales, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.

7. Artículo 6 Las contingencias cubiertas, cuando se deban a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, comprenderán las siguientes: a) estado mórbido; b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional; c) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado

prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y d) pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

8. Artículo 7 1. Todo miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo, y debe precisar los términos de dicha definición en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en cumplimiento del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. 2. No será necesario incluir en la definición de accidentes del trabajo las condiciones bajo las cuales debe considerarse como tal un accidente sufrido en el trayecto si, independientemente de los sistemas de seguridad social que cubren los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hay otros sistemas distintos que cubren tales accidentes sufridos en el trayecto, y que conceden prestaciones que en su conjunto son por lo menos equivalentes a las que establece este Convenio.
  
9. Artículo 8 Todo miembro deberá: a) prescribir una lista de enfermedades en la que figuren, por lo menos, las que se enumeran en el cuadro I del presente Convenio y que serán reconocidas como enfermedades profesionales cuando sean contraídas en las condiciones prescritas; o b) incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales, que deberá ser suficientemente amplia para que

abarque, por lo menos, las enfermedades enumeradas en el cuadro I del presente Convenio; o c) establecer una lista de enfermedades en cumplimiento del apartado a), añadiendo, además, sea una definición general de enfermedades profesionales o bien otras disposiciones que permitan establecer el origen profesional de las enfermedades que no figuran en la lista o que se manifiestan bajo condiciones diferentes de las prescritas.

10. Artículo 9 1. Todo miembro deberá garantizar a las personas protegidas, en conformidad con las condiciones prescritas, el suministro de las siguientes prestaciones: a) asistencia médica y servicios conexos en caso de estado mórbido; b) prestaciones monetarias en las contingencias especificadas en los apartados b), c) y d) del Artículo 6.

2. La iniciación del derecho a las prestaciones no puede ser subordinada ni a la duración del tiempo del empleo ni a la duración del período de afiliación al seguro o al pago de las cotizaciones. Sin embargo, en lo relativo a las enfermedades profesionales puede establecerse un período de exposición al riesgo previsto.

3. Se concederán las prestaciones mientras exista la situación que da derecho a ellas; no obstante, en lo que se refiere a la incapacidad para el trabajo, la prestación monetaria podrá no ser pagadera durante los tres primeros días, en los siguientes casos: a) cuando la legislación de un miembro, en la fecha en que este Convenio entre en vigor, establezca un período de espera y bajo la condición de que ese

miembro incluya, en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habra de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración de que las razones que él tiene para acogerse a esta disposición subsisten todavía; o b) cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo previsto en el Artículo 2.

11. Artículo 10 1. La asistencia médica y los servicios conexos en caso de estado mórbido deberán comprender lo siguiente: a) la asistencia médica general y la ofrecida por especialistas a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, incluidas las visitas a domicilio; b) la asistencia odontológica; c) la asistencia por enfermeras, a domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica; d) el mantenimiento en un hospital, centro de convalecencia, sanatorio u otra institución médica; e) el suministro del material odontológico, farmacéutico y cualquier otro material médico o quirúrgico, comprendidos los aparatos de prótesis y su conservación, reparación y renovación cuando sea necesario, así como los lentes; f) la asistencia suministrada, bajo la vigilancia de un médico o de un dentista, por miembros de otras profesiones reconocidas legalmente como conexas con la profesión médica; y g) en la medida de lo posible, el siguiente tratamiento en el lugar de trabajo: i) tratamiento de urgencia a las víctimas de accidentes graves; ii) cuidados ulteriores a las víctimas de lesiones leves que no acarreen interrupción del trabajo.

2. Las prestaciones otorgadas de conformidad con el párrafo 1 de este artículo se dispensarán, por todos los medios apropiados, a fin de conservar, restablecer o, si

esto no fuera posible, mejorar la salud de la víctima, así como su aptitud para trabajar y para hacer frente a sus necesidades personales.

12. Artículo 11 1. Todo miembro que proporcione asistencia médica y servicios conexos por medio de un régimen general de sanidad o de un régimen de asistencia médica para los asalariados podrá especificar en su legislación que dicha asistencia se prestará, en las mismas condiciones que a las demás personas con derecho a ella, a las personas que hayan sufrido un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, siempre y cuando las normas sean establecidas en tal forma que eviten privaciones a los interesados.

2. Todo miembro que proporcione asistencia médica y servicios conexos reembolsando a los trabajadores los gastos en que hayan incurrido, podrá establecer en su legislación normas especiales respecto de casos cuya amplitud, duración o costo rebasen los límites razonables, a condición de que las normas así establecidas no sean incompatibles con el objetivo fijado en el párrafo 2 del Artículo 10, y eviten privaciones a los interesados.

13. Artículo 12 Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2, la asistencia médica y los servicios conexos deberán comprender por lo menos lo siguiente: a) la asistencia médica general, incluidas las visitas a domicilio; b) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada



por especialistas fuera de los hospitales; c) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; d) la hospitalización cuando fuere necesaria; y e) la asistencia de urgencia, cuando fuere posible, en el lugar del trabajo, a las víctimas de accidentes del trabajo.

14. Artículo 13 Las prestaciones monetarias por incapacidad temporal o inicial para el trabajo se harán en forma de pago periódico, calculado sea de conformidad con las disposiciones del Artículo 19, sea con las del Artículo 20.

15. Artículo 14 1. Se deberán pagar prestaciones monetarias por pérdida de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente, o por disminución correspondiente de las facultades físicas en todos los casos en que esta pérdida de capacidad o esta disminución de facultades excedan de un porcentaje prescrito y subsistan una vez terminado el período durante el cual sean pagaderas las prestaciones de conformidad con el Artículo 13.

2. En caso de pérdida total de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación monetaria consistirá en un pago periódico calculado sea de conformidad con las disposiciones del Artículo 19, sea con las del Artículo 20.

3. En caso de pérdida parcial sustancial de la capacidad para ganar que exceda de un porcentaje prescrito y cuando sea probable que esta pérdida sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación



consistirá en un pago periódico que representará una proporción conveniente de la prestación prevista en el párrafo 2 de este Artículo.

4. En caso de cualquier otra pérdida parcial de la capacidad de ganar que exceda del porcentaje prescrito a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, y cuando sea probable que esta pérdida sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación monetaria podrá adoptar la forma de una suma global.

5. Los porcentajes de pérdida de la capacidad para ganar o de disminución correspondiente de las facultades físicas a que se hace referencia en los párrafos 1 y 3 de este artículo serán prescritos de modo que se eviten privaciones a los interesados.

16. A partir del Artículo 15 se regulan aspectos procedimentales, así como de organización interna, ratificaciones, adhesiones, reservas, etc.

#### **2.2.4. Convenio 118 Sobre Igualdad de Trato en Materia de Seguridad Social**

Este convenio ha sido ratificado por Guatemala, desde el 4 de noviembre de 1963, sin embargo, como se verá, existen compromisos que el Estado de Guatemala aún no ha cumplido. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de este convenio, se encuentran los siguientes:

1. Que después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros (seguridad social), cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962:
  
2. Dentro del articulado, el fundamental es el siguiente: Artículo 1 A los efectos del presente Convenio: a) el término legislación comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de seguridad social; b) el término prestaciones designa todas las prestaciones, pensiones, rentas y subsidios, con inclusión de todos los suplementos o aumentos eventuales; c) la expresión prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios designa las prestaciones concedidas a personas que hayan rebasado cierta edad en el momento de la entrada en vigor de la legislación aplicable, o las prestaciones asignadas, a título transitorio, por concepto de contingencias acaecidas o de períodos cumplidos fuera de los límites actuales del territorio de un Estado miembro; d) la expresión subsidio de muerte designa toda suma pagada de una sola vez en caso de fallecimiento; e) el término residencia designa la residencia habitual; f) el término prescrito significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella, a tenor del apartado a); g) el término refugiado tiene la significación que le atribuye el artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 28 de julio de 1951; h) el término

apátrida tiene la significación que le atribuye el Artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, de 28 de septiembre de 1954.

3. Artículo 2 1. Todo Estado miembro puede aceptar las obligaciones del presente Convenio en cuanto concierna a una o varias de las ramas de la seguridad social siguientes, para las cuales posea una legislación efectivamente aplicada en su territorio a sus propios nacionales: a) asistencia médica; b) prestaciones de enfermedad; c) prestaciones de maternidad; d) prestaciones de invalidez; e) prestaciones de vejez; f) prestaciones de sobrevivencia; g) prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales; h) prestaciones de desempleo; e i) prestaciones familiares.

2. Todo Estado miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá aplicar las disposiciones del mismo por lo que concierne a la rama o ramas de la seguridad social respecto de las que haya aceptado las obligaciones del Convenio.

3. Todo Estado miembro deberá especificar en su ratificación cuál es la rama o las ramas de la seguridad social respecto de las cuales acepta las obligaciones del presente Convenio.

4. Todo Estado miembro que ratifique el presente Convenio puede seguidamente notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las

obligaciones del Convenio por lo que se refiera a una de las ramas de la seguridad social que no hubiere especificado ya en la ratificación, o a varias de ellas.

5. Las obligaciones referidas en el párrafo precedente se considerarán parte integrante de la ratificación y surtirán efectos idénticos a partir de la fecha de la notificación.

6. A los efectos de la aplicación del presente Convenio, todo Estado miembro que acepte las obligaciones del mismo por lo que concierne a cualquiera de las ramas de la seguridad social deberá notificar, llegado el caso, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo las prestaciones previstas por su legislación que considere como: a) prestaciones cuya concesión no depende de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, ni de un período de calificación de actividad profesional; b) prestaciones concedidas en virtud de regímenes transitorios.

7. La notificación prevista en el párrafo precedente debe efectuarse en el momento de la ratificación o de la notificación prevista en el párrafo 4 del presente artículo, y, por lo que se refiera a toda legislación adoptada ulteriormente, dentro del término de tres meses a partir de la adopción de ésta.

4. Artículo 3 1. Todo Estado miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado miembro para el que dicho Convenio esté igualmente en vigor, igualdad de trato respecto de sus propios nacionales por lo que se refiera a su legislación, tanto en lo que concierna a

los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio.

2. En cuanto concierna a las prestaciones de sobrevivencia, dicha igualdad de trato deberá concederse, además, a los derechohabientes de los nacionales de un Estado miembro para el que el presente Convenio esté en vigor, independientemente de la nacionalidad de dichos derechohabientes.

3. No obstante, con respecto a las prestaciones de una rama determinada de la seguridad social, un Estado miembro podrá derogar las disposiciones de los párrafos precedentes del presente artículo, respecto de los nacionales de todo Estado miembro que, a pesar de poseer una legislación relativa a esta rama, no concede igualdad de trato a los nacionales del primer Estado miembro en la rama mencionada.

5. Artículo 4 1. En cuanto concierna al beneficio de las prestaciones, deberá garantizarse la igualdad de trato sin condición de residencia. Sin embargo, dicha igualdad puede estar subordinada a una condición de residencia, por lo que se refiera a las prestaciones de una rama determinada de la seguridad social, respecto de los nacionales de todo Estado miembro cuya legislación subordine la atribución de prestaciones de la misma rama a la condición de que residan en su territorio.

2. A pesar de las disposiciones del párrafo precedente, podrá subordinarse el beneficio de las prestaciones a que se refiere el párrafo 6, a), del Artículo 2-- con

exclusión de la asistencia médica, de las prestaciones de enfermedad, de las prestaciones de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y de las prestaciones familiares a la condición de que el beneficiario haya residido en el territorio del Estado miembro en virtud de cuya legislación la prestación sea pagadera o, si se trata de prestaciones de sobrevivencia, que el causante haya residido, durante un período que no podrá fijarse, según el caso, en más de: a) seis meses, que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, en cuanto concierna a las prestaciones de maternidad y a las prestaciones de desempleo; b) los cinco años consecutivos que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, por lo que se refiera a las prestaciones de invalidez, o que precedan a la muerte, en cuanto concierna a las prestaciones de sobrevivencia; c) diez años posteriores a la fecha en que el asegurado hubiere alcanzado la edad de 18 años -- pudiendo exigirse que cinco años consecutivos precedan inmediatamente a la solicitud de prestación --, por lo que respecta a las prestaciones de vejez.

3. Podrán prescribirse disposiciones especiales en cuanto concierna a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios.

4. Las disposiciones requeridas para evitar la acumulación de prestaciones serán reglamentadas, en la medida necesaria, mediante acuerdos especiales concluidos entre los Estados miembros interesados.

6. Artículo 5 1. Además de lo dispuesto en el Artículo 4, todo Estado miembro que haya aceptado las obligaciones del presente Convenio, en lo que respecta a una o a varias

de las ramas de la seguridad social referidas en el presente párrafo, deberá garantizar, a sus propios nacionales y a los nacionales de todo otro Estado miembro que haya aceptado las obligaciones de dicho Convenio respecto a una rama correspondiente, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, de las prestaciones de vejez, de las prestaciones de sobrevivencia y de los subsidios de muerte, así como el pago de las pensiones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a reserva de las medidas que se adopten a estos efectos en caso necesario de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8.

2. No obstante, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivencia del tipo previsto en el párrafo 6, a), del Artículo 2 podrá subordinarse a la participación de los Estados miembros interesados en el sistema de conservación de derechos previsto en el Artículo 7.

3. Las disposiciones del presente artículo no se aplican a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios.

7. Artículo 6 Además de lo dispuesto en el Artículo 4, todo Estado miembro que haya aceptado las obligaciones del presente Convenio en lo que respecta a las prestaciones familiares deberá garantizar el beneficio de las asignaciones familiares a sus propios nacionales y a los nacionales de los demás Estados miembros que



hayan aceptado las obligaciones de dicho Convenio respecto a la misma rama, en relación con los niños que residan en el territorio de uno de estos Estados miembros, a reserva de las condiciones y limitaciones que puedan establecerse de común acuerdo entre los Estados miembros interesados.

8. Artículo 7 1. Los Estados miembros para los que el presente Convenio esté en vigor deberán esforzarse en participar, a reserva de las condiciones que se fijen de común acuerdo entre los Estados miembros interesados de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8, en un sistema de conservación de derechos adquiridos y de derechos en vías de adquisición, reconocidos en virtud de su legislación a los nacionales de los Estados miembros para los que dicho Convenio esté en vigor respecto de todas las ramas de la seguridad social para las cuales los Estados miembros referidos hayan aceptado las obligaciones del Convenio.

2. Este sistema deberá prever especialmente la totalización de los períodos de seguro, de empleo o de residencia y de los períodos asimilados para el nacimiento, conservación o recuperación de los derechos, así como para el cálculo de las prestaciones.

3. Las cargas financieras por concepto de prestaciones de invalidez, prestaciones de vejez y prestaciones de sobrevivencia así liquidadas deberán distribuirse entre los Estados miembros interesados o ser costeadas por el Estado miembro en cuyo

territorio residan los beneficiarios, según las modalidades que se determinen de común acuerdo entre los Estados miembros interesados.

A partir del Artículo 8 se regulan aspectos relacionados con procedimientos, adhesiones, ratificaciones de los Estados, formas de organización interna de la entidad rectora de las políticas de este convenio, y lo relativo a las reservas.

### **2.3 Ámbito nacional**

Nuestra legislación laboral establece el principio tutelar de los trabajadores, enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existencia de desventaja económica, social y cultural entre patrono y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil.

#### **2.3.1 Constitución Política de la República de Guatemala**

Dentro de las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, estas se encuentran reguladas específicamente por normas supremas contenidas en la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. A través de estas es que se desarrollan las normas ordinarias como se verá más adelante.

El Artículo 101 de la Carta Fundamental refiere que el trabajo “es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme



a principios de justicia social.” De acuerdo a lo anterior, se ha querido decir por parte del legislador constitucional que “...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República, regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social...”<sup>17</sup>

Dentro de los derechos mínimos que como se indico arriba, son superables, la Constitución regula los siguientes:

- a) El derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y su familia una existencia digna.

Es evidente la relación que tiene el salario con un contrato de trabajo y con la libre elección de trabajo y que este sea de acuerdo a las condiciones socioeconómicas que tiene el trabajador, para que alcance a una existencia digna y satisfacer las necesidades por lo menos las básicas para él y su familia, y es aquí en donde se puede mencionar el salario mínimo, que es evidente de acuerdo a la realidad, que en muchas empresas, no se paga el salario mínimo, y de la constante oposición del sector patronal conformado a través del CACIF de no aumentar el salario mínimo cuando se reúnen anualmente las

---

<sup>17</sup> Gaceta No. 37 Páginas 59 y 60 expediente 291-95 sentencia de fecha 16 de agosto de 1995.

comisiones paritarias para la fijación del salario mínimo, y que en muchos casos, se ha tenido que fijar por parte del gobernante.

El hecho de que no se pague el salario mínimo a un trabajador, se está incurriendo en violación a sus derechos laborales y de vida, de acuerdo a este inciso constitucional respecto a los derechos sociales mínimos que el Estado debe garantizarle al trabajador y su familia.

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley. Este aspecto se refiere a la frase igual trabajo, igual salario, sin embargo, esto en la realidad no es así, y se ve palpablemente en la discriminación que se produce a la mujer con respecto al salario en relación al hombre, no solo no tiene posibilidades de acceder a dicho puesto de trabajo sino que también el salario variaría respecto de ella, por otro lado, también se hace referencia al salario mínimo y a la obligatoriedad del Estado de vigilar su cumplimiento.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. De alguna manera este derecho tiene relación con los dos anteriores, pues el patrono tiene la obligación de observar los derechos adquiridos por los trabajadores, la antigüedad, los derechos generados de ella, en general, condiciones iguales para igual trabajo prestado en igualdad de salario.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En éste caso, el empleador suministrará esos

productos a un precio no mayor de su costo.

En este caso, significa que la obligación del patrono se circunscribe a que debe pagarle el salario al trabajador en efectivo, en quetzales, y en la realidad se ha adoptado una modalidad son pretexto de la seguridad, en cheque o acreditamiento en una cuenta monetaria, que si bien puede ser constitutivo de una forma de seguridad para el trabajador, también lo es para el patrono y que ofrece desventajas para el trabajador, pues el banco, debida el manejo de cuenta al trabajador, cobra por el uso de chequeras, tarjetas, etc., lo cual puede suponerse que se debe a una componenda entre los patronos y los bancos.

Ahora bien, respecto al porcentaje que puede percibir el trabajador en concepto de productos alimenticios, especialmente en el caso de los trabajadores del campo, también a de señalar que ello constituye un perjuicio a estos, pues el pago es por debajo del salario mínimo y aunado a ello, que se pague hasta un treinta por ciento en alimentos, con precios aparentemente favorables a los trabajadores, no es ningún motivo por el cual pueda beneficiar al trabajador.

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

Es de considerar que el legislador constitucional ha tomado en consideración que los salarios mínimos y por debajo de los mínimos que en la realidad perciben los trabajadores, lógicamente no podrían ser objeto de salario, pero en la actualidad, la realidad no es así. En el caso de los alimentos y el cumplimiento de quien está obligado a proporcionarlos como es el caso del trabajador, si se permite ese embargo, pero en montos que regula el Código de Trabajo, y que no pueden o no deben ser superiores al cincuenta por ciento de los mismos. En este caso, también conviene hacer referencia que ha existido un abuso por parte de los bancos y financieras, pues los embargos proceden hasta un cincuenta por ciento, pero esto debiera ser solo en el caso de los alimentos, y tiene su fundamento, en que si para el pago del salario no puede exceder del treinta por ciento el hecho de que se pague en alimentos, entonces, no tendría razón de ser que un banco o financiera, o entidad comercial o mercantil, tenga facultades legales para que se le opere al trabajador en su salario más del cincuenta por ciento por deudas no alimenticias.

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

Esto de alguna manera tiene relación con lo que se ha venido analizando respecto al pago del salario y que en la realidad guatemalteca, este es por debajo del salario mínimo, incurriendo en incumplimiento del espíritu de la norma que lo regula. Aparte de ello, la constante negativa de los patronos de revisar los salarios mínimos en las comisiones paritarias anuales que obliga el código de Trabajo.

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los

efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

La jornada de trabajo y el cumplimiento de un horario semanal del trabajador es un tema que tiene mucha relación con la salud y la seguridad de los propios trabajadores, el excesivo abuso de los patronos para que los trabajadores son pretexto de horas extras laboren más de las jornadas normales y que se traducen en exceso en horas semanales, debe por lo tanto, estar prohibidas y es una obligación también de la Inspección General de Trabajo controlar estos aspectos, inclusive, en muchos casos se sabe que se ha dicho que es con el consentimiento de los propios trabajadores, pero

esto no debe ser así, pues el cuerpo y la salud no podrían resistir extensas jornadas de trabajo.

Por otro lado, otro tema de gran interés que debiera abordarse en protección de los trabajadores, son las jornadas mixtas, especialmente las nocturnas, en cuanto a los descansos remunerados.

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

Este inciso de alguna manera tiene relación con las jornadas de trabajo y el exceso en el uso de las horas laborales, pues la razón de ser del descanso de un día remunerado por cada semana ordinaria de trabajo, después de laborar seis días consecutivos se debe a medidas de prevención en cuanto a la salud y seguridad de los trabajadores.

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.

Las vacaciones como una prestación más de los trabajadores, también tienen relevancia en el descanso que amerita luego de laborar once meses consecutivos en un puesto de



trabajo, para que con derecho descansa un mes, sin embargo, la práctica ha señalado que esto no es así, especialmente en sectores como la maquila, que las vacaciones les son pagadas a los trabajadores, circunstancia que pierde la verdadera naturaleza y razón de ser de la función de esta prestación.

- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual o el que ya estuviere establecido si fuera mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

El aguinaldo constituye una prestación más que le asiste a los trabajadores y que es obligación pagarla en el caso de los patronos. Esto se debe a una prestación dineraria que estimula el trabajo que realiza en forma ininterrumpida el trabajador o trabajadora por el lapso de un año.

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al



parto y los 45 días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

El tema de la protección laboral del trabajo de las mujeres, ha sido discutido pero no ha tenido mayores avances si se toma en consideración que continúan las mismas normas en el Código de Trabajo. El despido injusto de que son objeto cuando se encuentran en estado de gravidez, por parte de los patronos, el hecho de que previo a otorgarles el empleo se envié a hacerse un examen médico para determinar que no se encuentran en estado de gravidez, la preferencia que existe entre ellas y los hombres para optar a un trabajo en igualdad de condiciones, son una de las tantas circunstancias que deben considerarse y prohibirse en las leyes laborales.

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

En el caso de los menores también la legislación no se encuentra acorde a la realidad, pues es evidente de que muchos niños se dedican al trabajo, dándole prioridad que a la escuela, circunstancias que el mismo Código de Trabajo lo establece como prohibición, pero que sin embargo, es una práctica que se realiza constantemente, sin que nadie diga o haga algo, en este caso, debiera ser la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Código de Trabajo que regula unas cuantas normas relacionadas al trabajo de los menores no es acorde a esta realidad, pues como se sabe el Código de Trabajo fue promulgado en los años cuarenta y derivado de la protección internacional de las normas del trabajo infantil, ha quedado prácticamente en desuso.

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

Si el tema de los menores en el trabajo se encuentra desajustado a una realidad social, en el caso de las personas ciegas y con capacidades diferentes, es peor aún. A pesar de que existe recientemente creada una ley que regula la protección especial que merecen estas personas, en el ámbito del trabajo no se ha dejado sentir, circunstancia que constituye una deficiencia de parte del gobierno pues, la norma constitucional lo regula y en base a ello debieran crearse las normas ordinarias para ser viable esta garantía o derecho de trabajo de estas personas.

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

Se ha discutido este precepto constitucional, en cuanto a que se debe dar prioridad a los guatemaltecos que a los extranjeros en materia de trabajo, pues es confusa la norma

constitucional, cuando dice preferencia (excluye la igualdad) y posteriormente dice en "igualdad de condiciones", pues el trabajo derivado de la expansión internacional y su protección, deviene en circunstancias que no se deberían incluir, pues favorece la desigualdad.

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

Esta norma constitucional hace referencia de alguna manera, aparte de los contratos, los pactos colectivos, convenios colectivos, incluso, reglamentos de trabajo, en donde se establecen condiciones de trabajo, que de alguna manera han sido consensuados entre estos con intervención del Estado para su aval. La problemática que se atraviesa consiste en que en muchos casos, especialmente en el área rural de Guatemala, no existen contratos escritos, y esto es motivo, por la falta de supervisión y control de la Inspección General de Trabajo, de abusos por parte de los patronos en contra de los trabajadores.

No se les hace saber de sus derechos, como el caso de los alimentos, de la vivienda, de la educación a que tiene obligación el patrono, para que estos no lo exijan, y es una política sistemática de Estado, pues en este caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debiera ser el ente encargado de asegurar estos derechos, pero es todo lo contrario, pues no interviene a propósito.

- o) Obligación del empleador a indemnizar con un mes de salario cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

El tema de la indemnización es importante dentro de los derechos laborales de los trabajadores. Tal como lo preceptúa este inciso, las condiciones son mínimas que pueden ser superadas, pero esta circunstancia no es adoptada por el Estado, pues se queda en esas condiciones mínimas respecto a esta prestación.

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

Al respecto se ha señalado por la Corte de Constitucionalidad lo siguiente: "...el fallecimiento de un trabajador es causa que termina el contrato de trabajo, de cualquiera



clase que sea, sin responsabilidad para dicha persona y sin que se extinga los derechos de sus herederos o de su concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por ese código (Código de Trabajo) o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social...el precepto atribuye una única competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, consistente en que, en el caso de que acaezca el deceso de un trabajador, y por esa causa sea promovido el incidente allí contemplado, el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie a la persona o personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido para reclamar el pago de la indemnización post mortem y otras prestaciones debidas. Tal circunstancia le impide emitir pronunciamiento relativo a determinar los montos que corresponden a dichos rubros...la referida liquidación habrá de efectuarla en una primera oportunidad la aludida entidad, de conformidad con sus controles de contabilidad interna, de los cuales puede determinarse con precisión y certeza la cantidad de dinero que en total habrá de ser pagada; y sólo en caso de inconformidad que surja en los beneficiarios y declarados y de que éstos hayan acudido a la vía contenciosa laboral, porque les haya sido denegado el pago total o parcial de la cantidad reclamada, adquirirá competencia un juzgado de aquella naturaleza para revisarla y modificarla, procediendo a su reajuste, si resultare pertinente...”<sup>18</sup>

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores

<sup>18</sup> Gaceta No. 54 expediente No. 199-2000 sentencia de fecha 3 de agosto del año dos mil.

no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que de aviso a la Inspección General de Trabajo. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

El derecho a la libre sindicalización también constituye un tema que ha sido discutido y que confrontado con la realidad, se puede denotar que la problemática que atraviesa el sector laboral cuando no encuentra mecanismos de participación gremial sino que solo a través de los sindicatos o asociación profesional, como lo define el Código de Trabajo, provoca que no existan ya grupos de trabajadores organizados, y que se de vida o fortalezca las asociaciones solidaristas denominadas así, y que se enmarcan dentro de las normas del derecho civil.

Es evidente de que a nivel internacional están resurgiendo nuevas formas de organización, para dar vida a la participación de los trabajadores, como los comités de empresa, las sociedades en cooperativa y auxilio mutuo, incluso, las sociedades anónimas de trabajadores.

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

En Guatemala, no existen este tipo de instituciones, más que la función que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que como es de conocimiento generalizado, no da cobertura total a los trabajadores y mucho menos, puedan prestar otro tipo de prestaciones, aparte de la de invalidez, vejez y sobrevivencia, como puede ser la prestación de desempleo, de seguro médico particular, etc.

- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a titulo de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su tramite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso de seis meses.

Al respecto ha habido fallos reiterados de la Corte de Constitucionalidad que señala que "...esta Corte ha considerado que el pago de daños y perjuicios en materia laboral constituye un derecho que se origina cuando en materia laboral ha ocurrido una cesación de una relación de trabajo por medio de un despido injustificado. En el caso de que la parte patronal no pruebe que el despido del trabajador se fundó en causa justificada da lugar a este derecho, y como tal, el pago del mismo fue garantizado constitucionalmente en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución. Es así como el derecho al pago de daños y perjuicios en materia laboral esta reconocido como un derecho social mínimo, susceptible de ser mejorado en la forma que fije la ley o en su caso, mediante la negociación colectiva, conforme a lo establecido en el primer párrafo del artículo 106 constitucional. En el caso del Artículo 2 Decreto 64-92 del Congreso de



la República que reformó el Artículo 78 del Código de Trabajo, al preceptuar que al momento del cálculo de daños y perjuicios a favor del trabajador, debía pagarse hasta un máximo de doce meses de salario, superó la disposición contenida en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución, por lo que en acatamiento al mandato constitucional contenido en el primer párrafo del Artículo 106. Es la disposición reformadora en la que deben fundamentarse los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social, al momento de calcular el monto a que asciende el citado derecho...”<sup>19</sup>

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se consideraran como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

En este caso, la realidad marca que aunque el Estado participe en convenciones principalmente las emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, mantiene reservas para adherirse o ratificarse en el caso de los convenios internacionales, pues muchos de ellos, aunque datan de tiempos atrás, no han sido aprobados por el Estado de Guatemala.

### **2.3.2 Código de Trabajo**

Este marco normativo desarrolla en forma más extensa el precepto Constitucional. En este caso, se debe entender que es la ley fundamental que rige el marco normativo de

---

<sup>19</sup> Gaceta No. 44 Pág. 159 expediente 1246-96 de la sentencia de fecha 15 de abril 1997.

los trabajadores, es decir, es la ley que contiene muchos preceptos que son utilizados dentro de la relación laboral.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio, es así como se comprende la diferencia entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Dentro de los antecedentes históricos que describen la evolución que ha tenido el Código de Trabajo para que llegara a su contenido actual, se señalan los siguientes:

1. "El Decreto número 330 del Congreso de la República. El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto número 330 del Congreso de la República del 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.
2. Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial número 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto número 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una substitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como decreto número 1441. Este Decreto

derogó además los Artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto número 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado.”<sup>20</sup>

3. A partir del año 1948 se han promulgado leyes y reformas laborales, un ejemplo, en el Decreto número 526 del 6 de julio y sus reformas en ese mismo año.
4. En el año 1,949. Se crea el Decreto número 623 del 17 de mayo. Se adiciona al Artículo 20 un párrafo; modifica inciso a) Artículo 108; inciso a) del Artículo 110; Artículos 112, 113, 117; primer párrafo del inciso b) del Artículo 223. En 1,952. Decreto número 915 del 27 de octubre. Adiciona inciso j) al Artículo 223. En 1,955, Decreto número 216 del 31 de enero. Derogó los decretos 526, 623 y 915 del Congreso de la República y restablece la vigencia de las disposiciones derogadas o modificadas por dichos decretos.
5. En el año 1,956. Decreto número 570 del presidente de la República del 28 de febrero; En esta norma se efectuaron varias reformas. En el año 1,958, se sustituye por el Decreto número 1243 del 27 de junio; En el año 1,961. por el Decreto número 1441 del 29 de abril.
6. En general, las últimas reformas se efectuaron en el año 2,001. A través del Decreto 13-2,001 del 25 de abril. Reforma Artículos. 211 inciso d), Artículo 220 incisos j),

---

<sup>20</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Folleto Informático s-f. Pág. 23

Artículo 221 literal d), Artículo 223. referencia artículo 234 inciso c), Artículo 241 reforma el Artículo 255. Decreto 18-2,001 del 14 de mayo. Reforma el inciso a) y No.1 del inciso a) Artículo 71; referencia Artículo 81; reforma Artículo 113; reforma Artículo 209; reforma Artículo 213; reforma inciso l) y adiciona el inciso m) del Artículo 281; reforma los Artículos 223, 364, 379, 380, 415; reforma el nombre del título XIV capítulo único; Artículos 419, 422. Deroga inciso e) del Artículo 292, 417, 418, 420 y 421.

Ahora bien, dentro del contenido del Código de Trabajo se establecen aspectos relacionados con las definiciones de las personas que intervienen en la relación laboral, los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, lo relativo a los contratos de trabajo convenios colectivos, pactos de condiciones de trabajo, los reglamentos, la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo, lo relativo al derecho de sindicalización y huelga, de los trabajadores, la organización administrativa y judicial de trabajo, los procesos de conciliación y arbitraje, lo relativo a los juicios ordinarios de carácter económico social y de carácter jurídico, el juicio de faltas, las medidas, sanciones y descripción de las faltas a las leyes de trabajo, la ejecución de sentencias, etc.

Como algo fundamental del Código de Trabajo y que reúne en si todos los principios sobre los cuales se cimienta la normativa aludida es el cuarto considerando del Decreto número 1441, y que se resume en lo siguiente:

1. Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así: a) Que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de equiparar la desigualdad material o económica existente entre ambos.
  
2. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
  
3. El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.
  
4. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social 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, y lo segundo, 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.

5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
  
6. El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se 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, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad;

#### **2.4 Las autoridades responsables de las políticas de empleo en Guatemala**

El organismo ejecutivo es el responsable de las política nacional de empleo, que debe establecer las acciones encaminadas a mejorar el nivel de vida de las familias

guatemaltecas, creando las condiciones que promuevan la generación de empleo seguro, decente y de calidad, para cumplir con esta política se debe establecer estrategias para el cumplimiento de la legislación laboral guatemalteca.

#### **2.4.1 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Código de Trabajo establece como parte de la organización administrativa de trabajo, la existencia y funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Adicionalmente, se constituye como el ente ejecutor del Estado de las políticas en materia de trabajo y de previsión social.

Esta institución es la que goza de mayor representatividad en el desenvolvimiento y ejecución de las normas laborales por parte del Estado. El Artículo 274 del Código de Trabajo al respecto indica: “El Ministerio de Trabajo y previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la actualidad no ha jugado un papel fundamental en garantizar a los trabajadores sus derechos frente a los patronos, y eso

tiene su razón de ser, puesto que al gobierno han llegado grupos de poder que pertenecen a un determinado sector de la población que no lo son los trabajadores, y en esa virtud, es lógico suponer que los intereses que deben preservarse y velar por su estricto cumplimiento no son amparados precisamente por esta entidad, sino que el trabajador no solamente pensando en éste en forma individual, sino colectivamente, no es parte de los fines de protección de esta institución. A pesar de lo anterior, cumple con responsabilidades internacionales, por cuanto comparece anualmente a Ginebra, Suiza a las Asambleas de los Estados que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo.

Por otro lado, conviene hacer la reflexión respecto a la función que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en materia de dar cumplimiento a los compromisos internacionales, y de tal suerte, que respecto a los convenios internacionales de trabajo, que en un buen porcentaje han sido ratificados y aprobados por el Estado de Guatemala, y que dos de ellos, se analizan en el presente trabajo, no son conocidos por la colectividad, mucho menos por el sector de trabajadores, lo cual permite inferir que estos derechos no podrían ser alegados en su momento por los trabajadores, puesto que no los conocen, cosa distinta sucede en el caso de los trabajadores organizados, que podría decirse se mantienen en un constante estudio y que de alguna manera, participan en las Asambleas de la Organización Internacional del Trabajo, como delegación de la parte laboral o de los trabajadores.

Aunado a lo anterior, este Ministerio no ha brindado la asesoría y acuerpamiento necesario para las organizaciones de trabajadores, es decir, los trabajadores no cuentan



con el apoyo y protección de esta institución, y es vista como una entidad más del gobierno que en determinado momento responde a intereses propios del gobierno.

También es de hacer notar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no juega ni siquiera el papel de conciliador entre las relaciones que se suscitan derivado del trabajo, la muestra más clara, es el hecho de las integraciones de las comisiones paritarias para discutir el salario mínimo. Así también, no se tiene conocimiento que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social juegue un papel preponderante en la vigilancia de las responsabilidades que le corresponden tanto a patronos como trabajadores, y su carta de presentación y amortiguamiento resulta ser la Inspección General de Trabajo.

#### **2.4.2 Integración y Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

De conformidad con el Artículo 276 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y previsión Social, fundamentalmente se encuentra conformado por las siguientes dependencias:

- a) El Departamento Administrativo de Trabajo (Dirección General de Trabajo, artículo 1 y 3 Decreto Número 15-70 Congreso de la República de Guatemala)
- b) Inspección General de Trabajo
- c) Comisión Nacional del Salario
- d) Las demás dependencias que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.



### **2.4.3 La Inspección General de Trabajo**

Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de acuerdo lo establecido en el Artículo 278 del Código de Trabajo, “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, Convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.”

Es por ello, que tal como lo establece el Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y previsión Social, y además de otras funciones importantes, tiene la de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas a las leyes de trabajo que hayan sido denunciadas por particulares, o bien que ellos hayan tenido conocimiento.

Dentro de las atribuciones fundamentales que tienen los Inspectores de Trabajo, se encuentran:

- a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante este.

Esta actividad no se realiza de oficio, sino comúnmente la visita a centros o lugares de trabajo, las realizan tomando en cuenta las denuncias que se plantean por los propios trabajadores. Esto es muy importante, si se considera que un trabajador, difícilmente va

a denunciar a su patrono porque se les están violentando sus derechos fundamentales cambiando sus condiciones de trabajo. Lo común en la realidad resulta que el trabajador se quede callado de lo que esta sucediendo, puesto que de esa forma, permitirá continuar con el trabajo que desarrolla, y no enfiar las cantidades de desempleados que existen actualmente en el país.

En cuanto a las visitas por la noche, resulta improbable que realicen estas actividades fuera de sus horarios de trabajo, y en el trabajo de campo desarrollado, se ha evidenciado que no existe una mística de servicio por parte de la mayoría de los inspectores de trabajo, aparte de ello, la forma en que se encuentra estructurado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no permite que se mejoren las condiciones de trabajo de éstos y mucho menos de los trabajadores.

b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previamente autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.

Conviene hacer la reflexión respecto a la intervención que tienen normalmente los Inspectores de Trabajo, cuando examinan libro de salarios, planillas, constancias de pago, y fundamentalmente, si el patrono al cumplir los requisitos legales, esta al día en sus aportaciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así también, si los trabajadores que laboran en dicho lugar, se encuentran registrados ante el seguro social. Estas revisiones se suscitan normalmente cuando existe alguna denuncia

cualquiera y que motivado por ello, se procede a investigar todo lo demás, es decir, que llegan por una denuncia y sobre ella, también hacen otro tipo de investigaciones, tal como lo faculta este inciso.

- c) Siempre que se encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les crean dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos, están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan.

Este tema es muy complejo, puesto que las formas de revisión y acontecimientos que se señalan en el inciso c) se derivan normalmente de una denuncia que se plantea por cualquier trabajador, de tal suerte, que de la investigación que se realizó se señaló que los extremos de tener que acudir a las autoridades o agentes de policía en auxilio para realizar su trabajo, no ha sucedido y que esto sucede cuando la empresa no abre o se tenga conocimiento que salieron del país los dueños, como sucede en el caso de las maquilas y los coreanos o chinos, que ese es el modus operandi de muchos de ellos.

- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la

autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

Este tema es muy importante, y no necesita que los Inspectores de Trabajo, ya sea de oficio o por denuncia, se pueda lograr que en el ambiente de trabajo, este se realice con condiciones higiénicas aceptables. En este tema, es en donde a juicio de quien escribe, se debe tomar en consideración la importancia que tienen los reglamentos interiores de trabajo y de la supervisión que a través de ellos pueden hacer los trabajadores, que al final de cuentas, son los más interesados. Así también, a través de este cuerpo normativo, se puede establecer aspectos relevantes contenidos en los Convenios Internacionales de Trabajo, tal como se señalará más adelante de este trabajo, en relación al Convenio 81 y 161 de la Organización Internacional del Trabajo.

Así también, es de hacer notar que esta forma constituye una de las pocas, que se refieren a la intervención que debe tener la Inspección General de Trabajo en el tema de prevención.

- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

Este inciso se refiere a la capacidad de conciliación que deben tener los Inspectores de Trabajo, y específicamente se refiere a la conciliación administrativa, que de acuerdo a la investigación realizada, es muy frecuente, y que ha sido un éxito para ellos el hecho de que en muchos casos, con la primera citación administrativa que se le hace al patrono comúnmente, este se presenta y trata de solventar la situación. Existen otros, que aproximadamente pueden estimarse en un veinte de por ciento, que no llegan a conciliarse y por lo tanto, en ese momento, se da por terminada la vía administrativa y que faculta al trabajador para acudir a los tribunales de justicia.

El tema de iniciar la vía judicial, puede resultar para el trabajador un perjuicio, no solamente económico, sino moral o psicológico, puesto que debido a como se encuentran los tribunales de trabajo, las audiencias se vienen señalando a los tres meses aproximadamente de presentada la demanda, y ésta en sus fases previas, también el trabajador ha tenido que sufrir, principalmente el aspecto económico, puesto que debe ir auxiliada de un Abogado y comúnmente los Abogados y Notarios, les cobran el treinta o cuarenta por ciento sobre el monto que recibirá del caso, lo cual es lamentable.

- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.

Este tema es muy especial, por cuanto, en primer lugar, se tiene conocimiento que no es común, y por el otro, el hecho de que para la práctica de estas diligencias, es menester que se realicen por peritos o técnicos en la materia de que se trate, y debido a ello, es lógico suponer que los Inspectores de Trabajo no se encuentran en capacidad para realizar estas actividades que les son encomendadas.

g) Deben exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.

Este aspecto es muy difícil de que se cumpla, si se toma en consideración que realizan visitas, comúnmente por petición de parte, a través de denuncia, y en el tema de la colocación de avisos, de una cartelera informativa, en muchos centros de trabajo, se puede observar que las condiciones en que prestan sus servicios son muy limitadas, y posiblemente no existe lugar donde colocar una cartelera por ejemplo, o colocar avisos de las disposiciones legales. En este caso, también, es importante señalar que el Reglamento Interior de Trabajo, que debe regir las condiciones en que se realiza el mismo, debe contener todos estos aspectos, y que si el patrono le proporciona un ejemplar a cada uno de los trabajadores, de buena manera, podría ser de beneficio para éstos.

h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

En cuanto a lo anterior, tiene carácter subjetivo si se considera que los Inspectores de Trabajo, son las autoridades de trabajo. Es importante señalar también en ese sentido,



de que si hubiera una concientización del carácter tutelar de las leyes de trabajo, estas circunstancias de colaboración entre autoridades de trabajo, no tendría que ser difícil.

- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior constituye una ventaja para la función que realizan, y que de alguna manera, es parte de las funciones que debe realizar de manera conciente y con efectividad.

- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Las actas que se suscriban ante los Inspectores de Trabajo, tienen validez, y podrían ser de utilidad para los patronos o trabajadores, para la continuación de algún juicio posterior. Comúnmente se levantan actas cuando se ha realizado una conciliación, y éstas sirven de título ejecutivo para los trabajadores, cuando ha existido incumplimiento, comúnmente esto sucede por parte del patrono.

- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan, que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en



alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitar y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior, subsiste aun después de haber dejado al servicio y.

Se refiere a la forma en que intervienen, del tipo de institución o centro de trabajo en el que realizan la inspección y que tenga relación con datos o secretos industriales o comerciales que por razón de su cargo, hayan tenido oportunidad de conocer, tienen como lo dice el inciso, la prohibición de divulgar, aparte de ello, no están en capacidad para estar recibiendo sobornos, dádivas, y que esto puede conducir a que se inicié un procedimiento penal en su contra, o bien se le impondrán también en todo caso, responsabilidades civiles.

- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantara acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantara acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción



correspondiente, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia inmediato.

En cuanto a este último inciso, conviene hacer notar que con las reformas contenidas en el Decreto número 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo es la facultada para dar inicio al procedimiento para la sanción en caso de la comisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

Esta circunstancia ha sido muy discutida y estriba en que queda a prudente criterio del inspector cuando realiza una visita y levanta un acta, dejando las denominadas prevenciones, la fecha de cumplimiento obligatorio del patrono para que ajuste a derecho lo que el inspector haya encontrado, y es aquí en donde se ha sabido de que se prestan los inspectores a sobornos, dádivas, etc., y el plazo, puede oscilar entre ocho días y cuarenta días o más.

## CAPÍTULO III

### 3. El salario

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 cuantificable 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

#### 3.1 Breves antecedentes

El ser humano ha logrado, a través de la experiencia acumulada de miles de años, desde los inicios de la humanidad, el reconocer que la vida en sociedad es absolutamente necesaria para poder sobrevivir en un medio ambiente hostil. En base a esta unión de fuerzas, el ser humano no solo logró sobrevivir, sino que logró florecer y crecer más allá de sus propios sueños, en ese sentido, el trabajo ha jugado un papel fundamental en estos conceptos.

Entendiendo el salario como se definirá más adelante, como una retribución que se recibe a cambio de la realización de un trabajo que implica un esfuerzo humano físico y mental, entonces, conviene establecer que el trabajo ha existido desde tiempos muy remotos.

A través del surgimiento de las leyes esto vino a mejorar la situación precisamente de la parte más débil de estas relaciones productivas. Aunque también se debe reconocer que

las relaciones entre los seres humanos no son tan fraternales como se quisiera, se tiene que reconocer que uno de los problemas es la inhabilidad del ciudadano común y consciente de reconocer que existen problemas dentro de la legislación que regula sus relaciones con otros individuos y que deben solucionarse de la mejor manera posible precisamente se dice esto respecto a los montos que se han establecido, generalmente por los patronos en cuanto a los salarios.

Ludwig Von Mises: respecto a lo anteriormente anotado ha dicho que “el hombre trabaja cuando, como medio, se sirve de la humana capacidad y fuerza para suprimir, en cierta medida, el malestar, explotando de modo deliberado su energía vital, en vez de dejar, espontánea y libremente, manifestarse las facultades físicas y nerviosas de que dispone. El trabajo constituye un medio no un fin en si.”<sup>21</sup>

Entonces, se trabaja en términos generales para mejorar la situación actual esperando recibir por ese esfuerzo una remuneración, ya sea monetaria o en especie. Esto es cierto tanto hoy como lo fue en la Edad de Piedra.

Desde que el hombre se ha reunido en sociedad ha podido observar distintas etapas dentro de la economía, llamadas “ciclos económicos”. Durante estos ciclos puede experimentarse bonanza, estabilidad, recesión o depresión económica. Factor común durante cualquiera de estas etapas es la pobreza. La cantidad de personas que se encuentran en esta condición económica variará, dependiendo del ciclo económico en que se encuentre la civilización. Ante esta situación los gobernantes han intentado

---

<sup>21</sup> Roncero, A. **Recopilación economía política y filosofía social**. Escuela Centroamericana de Economía y Administración de Empresas, 1988. Pág. 315

eliminar este malestar “social” por distintos medios procurando que la “distribución” de la riqueza sea “equitativa”, que todos y cada uno de los habitantes vivan satisfactoriamente evitando el descontento.

### 3.2 Definición de salario

En su sentido general, “cabe utilizarlo como la retribución que recibe una persona por el fruto de su trabajo. Sin embargo, por la amplitud de este concepto cabría incluir aquí cualquier beneficio que una persona puede obtener por el fruto de su trabajo, pudiéndose llegar inclusive al absurdo de incluir a los salarios obtenidos en el desempeño de trabajos independientes (honorarios). En un sentido mas restringido, podría conceptualizarse el salario como la retribución del fruto del trabajo prestado por cuenta ajena. Esta definición, aunque correcta; parece una acepción Jurídica incompleta pues no incluye los elementos de subordinación y habitualidad que configuran la relación de trabajo.”<sup>22</sup>

El tratadista Colotti y Feito, citado por el autor referido, configura “la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa (. . .).”<sup>23</sup>

En distintas enciclopedias se puede encontrar algunas de las definiciones generales sobre la relación laboral: I. (Del lat. Salarium) “En sentido amplio, se incluye en el concepto de salario la remuneración del factor trabajo, cuando éste es proporcionado

<sup>22</sup> Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral. Argentina*, Editorial Heliasta, S.R.L. 1988 Pág. 145

<sup>23</sup> Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 145

por un sujeto dependiente y ligado a una empresa mediante un contrato, que puede ser escrito, verbal o tácito”. “El salario se paga en fechas fijas, por días (jornal), por semana o por meses (sueldos)”<sup>24</sup> 2. “Remuneración que percibe una persona por los servicios que presta a través de un contrato de trabajo. Presenta dos aspectos fundamentales: es una compensación por el esfuerzo realizado por el trabajador y al mismo tiempo representa una forma de participación de éste en el producto de la empresa”. “Según sea el método de remuneración corresponde distinguir también entre el salario en dinero, el percibido en moneda, y el salario en especie, que se hace efectivo en bienes.”<sup>25</sup>

Investigando la aparición de esta palabra se sabe que salario proviene de la palabra “Salarium” (latín), palabra derivada de “sal”, ya que era costumbre antigua dar a los empleados domésticos en pago una cantidad fija de sal.

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

Por medio de la interpretación del Código de Trabajo se llega a la conclusión que la relación laboral tiene ciertas características especiales, las cuales son:

1. Existencia de un vínculo económico entre empleador y empleado, ya que el servicio prestado por el trabajador al patrono le representa a este último una ganancia

<sup>24</sup> Enciclopedia Salvat, VOL. II Pág. 33

<sup>25</sup> Diccionario enciclopédico Quilla, 1960. Volumen 7 Pág. 123

económica en la explotación de su empresa o industria y a su vez el trabajador recibe un salario por parte del patrono para poder vivir él y su familia. También existe un vínculo jurídico porque dicha relación laboral está regulada y amparada por normas de trabajo que son irrenunciables.

2. Existe una relación de dos partes dentro del salario ya que para que pueda existir un salario ha de estar por un lado un patrono quien esta encargado de retribuir y por otra parte ha de estar el trabajador, quien es el que recibe el salario.
3. El salario es una retribución por la prestación de un servicio o ejecución de una obra por parte del empleado.

El salario es aquella remuneración monetaria o en especie que recibirá una persona por prestar un servicio. Esta remuneración presenta la motivación necesaria para que la persona este dispuesta a dar su tiempo, habilidad física y mental para desempeñar una labor y de esta manera mejorar su posición económica.

Como se explica existen ciertas fluctuaciones económicas que se darán en un momento determinado en la evolución de una sociedad, estas fluctuaciones afectarán la posición económica de los integrantes de la misma. Si estamos en una época de depresión o de recesión económica la pobreza será más generalizada y aguda que en cualquier otro punto del ciclo económico. Como es de esperar los integrantes de esta sociedad buscarán a sus líderes para pedirles una respuesta que logre atenuar su precaria situación. No importa que sea un gobierno democrático, liberal, monárquico, comunista o

de cualquier otro tipo, si el descontento y la pobreza son factores comunes en la gran mayoría de la población es de esperar que en un momento dado se formen entre los ciudadanos grupos de presión, armados o pacíficos, los cuales buscarán modificar las políticas gubernamentales o deponer a los gobernantes.

En virtud de que no existía una estabilización o un equilibrio en cuanto al pago de los salarios entre patronos y trabajadores, y con el objeto de regular esta materia, se crearon sistemas de pago de salarios mínimos, cuyo tema se abordará más adelante.

### **3.3 Definición de salario mínimo**

Una de las definiciones legales más claras sobre el salario mínimo, la que se encuentra en el Código de Trabajo Brasileño, el salario Mínimo es "la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales. Sin distinción de sexo por día normal de servicio y capa: de satisfacer en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestido, higiene y transporte " <sup>26</sup>

El Código de Trabajo de Guatemala estipula que "...todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia".

---

<sup>26</sup> Gonzalo Cabanellas, *Compendio de derecho laboral*. Madrid. Omega, 1966 Pág. 740



### 3.4 Las clases de salario

1. El salario ínfimo: Aquel que se halla muy por debajo de la retribución general; El que no coincide con la calidad de la labor desempeñada; El que no alcanza a cubrir las necesidades del trabajador, entendidas las necesidades con el criterio social de la época y el lugar.
2. El salario mínimo: consiste en una retribución que el empleador no puede disminuir y que el trabajador a su vez no puede renunciar. Es un derecho Social mínimo de todo trabajador de ser retribuido con una cantidad mínima que le permite satisfacer sus necesidades básicas y la de su familia. El salario Mínimo también puede comprender además de la retribución monetaria algún otro tipo de ventaja, como el ganar comisiones, vivienda, etc.
3. El salario básico: es el que sirve de base para calcular la remuneración al empleado. El salario Básico es el utilizado dentro de una ley o convenio para la regulación de todos los sistemas salariales que uno u otro establecen.
4. El salario mínimo: tiende en principio a superar al salario ínfimo, ya que su totalidad busca remediar la insuficiencia de remuneración dada al empleado. Pero el salario Mínimo está dividido en dos modalidades diferentes, El salario Mínimo Vital y el salario Mínimo Móvil.
5. Salario mínimo vital: Este consiste en la retribución que debe disfrutar el trabajador, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades

normales de la vida, su educación, sus placeres honestos, así como las obligaciones derivadas como jefe de familia. Es la retribución que cada trabajador necesita para vivir humanamente.

6. **Salario mínimo móvil:** Esta modalidad del salario mínimo busca que el mismo pueda ser flexible a las fluctuaciones de la economía de un país, por ejemplo si el costo de la vida aumenta, de igual manera el salario Mínimo aumentará. Por este sistema se elevan o disminuyen los salarios de acuerdo con una fórmula preestablecida. Esta escala móvil busca mantener el poder adquisitivo del salario, de forma que los salarios nominales se ajusten a los salarios reales.

### **3.5 Primeros ejemplos del salario mínimo como institución legal en legislación comparada**

El Salario mínimo, como institución legal, nació en Nueva Zelandia y Australia, en 1894 y 1896 respectivamente. Se crearon organismos encargados de la fijación de salarios mínimos y los procedimientos que debían de seguir para calcularlos y llevarlos a cabo.

La finalidad de la implantación de los salarios mínimos durante este periodo fue la de proteger contra la explotación a las “medias fuerzas” (trabajo de mujeres y niños) y para abolir lo que era considerado como el “salario del sudor”, en el que los empleados deberían de trabajar jornadas agotadoras a fin de recibir un ínfimo jornal, esta fue la principal razón por la cual nació el salario mínimo. Estas tasas las acordaban los empleadores y los empleados mediante reuniones entre representantes de ambos lados quienes firmaban los convenios o por medio de los sindicatos.



Poco a poco los Estados pasaron a imponer el salario denominado administrativo, salario político, salario oficial o llamado también salario mínimo fijado por el Estado. En la actualidad en la mayoría de países especialmente de Latinoamérica tienen un sistema parecido al de Guatemala, respecto a que anualmente se conforma una Comisión Nacional integrada por patronos, trabajadores y el sector del gobierno.

### **3.6 Características fundamentales del salario mínimo**

Estos primeros intentos de integrar el salario mínimo dentro de la legislación de una nación dieron como resultado que aparecieran las características fundamentales que definirían al salario mínimo como tal.

1. **Periodicidad:** Es necesario, para que el salario mínimo sea efectivo, realizar revisiones periódicas de la utilidad del salario mínimo fijado para que el empleado pueda proveer adecuadamente para sus necesidades. Es recomendable que esta revisión se haga cada año, aunque en épocas de alta inflación sería recomendable hacerlo durante períodos menores de tiempo. Este punto está contenido dentro de nuestro Código de Trabajo en el Artículo 108, en el se prevé la integración de las Comisiones Paritarias de Salarios que se reúnen dentro de los primeros veinte días del mes de enero de cada año.
2. **Generalidad:** Como generalidad debe entenderse aquella característica que obliga a fijar un salario mínimo para todos los trabajadores de un país, sin excepción; ello

constituye un mandato legal y constitucional, ya que todo trabajador tiene derecho a gozar de un salario mínimo garantizado.

3. Uniformidad: Esto significa que cuando el salario mínimo ha sido establecido para una actividad económica determinada, este salario ha de ser similar para todas las personas que se dedican específicamente a esa labor y cuando existan distintas categorías de trabajo en esa misma actividad, cada uno de estos niveles recibirá un salario mínimo equivalente al “grado intelectual” que la misma represente, o la mayor o menor fuerza de trabajo que dicha requiera. Además se considera necesario que el salario mínimo sea fijado de diferente forma para distintas zonas o áreas territoriales, siempre y cuando existan diferencias grandes en el clima, el desarrollo económico de la región, urbanización, etc.
4. Garantía mínima: El salario mínimo constituye una garantía mínima establecida en la Constitución y en las leyes ordinarias, buscando como fin último el proteger al empleado. Este salario mínimo establecido por el Estado ha de ser constantemente revisado a través de estudios e investigaciones en el área económica. Además se considera que ha de existir cierta flexibilidad, ya que los mismos empleadores y empleados pueden llegar, de mutuo acuerdo, a “aumentar” el salario mínimo sin que necesariamente intervenga el Estado.
5. Obligatoriedad: Hay diferentes modalidades en la obligatoriedad: a. Obligatoriedad en su fijación y revisión; Se define como la necesidad de revisar constantemente que el salario mínimo este cubriendo con las necesidades básicas del empleado. Se recomienda que esta revisión sea anual.

6. Obligatoriedad para el empleador y los empleados: El empleador tiene la obligación de pagarle al empleado el salario mínimo estipulado en la ley. En caso contrario el trabajador tiene el derecho. Este es un término muy vago, ya que no nos explican como se ha de medir el "grado intelectual" requerido en cada empleo.
  
7. La protección implica necesariamente que los empleados recibirán, siempre ó la mayor parte de las veces, un trato injusto por parte de sus empleadores. De esta manera se justifica la intervención directa del Estado dentro de las relaciones laborales. de obtener un reajuste del salario que dé no ser dado por el empleador, puede ser exigido por medio de una demanda legal.

Como se puede observar el salario mínimo se encuentra definido en su concepción y como ha de modificar la relación económica entre los individuos.



## CAPÍTULO IV

### **4. La realidad nacional con relación al alto costo de la vida e inflación y la necesidad de que se cree el bono emergente de compensación al alto costo de la vida para los trabajadores**

La realidad guatemalteca marca que los trabajadores en general, no cubren sus necesidades normales de orden material, moral y cultural, los salarios mínimos, no son suficientes y es la razón que el trabajador se va a encontrar en pobreza y pobreza extrema y a pesar de que trabaja, esta situación se desmejora, y no sabe que se debe al alto costo de la vida y a la inflación.

#### **4.1 Aspectos considerativos**

Como se ha venido desarrollando en el presente trabajo de investigación, es innegable que a nivel internacional reencuentre ampliamente protegido el trabajador por cuanto existen convenios internacionales, como los ya citados, que regulan una serie de prestaciones, que si bien, algunos de estos convenios han sido ratificados por Guatemala, la obligación a juicio de quien escribe, es la misma, aunque no se hubieren ratificado o aprobado por el Congreso de la República, al amparo de lo que regula el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por otro lado, considerando la situación del Estado de Guatemala, que es parte de la Organización Internacional del Trabajo, y que periódicamente se reúnen en Ginebra, tal

como se estableció, es de considerar lo lamentable que resulta para las autoridades estatales el hecho de que muchos de estos convenios, aun no se encuentren ratificados y aprobados, y más lamentable aún, el hecho de que muchas de estas normas no se cumplan aún.

Por otro lado, es de reconocer, como se verá más adelante, que la situación económica social imperante en el país es caótica y esto atañe indiscutiblemente a los y las trabajadoras por lo que el Estado debe emprender una política social y laboral, en función de proteger especialmente a este sector, precisamente porque para ello, se han creado las normas del Código de Trabajo y especialmente lo que señala la Constitución Política de la República, prueba de ello, es el hecho de que esta situación lamentable ha empezado a preocupar a los legisladores, a tal grado que se encuentra pendiente de aprobación una iniciativa de ley que permite la creación de un bono emergente precisamente por la situación económica y social imperante y que afecta al sector laboral.

#### **4.2 La realidad nacional con respecto a la inflación y el alto costo de la vida**

Luego del análisis que se ha efectuado de distintas fuentes en el presente trabajo de investigación se ha podido determinar que no es necesario profundizar en el tema para que cualquier guatemalteco pueda determinar sencilla y fácilmente que el alto costo de la vida ha repercutido en su ingreso mensual y por lo tanto, le ha llevado a reconocer las calamidades que vive el y su familia. En el sector laboral, a pesar de que estos poseen



determinados ingresos, también lo es que no son suficientes para sufragar los gastos mínimos necesarios en su condición de trabajador o trabajadora.

Dentro de los planteamientos encontrados y estadísticas, así como las diferentes fuentes consultadas, se puede resumir en lo siguiente:

1. En primer lugar conviene señalar las definiciones de la inflación. La Inflación es el crecimiento continuo y generalizado de los precios de los bienes y servicios y factores productivos de una economía a lo largo del tiempo.
2. Otras definiciones la explican como el movimiento persistente al alza del nivel general de precios o disminución del poder adquisitivo del dinero.
3. Existen varios tipos de inflación, generalmente son: Inflación moderada: La inflación moderada se refiere al incremento de forma lenta de los precios. Cuando los precios son relativamente estables, las personas se fían de este, colocando su dinero en cuentas de banco. Ya sea en cuentas corrientes o en depósitos de ahorro de poco rendimiento porque esto les permitirá que su dinero valga tanto como en un mes o dentro de un año. En sí está dispuesto a comprometerse con su dinero en contratos a largo plazo, porque piensa que el nivel de precios no se alejará lo suficiente del valor de un bien que pueda vender o comprar inflación galopante: La inflación galopante describe cuando los precios incrementan las tasas de dos o tres dígitos de 30, 120 ó 240% en un plazo promedio de un año. Cuando se llega a

establecer la inflación galopante surgen grandes cambios económicos, muchas veces en los contratos se puede relacionar con un índice de precios o puede ser también a una moneda extranjera, como por ejemplo: el dólar. Ya que el dinero pierde su valor de una manera muy rápida, las personas tratan de no tener más de lo necesario; es decir, que mantiene la cantidad suficiente para vivir con lo necesario.

4. Dentro de las causas de la inflación se pueden señalar las siguientes: Existen bastantes, de hecho parece que existen diversos tipos de procesos económicos diferentes que producen inflación, y esa es una de las causas por las cuales existen diversas explicaciones: cada explicación trata de dar cuenta de un proceso generador de inflación diferente, aunque no existe una teoría unificada que integre todos los procesos. De hecho se han señalado que existen al menos tres tipos de inflación: Inflación de demanda (Demand pull inflation), cuando la demanda general de bienes se incrementa, sin que el sector productivo haya tenido tiempo de adaptar la cantidad de bienes producidos a la demanda existente. Inflación de costos (Cost push inflation), cuando el costo de la mano de obra o las materias primas se encarece, y en un intento de mantener la tasa de beneficio los productores incrementan los precios. Inflación autoconstruida (Build-in inflation), ligada al hecho de que los agentes prevén aumentos futuros de precios y ajustan su conducta actual a esa previsión futura.
5. Según las últimas estadísticas de enero del dos mil diez, se estipulo que la inflación alcanzo el 1.29 por ciento, y se basa en los índices de precios al consumidor.

6. La inflación definitivamente afecta también los salarios. Al establecer un análisis de la situación laboral en Guatemala, varios informes señalan que es precaria. Se ha dicho que los derechos de los trabajadores en el país están en situación de vulnerabilidad, de acuerdo a los informes de la Organización Internacional del Trabajo.
7. Este informe refiere que la situación de los derechos laborales en Guatemala es extremadamente precaria el documento expone que en el país existe una tendencia a la “intimidación, amenazas de muerte, intentos de homicidio y asesinato de los líderes sindicales, situación que se puede comprobar con los crímenes contra 6 sindicalistas ocurridos durante 2007 y 2008, entre ellos miembros del Sindicato de Trabajadores del Banano (Sintrab).”<sup>27</sup> No obstante reconoce que el asesinato de dirigentes no es tan frecuente en las últimas décadas, debido a que ahora se utilizan otras tácticas para intimidar, como los despidos y la creación de listas negras.
8. En el caso de los informes presentados por la Cámara de Comercio Guatemalteco Americana (AmCham), se indica como parte de las conclusiones que es necesario que los asesinatos de los sindicalistas que se refieren en el estudio sean investigados, pues en un análisis que realizó la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (Afl-Cio) de Estados Unidos, se determinó que las muertes de algunos líderes son consecuencia de la delincuencia común.
9. En el informe de WOLA también se califica como un obstáculo para la justicia laboral la anulación que hizo en 2004 la Corte de Constitucionalidad (CC) del Artículo del

---

<sup>27</sup> Oficina de Washington para asuntos Latinoamericanos, informe 2010. Pág. 44



Decreto número 18-2001, el cual permitía a los inspectores del Ministerio de Trabajo imponer multas a las empresas que incumplieran con la ley laboral, situación que, según el documento, provocó un vacío legal, ya que las violaciones quedan en la impunidad. Sin embargo, esa situación fue enmendada casi un año posterior.

10. Por otro lado, el incremento del sector informal es otro de los problemas que se encuentran, en especial entre la población joven. Además, el organismo recomienda a Guatemala que asigne más recursos financieros y humanos para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales, sobre todo con énfasis en la erradicación del trabajo infantil en la industria de fuegos artificiales.
11. Las centrales sindicales se han pronunciado respecto al alto costo de vida y se indica que este se debe al incremento abusivo y salvaje que se han dado a los productos de la canasta básica alimenticia y vital por parte de los productores y malos empresarios que no les importa la persona humana como el centro principal de una sociedad.
12. Es una actitud inhumana y antisocial de algunos empresarios nacionales y transnacionales, quienes desde que se inician las discusiones en las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, rechazan cualquier propuesta presentada por parte del sector de los trabajadores, proponiendo en calidad de empresarios cero aumento al salario mínimo, aduciendo que la situación económica no les permite ofrecer ningún porcentaje de incremento, lo cual es una vil mentira, ya que los indicadores de diversas instituciones de gobierno u organismos internacionales indican que la

inmensa mayoría de empresas obtienen excelentes ganancias económicas, lo que sí les permite poder otorgar un ajuste al salario mínimo.

13. En primer lugar se analizó el crecimiento en el Producto Interno Bruto, el cual mostró crecimiento favorable, además los precios de los productos agrícolas de exportación como el café y el azúcar están bien pagados internacionalmente. En segundo lugar, ¿dónde están los beneficios y bonanzas del Tratado de Libre Comercio entre Centro América, República Dominicana y los Estados Unidos de América (CAFTA), que tanto alaban los empresarios y altos funcionarios de gobierno?, fue otra traición de esos dos sectores contra el pueblo de Guatemala; entonces, qué se hizo toda esa riqueza, dónde están todos estos recursos.

No debemos dejarnos sorprender y engañar por las artimañas utilizadas por los empresarios en este momento, pues como represalia ante el incremento al salario mínimo, han optado por despedir trabajadores con el propósito de hacer creer que es inapropiado hacer ajustes al salario mínimo, sin tomar en cuenta que el mismo no cubre ni siquiera el costo de la Canasta Básica de alimentos y mucho menos el de la Canasta Básica Vital que es de Q3, 902.00 mensuales.

No hay un solo empresario que pague salario a un trabajador, si no lo necesita en su empresa o negocio; lo que en realidad está sucediendo es que despiden trabajadores como represalia y contratan a otros para continuar con su actividad comercial, claro que con menor salario e incluso menos de lo establecido por la Ley,



especialmente en las fincas, empresas de maquila y empresas de policía privada.  
Que las actitudes de los últimos gobiernos han sido tibias.

#### **4.3 Los salarios mínimos y la realidad nacional**

En Guatemala, el salario mínimo se ha implementado en relación a una serie de condiciones, desfavorables para la vida diaria de las familias guatemaltecas en situación precaria.

El salario mínimo sirve al trabajador y su familia para cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud, y educación, y alcanzar un nivel de vida digno. Sin embargo lo anterior no ha sido un concepto suficiente para los patronos en situar la realidad nacional respecto al salario mínimo y determinar este en un monto aceptable.

Los actores que se involucran en el proceso anual para la fijación del salario mínimo, son los representantes del gobierno, empleadores y trabajadores. Para su representación se establecieron las siguientes instancias:

La Comisión Nacional del Salario. De acuerdo al Artículo 105 del Código de Trabajo, es el organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias. Es el encargado de asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El acuerdo gubernativo 1319 es el que rige como reglamento para regular el funcionamiento de estas comisiones.



La fijación del salario mínimo deberá hacerse anualmente y debería realizarse de la siguiente manera:

1. La creación de las comisiones paritarias del salario mínimo. El organismo ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad económica. Región o empresa con actividades en varios departamentos del país.
2. Existe una convocatoria e integración de estas comisiones. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe convocar con ocho o más días de anticipación al acto de nombramiento de los patronos y trabajadores que integraran estas comisiones. Dentro de esos mismos ocho días cada sindicato o asociación profesional legalmente constituida, deberá enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión paritaria. Luego de su elección deberá ser nombrada a través de un acuerdo gubernativo.
3. Cada comisión paritaria presentara un informe de lo discutido en las reuniones que hayan acordado realizar en el que harán las recomendaciones sobre el nivel del salario mínimo que deberá ser aplicado a cada actividad económica.
4. La comisión nacional recepcionará dichos informes y pasados quince días redactara un informe para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con copia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a la Junta Monetaria. Estas entidades en un plazo no mayor de treinta días deben emitir sus observaciones.

5. El Organismo ejecutivo sobre la base de dichos informes debe fijarlo anualmente mediante acuerdo gubernativo aprobado por el Presidente de la República y su Consejo de Ministros. Como es lógico suponer anualmente debe ir variando el monto fijado del salario mínimo para cada actividad económica, pues este debe basarse fundamentalmente en el alto costo de la vida y la inflación respecto de los productos de la canasta básica.

Los informes y estudios respecto a la fijación del salario mínimo deben tener en cuenta básicamente lo siguiente:

1. Como factores económicos internos, la inflación, el costo de la canasta básica, alimentaria y vital, las condiciones laborales de los trabajadores, la capacidad económica de las empresas.

2. Como factores económicos externos, la globalización.

Dentro de los factores políticos:

1. La agenda nacional compartida, los acuerdos de paz, especialmente el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, así como el plan de gobierno de turno.
2. Dentro de los aspectos sociales, se encuentra la diversidad étnica, multilingüe, las políticas públicas como parte del programa de gobierno de turno, que sean incluyentes y efectivas.



#### **4.4 Estudios realizados respecto a la problemática del no pago del salario mínimo y sus repercusiones**

Tal y como se ha señalado existe una problemática vivida desde hace mucho tiempo respecto al no pago o al incumplimiento en el pago del salario mínimo especialmente por el sector patronal privado. La realidad de Guatemala marca determinados montos en el pago del salario mínimo. Actualmente se fija un salario mínimo de dos mil ciento sesenta y haciendo una comparación de lo que sucede en el campo y la ciudad estos montos no se están haciendo efectivos, citando como ejemplo lo que sucede en el sector de las trabajadoras domesticas, quienes no reciben dichos montos aún, igual circunstancia la padecen los trabajadores del campo.

Es de considerar que el trabajo representa para los trabajadores la única forma de desarrollar una actividad lícita que les permita obtener un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, sin embargo, la razón de ser de fijar el salario mínimo conlleva que el ingreso no puede ser inferior al determinado por la ley, y si se parte de la idea que el salario mínimo o ínfimo constituye para el asalariado la retribución vital para vivir, entonces, es inadmisibles aceptar que actualmente se paguen remuneraciones que no estén acordes a lo que realmente necesita una persona para subsistir en forma digna.

También sin duda el derecho del trabajo, como se conoce hoy en día, se encuentra en constante evolución por el hecho de que es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas, esto permite inferir que corresponde en el caso de Guatemala a

sus autoridades intervenir en regular las relaciones laborales que se suscitan entre los trabajadores y los patronos. Al decir que el Derecho de Trabajo es relativamente joven es porque su nacimiento, data de los sucesos acontecidos en Europa durante el siglo XVIII. “El siglo XVIII fue una época de esplendor para las ciencias naturales. Se hicieron nuevos descubrimientos e invenciones de tipo práctico.”<sup>28</sup> La consecuencia fue una transformación económica y social de la vieja sociedad campesina y rural. Estos cambios, conocidos como la Revolución Industrial, fueron produciéndose a lo largo de una centuria, a partir de finales del siglo XVIII.

El fenómeno comenzó en Gran Bretaña, donde la industria creció a pasos agigantados al crecer la industria se dio el fenómeno de la emigración de campesinos hacia los centros urbanos, esta emigración provocó que existiera un exceso en la oferta de mano de obra, la cual junto con el problema de que existía poca competencia dentro de la industria (no habían suficientes plazas de trabajo) tuvo como consecuencia que el nivel de vida de los empleados comenzara a deteriorarse, y que se pagaran salarios irrisorios. Por este y otros problemas aparecen las “asociaciones o coaliciones obreras”.<sup>29</sup> Esto fue el origen de mejoras salariales entre otras condiciones de trabajo que han ido mejorando a través del tiempo.

Como todas las cosas, los sindicatos comenzaron como pequeñas uniones formadas entre los empleados de una empresa o la unión de un pequeño grupo de empresas en un pueblo o ciudad. El poder de estos incipientes sindicatos era muy limitado por dos razones. Uno era que mientras no tuvieran suficientes empleados dentro de sus filas el

<sup>28</sup> Pérez Botija, Alberto. Salarios. **Régimen salarial**. Tarifas Mínimas Madrid, Instituto de Ciencias Políticas, 2ª. Edición 1994. Pág. 197

<sup>29</sup> Pérez Botija, Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 198

sindicato no podría realizar efectivamente una huelga. Por otro lado los empleadores tenían la oportunidad de contratar mano de obra fuera del pueblo o de la ciudad, ya que en estos primeros días de la Revolución Industrial la mano de obra no calificada era abundante.

Durante la segunda parte del siglo XIX, en Inglaterra, tras la anulación de la ley "Combination Laws" por parte del parlamento inglés que aparecen los grandes sindicatos, cuyo objetivo era el promover un alza en las tarifas de los jornales marcados por los empresarios. Casi todos los sindicatos durante este segundo período lograron establecer nuevas condiciones que ayudaron a mejorar la calidad de vida de los empleados de diferentes industrias. Todas estas mejoras fueron logradas por métodos pacíficos y por medio del dialogo entre empleadores y empleados.

La transición a la tercera fase de la historia de los sindicatos está marcada por la aparición de las "Asociaciones de Empleados", aparecidas durante el último cuarto del siglo XX. Durante este período la economía inglesa enfrentó un grave revés y los empleadores al no poder hacer frente a las nuevas demandas de los sindicatos decidieron unirse como contramedida a las presiones sindicales. La intervención del gobierno hasta este momento fue muy tenue.

La última fase de este proceso evolutivo se dio durante las dos primeras décadas del siglo XX. En una o dos industrias antes de la Primera Guerra Mundial y en casi todas después de la Guerra, la fijación de precios en los salarios pasó de ser una iniciativa local con supervisión centralizada a una de iniciativa centralizada (el Gobierno empieza



a intervenir en el mercado laboral). La causa principal por la que se dió este cambio fue la total desorganización de los salarios relativos a la que se enfrentó la economía inglesa durante el período de 1919-21. Bajo las presiones que provoca una guerra, los salarios en algunas industrias habían aumentado en una mayor proporción que en otras siendo este aumento imposible de sostener una vez recobrada la paz. Aún así nadie podía imaginarse donde se encontraría el nuevo salario de equilibrio, y ninguno se imaginaba que sería algo parecido a lo que había sido en 1914. Ante esta situación y utilizando nuevas teorías sobre la reestructuración del salario distintas industrias intentaron modelar sus estructuras salariales por medio de sistemas racionales.

En estos nuevos sistemas racionales se proponía que se llevaran a cabo negociaciones entre los grupos sindicales y las asociaciones de empleadores para poder llegar a un acuerdo relativo a los salarios. Durante las negociaciones ambas partes en muchas localidades decidieron que utilizarían como método el tener una base salarial (los salarios que eran recibidos antes de la guerra) al cual se le sumaría un bono que sería negociado nacionalmente (por medio del gobierno central). De esta manera se le otorgó la responsabilidad de controlar efectivamente el nivel salarial al gobierno.

En tales convenios, además de las condiciones generales de la prestación del trabajo, se fijaban las tarifas de remuneración. Pero como no siempre se lograba la conformidad para llevarlos a cabo, tuvo el Estado que intervenir directamente, primero como árbitro y luego como legislador. Entonces cuando era necesario realizar nuevos cambios en los niveles salariales se le pedía al gobierno central que los realizara desde este momento los mismos gobiernos son obligados a intervenir en las disputas laborales. Una vez

estos gobiernos se ven obligados a intervenir adquieren la responsabilidad de ver como se resolverán las disputas.

En base a lo anterior, se entiende entonces, que el salario mínimo debe ser medible objetivamente, de lo contrario se incurre en una ilegalidad. Se debe hacer de esta manera, precisamente, para no permitir niveles indignantes de vida. Es responsabilidad del Estado el tutelaje de los derechos laborales sobre toda actividad económica. Pero además, es obligación de cualquier sector empleador cumplir con los requerimientos básicos que la ley estipula así como los convenios y recomendaciones internacionales.

#### **4.5 Análisis de la iniciativa de Ley del Congreso de la República que crea el bono emergente de compensación al alto costo de la vida para los trabajadores.**

La iniciativa se encuentra con el número 3555 y dentro de los aspectos más importantes de resaltar de la misma, se señalan los siguientes:

1. Ha tenido como fundamento el hecho de que en el año 2000, la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, MINUGUA, aseguraba que el salario mínimo en el país se debería incrementar en un ciento cuarenta por ciento y expreso su preocupación por el deterioro en los ingresos que impone cubrir las necesidades básicas.
2. Situación que cada día se ha agravado ya que el costo mensual de la Canasta Básica Alimentaria que contiene el mínimo alimentario para satisfacerla menos las

necesidades energéticas y proteínicas de una familia de seis miembros, subió Q.97.29 a junio 2005, respecto del mismo mes del año pasado. Esto, expresado en términos de ingresos familiares, requiere de un monto de un mil seiscientos diecisiete quetzales con treinta y ocho centavos mensuales para cubrir el nuevo costo de la canasta básica alimentaría, cuando hace un año se requería de un ingreso mensual de un mil quinientos veinte con nueve centavos, un aumento del 6.4% según registros del Instituto Nacional de Estadística.

3. Pero si a esa canasta se le agregan los gastos de vestuario, vivienda, mobiliarios, salud, transporte y comunicaciones, recreación y educación, entre otros, el costo para una familia de seis miembros es de Q, 2,951.42, que al compararlos con el costo a junio del 2004, el cual fue de Q, 2,773.89 el costo de la Canasta Básica Vital se incremento en Q. 177.53.
  
4. Al comparar el ingreso que se requiere para cubrir el costo de la Canasta Básica Vital, (Q. 2,951.42) con el salario mínimo vigente Q. 1,398.00 que incluye las bonificaciones, la brecha existente es de Q.1,5,53.42, lo que en términos relativos representa el 111.12% lo que significa que el salario mínimo vigente debería incrementarse en dicho porcentaje. Dentro de los factores de estacionalidad, como las fuertes lluvias en el invierno o las largas sequías en el verano, así como alza en el precio de los combustibles derivados del petróleo, especialmente las gasolinas y el diesel son las causantes de esas variaciones.

5. En suma, la variación acumulada del índice de precios al consumidor para el mes de agosto alcanzó una tasa de 5.80%, porcentaje mayor que la observada en el mismo mes del año anterior (5.65%). En el caso de la variación interanual registró un nivel de 9.37%, mayor a la observada en el mismo mes del año anterior (7.66%). De seguir esta tendencia, la inflación a finales del presente año, rebasara los dos dígitos, estimándose que se colocara en un rango entre 10 y 11% aproximadamente. Con el objeto de mitigar el deterioro que el incremento generalizado de los precios ha tenido en el salario de la clase trabajadora del país y de las clases pasivas del Estado, se presenta la iniciativa.
  
6. Dentro de los fundamentos o considerandos se encuentra que el Estado de Guatemala se organiza fundamentalmente para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común, por lo que su deber es garantizar a los habitantes, la vida, la libertad, la seguridad, etc.
  
7. Que el régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social, es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el capital humano, con el propósito de incrementar la riqueza nacional con una equitativa distribución de la renta nacional, así como velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país, procurando el bienestar de la familia.
  
8. Que la producción de la riqueza nacional es también consecuencia del esfuerzo humano de la clase trabajadora, cuya participación en la actividad económica deberá

ser remunerada de forma justa y con relación al incremento de los índices de precios de la canasta básica, que les permita a las familias de los trabajadores del país mantener su nivel de vida.

9. Que la situación de pobreza y extrema pobreza por la que atraviesa la mayoría de la población en el país es sumamente crítica y los salarios no son suficientes para pagar los precios mínimos que ha alcanzado la canasta básica, es urgente la necesidad de hacer actualizaciones periódicas del salario de los trabajadores (as) de acuerdo a las condiciones económicas y financieras del país.
  
10. Que la situación difícil y crítica por la que atraviesa la economía de las familias guatemaltecas, provocada por el grosero impacto que el alza permanente de los precios de todos los productos de la canasta básica vital ha causado en los salarios de la clase trabajadora del país, disminuyendo su poder adquisitivo, requiere del concurso y compromiso de todos los sectores económicos, sociales, políticos e institucionales del país, para adoptar medidas de costo plazo que permitan enfrentar dicha situación.

Dentro del Articulado, se describe como importante el siguiente:

1. La ley se denomina Ley de Bono Emergente de Compensación al Alto Costo de la Vida. El Artículo 1, refiere que se establece con carácter de prestación obligatoria y permanente a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera



que sea la actividad que se desempeñen y que devengan el salario mínimo un bono de compensación salarial mensual en la cantidad de seiscientos quetzales (Q600.00) el que deberán pagar las empresas a sus empleadores, junto con el sueldo o salario devengado. Aquellas empresas privadas que en los últimos seis meses, hayan otorgado un aumento salarial a sus empleados, igual o mayor al aquí establecido, quedan exentas de lo que se indica en el párrafo anterior, las que hayan otorgado un incremento menor al establecido, deberán hacer el ajuste correspondiente debiendo presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la constancia correspondiente. El Ministerio de Trabajo queda obligado a verificar el cumplimiento de lo decretado en este Artículo.

2. Se establece en el Artículo 2 y 3 las tablas de pago de la bonificación que va en retroceso de los seiscientos quetzales iniciales, para los montos de salarios de quienes devengan mas de seis mil quetzales, que este bono emergente se computa en la cantidad de trescientos quetzales.
3. También se ordenan realizar ajustes a lo que al respecto contempla la Ley de Clases Pasivas del Estado, sin embargo, en el artículo uno, refiere que es para los trabajadores del sector privado.
4. También se ordena al Ministerio de Finanzas Públicas presupuestar este bono emergente de conformidad con las normas presupuestarias legales existentes.

#### **4.6 Ventajas y desventajas para el trabajador y el patrono**

Los trabajadores tendrían derecho a recibir dos retribuciones de distinta naturaleza, uno el salario de carácter contractual y dos el Bono Emergente de Compensación al alto Costo de la Vida, que debe pagarse haya o no ganancias, que mejorará el nivel de vida de las trabajadoras y los trabajadores en general, no se puede hablar de desventaja, mientras para los patronos si existe desventaja porque sus ingresos o sus utilidades se verían afectados.

##### **4.6.1 Ventajas para el trabajador**

- a) Se estaría periódicamente revisando el monto de sus ingresos como salario, pues generalmente los trabajadores y trabajadoras de Guatemala, perciben menos del salario mínimo establecido, que realmente no es el mínimo real. A pesar de que el monto que corresponde al bono emergente no es el real, y mas pareciera un show político de los diputados que lo proponen, si podría considerarse elevar el monto de dicho bono emergente, porque se hace una comparación con lo que sucede con el nivel de la inflación y de los precios de la canasta básica vital.
- b) Se acabaría con la situación que afrontan los y las trabajadoras en cuanto a que no se les hace efectivo el pago del salario mínimo nominal.
- c) Se tendría un mayor grado de conciencia por parte de los trabajadores respecto a no permitir que se les pague menos del salario mínimo, aún aquellos que soliciten empleos.

- d) Se ajustaría de algún modo a los montos reales de gastos básicos en que incurren los trabajadores y sus familias, para amortizarlo con los ingresos que deben percibir correcta y legalmente.

#### **4.6.2 Desventajas para el trabajador**

En general, no existen desventajas, sin embargo, podría evaluarse la situación en que el sector patronal no esta de acuerdo en que periódicamente se revise el salario mínimo y se haga una comparación con lo que sucede con la canasta básica y la inflación, sin embargo, el salario mínimo deber ser el tope mínimo que puede aceptar un trabajador como ingreso derivado de un salario.

El hecho de que el monto del bono emergente sea de seiscientos quetzales, constituye una desventaja para los trabajadores, porque no representa un porcentaje adecuado en comparación con el análisis en la exposición de motivos que se hace de dicha iniciativa.

#### **4.6.3 Ventajas para el patrono**

Dentro de las principales se encuentra:

Se encontraría cumpliendo con la ley, y con el sentido de justicia, pues para este sector existe claridad respecto a los montos que perciben actualmente los trabajadores no son los reales de conformidad con el combate a la pobreza y un nivel de vida digno, aunque no sea reconocido por estos, situación que se puede comprobar con las negociaciones o reuniones que se realizan a través de las Comisiones Paritarias para la fijación del Salario Mínimo.

#### **4.6.4 Desventajas para los patronos**

1. Tendrían que ajustar sus nominas anualmente, previniendo un incremento cada vez que se ajustan y por ello, tendrían que considerar el control debido de los ingresos y los gastos dentro de sus respectivas contabilidades.
2. En este caso, el monto que representa el bono emergente no podría ser representativo para las contabilidades de los patronos, por lo que a pesar de que no pudieran estar de acuerdo, si se fijara en dicha cantidad, no les causaría mayores complicaciones en sus utilidades.
3. Posiblemente sus ingresos o bien las utilidades que percibían se verían afectadas, es decir, natural o lógicamente no existe ventaja para los patronos que anualmente tengan que ajustar los salarios a las realidades de los salarios mínimos al menos, y del incremento de un bono emergente.

#### **4.7 Necesidad de que entre en vigencia**

De acuerdo al estudio realizado se descubre la necesidad de que entre en vigencia la iniciativa de ley del Congreso de la República en base a la realidad y al marco normativo nacional e internacional en materia de derechos laborales.

##### **4.7.1 Presentación y análisis del trabajo de campo**

El trabajo de campo consistió en la realización de un cuestionario con diez preguntas específicas derivadas del enfoque que conlleva la presente investigación, y que se

dirigieron a trabajadores y trabajadoras en general que acudían a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que a continuación se presentan los resultados, ver anexos.

#### **4.7.2 Bases**

De acuerdo a los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo, resulta evidente determinar la necesidad de que la iniciativa de ley que regula la creación del Bono Emergente debe entrar en vigencia y se instituyan adecuada y técnicamente como debe fijarse este, pues la realidad guatemalteca marca que el monto de seiscientos quetzales no es adecuado y que debe existir un estudio más detallado de las causales por las que se debe otorgarse dicho monto y no otro, en comparación con lo que sucede en la realidad respecto a la Canasta Básica Vital en cuanto a alimentos, vestuario, educación, vivienda, etc.

Sin embargo, debe existir una ley específica del salario mínimo, que debiera contener los siguientes aspectos:

1. Debiera denominarse Ley del salario mínimo, que tenga como propósito regular la fijación del salario mínimo para asegurar al trabajador y su familia un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana.
2. También debe definirse que es salario mínimo y es la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden material, moral y cultural del trabajador



y que esté en relación con el costo de subsistencia y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país.

3. Se debe determinar que el salario mínimo es irrenunciable y no puede ser objeto de compensación, descuento, reducción, retención o embargo, etc.
4. Que se fija periódicamente por lo menos una vez cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región, y el sector económico. Esta fijación puede ser por unidad de tiempo, obra o por tarea, pudiendo calcularse por hora, día, semana, catorcenal, quincenal y mensualmente. Los salarios mínimos que se fijen modificarán automáticamente todo salario inferior elevándolo al mínimo establecido. Los salarios mayores al mínimo según contratos de trabajos individuales y colectivos no serán afectados. Tampoco se afectarán condiciones favorables mayores preexistentes relativas al salario real del trabajador, tales como remuneración adicional, vivienda, medicinas, servicios hospitalarios y otros beneficios semejantes. Los empleadores y trabajadores podrán negociar salarios mayores al mínimo establecido.
5. A pesar de que en esta ley se puede establecer un ente específico que tenga competencia para la aplicación de esta ley, puede ser la Comisión Nacional de salario mínimo, adscrita al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pero con autonomía funcional, y deberá estipularse que la misma tendrá las siguientes atribuciones: 1) Fijar el salario mínimo, de conformidad con el Artículo 1 de la presente ley, en base a un porcentaje del valor de la canasta básica como máximo



de 53 productos que satisfagan las necesidades mínimas de subsistencia de una familia promedio.

Para este efecto se tomará como base los estudios e informaciones económicas que le proporcione entidades como el Instituto Nacional de Estadística y otras de legitimidad y credibilidad en el país. 2) Requerir y recibir toda clase de documentación relacionada con salario que presentaren los factores de la producción y servicios, para su posterior estudio y análisis. 3) Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo. 4) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule del salario mínimo en vigencia, siempre y cuando la suscriban no menos de diez empleados o veinticinco trabajadores; o dos organizaciones sindicales de trabajadores de la misma actividad económica. 5) Reajustar en lo que proceda el salario mínimo cuando se modifique el tipo de cambio de la moneda o se alteren las condiciones económicas sociales vigentes en el momento en que se fijó. 6) Velar porque las resoluciones que fijen el salario mínimo sean efectivamente cumplidas; y denunciar ante las autoridades del Trabajo las infracciones que se cometan. 7) Elaborar su propio Reglamento Interno. 8) Las otras que le defina el Reglamento.

6. Se debe estipular que las autoridades y los particulares están obligados a suministrar a la Comisión todos los informes que ésta solicitare para orientar su criterio en la fijación de los salarios mínimos.
7. Además de que las resoluciones que adopte y publique la Comisión Nacional de Salario Mínimo son de obligatorio cumplimiento para los trabajadores y empleadores.

La infracción por parte de los empleadores será sancionada con multa mínima equivalente al veinticinco por ciento del monto de la correspondiente planilla. El producto de estas multas será enterado al régimen tributario y destinado a los fondos de bienestar social.

8. Se debe estipular la integración de dicha comisión y como mínimo debe ser:
  - a) El Ministro del Trabajo, que la presidirá;
  - b) Un Representante del Ministerio de Economía;
  - c) Un representante de cada una de las organizaciones nacionales representativa de los empleadores a juicio del Ministerio del Trabajo;
  - d) Un representante de cada una de las centrales sindicales nacionales representativas a juicio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
  
9. Debe existir una norma que establezca que en lo no previsto en esta Ley se aplicará las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales de Trabajo y el Código del Trabajo.
  
10. También que se trata de una ley de orden público, y deroga cualquiera otra que se le oponga.





## CONCLUSIONES

1. Dentro de las relaciones laborales que se suscitan entre patronos y trabajadores, existe una desigualdad material y económica entre estos, en perjuicio de los trabajadores, ya que el Estado no cumple con su obligación de intervenir para equiparar la desigualdad.
2. Existe una adecuada protección nacional e internacional de los derechos de los trabajadores, el problema desemboca en que las autoridades no ejecutan los compromisos contraídos, como sucede en el caso de Guatemala, y la no ratificación de convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
3. En Guatemala no se hace efectivo el pago del salario mínimo, y esto produce un perjuicio para la clase trabajadora que no lo percibe, sino que recibe un monto muy por debajo de la cantidad fijada como mínima, esto es una consecuencia de la inoperancia de la Comisión Nacional para la fijación del salario mínimo.
4. La iniciativa de ley que regula el bono emergente por la cantidad de seiscientos quetzales para los trabajadores y trabajadoras, debe ser incluyente para todos, es decir, del sector público y privado, y el monto no es congruente con la realidad vivida en cuanto a los montos de egresos e ingresos que perciben los trabajadores



derivado de la canasta básica vital, sin embargo, el mismo es de beneficio para el sector de trabajadores.

5. Existen más ventajas que desventajas para los trabajadores, el hecho de que entre en vigencia la iniciativa de ley que crea el Bono Emergente por la cantidad de seiscientos quetzales.

## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tienen la obligación de propiciar una política de protección a los derechos laborales de los trabajadores, pues en la actualidad resulta evidente de que esto no es así, esto con el fin de equiparar la desigualdad material y económica existente y latente entre estos con ocasión del trabajo.
2. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dará cumplimiento a los compromisos contraídos en los distintos instrumentos jurídicos internacionales en materia de trabajo y de informar a los trabajadores y patronos de ello, para que conozcan de sus derechos y obligaciones, siendo una tarea que podría ser encomendada a los Inspectores de Trabajo, especialmente los relativos al pago de los salarios mínimos.
3. La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, debe realizar supervisiones en los centros de trabajo para que todo patrono pague el salario mínimo vital, es recomendable que se duplique la cantidad de Inspectores de Trabajo, para dar cumplimiento a las leyes laborales.
4. El Congreso de la República de Guatemala, debe de aprobar la iniciativa de ley que crea el bono emergente por la cantidad de seiscientos quetzales, para que entre en



vigencia, con el objeto de mejoramiento de los ingresos de los trabajadores en general.

5. El Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe presentar una iniciativa de ley al Congreso de la República, que crea una ley específica de fijación del salario mínimo, para eliminar el obstáculo que existe actualmente para la fijación del salario mínimo, debe ser una obligación patronal al ajuste del salario mínimo a las realidades de la canasta básica vital y será de beneficio para los trabajadores.



**ANEXOS**





## ANEXO I

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE ES COMÚN QUE LOS PATRONOS NO PAGUEN EL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011.

De acuerdo a los resultados de la pregunta anterior, es evidente de que existe aceptación en la mayoría de los entrevistados con relación a que es una realidad nacional que todo trabajador o trabajadora la conoce, en cuanto a que los patronos no hacen efectivo el pago del salario mínimo.



## ANEXO II

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA PROTEGIDO LEGALMENTE ANTE EL NO PAGO DEL SALARIO MÍNIMO?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	15
Total:	15

Fuente: investigación de campo, noviembre 2011.

La totalidad de los entrevistados manifestaron que los trabajadores que desconocen si existen leyes internacionales que los protegen para que se les pague el salario mínimo, sin embargo, si creen que las leyes nacionales obligan a los patronos a que los paguen, pero que sin embargo, el Estado de Guatemala, no ha hecho nada al respecto.

Lo anterior es lamentable, por cuanto, si los salarios mínimos no alcanzan para cubrir las necesidades básicas, que esta pasando en el caso de un gran número de trabajadores a quienes no se les paga el salario mínimo.



### ANEXO III

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE LAS COMISIONES PARITARIAS PARA FIJAR EL SALARIO MÍNIMO ANUALMENTE SON NULAS?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011.

De conformidad con los resultados de la respuesta anterior, la totalidad consideran que si, sin embargo, la situación no ha mejorado y uno de los problemas que se observan derivado de ello, es precisamente la poca información acerca de sus derechos que tienen los trabajadores, para conformarse en agrupaciones de trabajadores y velar porque los patronos cumplan con las leyes.

#### ANEXO IV

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL SENTIR DEL PATRONO ES SIEMPRE NO PAGAR EL SALARIO MÍNIMO NI AUMENTOS A LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2011.

El total de entrevistados manifestaron que si, y efectivamente, es una realidad que viven los guatemaltecos y guatemaltecas, pero que podría mejorarse si el Estado o el gobierno actuara como lo mandan las leyes, pues es evidente de que existe una forma de acuerdo entre el gobierno y los patronos para no hacer efectivas las leyes relacionadas con el pago del salario mínimo y el ajuste salarial anual.

## ANEXO V

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL ESTADO DEBE EMPEZAR POR CUMPLIR CON LOS COMPROMISOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE TRABAJO A FAVOR DE LOS Y LAS TRABAJADORAS?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011.

Del total de entrevistados consideraron que efectivamente si existen leyes internacionales que el Estado como tal esta obligado a cumplir y no lo hace, también a nivel internacional deben existir mecanismos que obliguen a los Estados a cumplir con los compromisos contraídos, porque no tiene caso que se obliguen y que no cumplan, en situaciones tan importantes como lo son las mejores condiciones de trabajo del sector laboral.

## ANEXO VI



PREGUNTA: ¿HA ESCUCHADO SOBRE EL OTORGAMIENTO DEL BONO EMERGENTE A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR EL ALTO COSTO DE LA VIDA?

Respuesta	Cantidad
NO	15
SI	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2011

La mayoría de los entrevistados manifestaron que desconocen acerca de un bono emergente que pudieran serles otorgados por parte del Estado o de los patronos agregado a su salario y que desconocen el monto del mismo.

## ANEXO VII

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE ES POSITIVO QUE SE OTORGUE UN BONO EMERGENTE POR LA CANTIDAD DE SEISCIENTOS QUETZALES?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2011.

La mayoría de los entrevistados manifestaron que efectivamente están de acuerdo en que se otorgue este bono emergente, quizás sea para amortizar el monto desproporcionado que existe entre el salario mínimo y la canasta básica, sin embargo, la cantidad de seiscientos quetzales no es la apropiada de conformidad con la realidad guatemalteca.

## ANEXO VIII

**PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LA CONFORMACION DE LAS COMISIONES NACIONALES PARA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DEBEN ELIMINARSE PORQUE NO CONTRIBUYEN EN CUMPLIR SUS VERDADEROS FINES?**

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2011.

Los entrevistados manifestaron que efectivamente, que se ha podido comprobar que estas comisiones no contribuyen en nada y que anualmente no se sabe por parte del sector de trabajadores que se analice la realidad nacional respecto a los ingresos por salario y la comparación que debe hacerse con relación a la canasta básica vital, sin incluir otros aspectos como vestuario, recreación, educación, y esto no es acorde a la realidad que viven los trabajadores.

## ANEXO IX

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE DEBIERA EXISTIR UNA LEY ESPECIFICA QUE FIJE AUTOMÁTICAMENTE EL SALARIO MÍNIMO VITAL COMPARANDO MEDIANTE UNA FORMULA LO QUE SUCEDE CON LOS INGRESOS ACTUALES EN CONCEPTO DE SALARIO Y LA OBLIGACIÓN DEL AJUSTE PARTICULARMENTE POR PARTE DE LOS PATRONOS COMO UNA OBLIGACIÓN LABORAL?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: investigación de campo, Noviembre 2011.

El total de entrevistados manifestaron que sería conveniente que existiera una ley que obligara a los patronos a hacer estos ajustes salariales y no perder el tiempo en las negociaciones que casi siempre se realizan a puerta cerrada, y no existe transparencia en el caso de que los trabajadores y trabajadoras ignoran lo que se esta hablando en dichas reuniones. En su defecto debe ser una obligación patronal de que este ajuste el salario mínimo a las realidades de la canasta básica vital, para que lo imponga dentro de su empresa como una obligación laboral.

**ANEXO X**

**PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEBIERA APROBAR LA INICIATIVA DE LEY QUE CREA EL BONO EMERGENTE?**

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2011.

Los entrevistados manifestaron que si es positivo que este bono emergente sea creado mediante la iniciativa de ley propuesta por algunos congresistas, y este es un motivo mas para determinar que existe la preocupación o se han dado cuenta de que efectivamente debieran mejorarse las leyes laborales en especial lo que sucede con el otorgamiento del salario mínimo y el ajuste que anualmente debe hacerse de conformidad con la canasta básica vital.





## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Barcelona, 1960.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Editorial Heliasta, S.R.L. 1981
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones De Palma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, México, 1968.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, edición 1996.
- Enciclopedia Espasa Calpe. Sociedad Anónima, Madrid, España, 2000.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Estudios de derecho procesal de trabajo**. Ediciones de la Universidad de Yucatán, 1977.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.



**SALINAS DUARTE, Mario. Derecho laboral en iberoamérica. principios rectores del derecho procesal del trabajo.** Editorial Trillas, México, 1981.

**Legislación:**

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

**Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.** Ginebra, 1934

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto número 2-89 del Congreso de la República Guatemala. 1989.

**Código de Trabajo y sus Reformas.** Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1961