

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

**ESTUDIO JURÍDICO DE LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS  
DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO Y SU  
EFECTIVIDAD PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO  
MÍNIMO EN EL ESTADO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**FERNANDO DAGOBERTO MUÑOZ PEREZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, agosto de 2013

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

**DECANO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**VOCAL I:** Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

**VOCAL III:** Lic. Luis Fernando López Díaz

**VOCAL IV:** Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos

**VOCAL V:** Br. Rocael López González

**SECRETARIA:** Licda. Rosario Gil Pérez

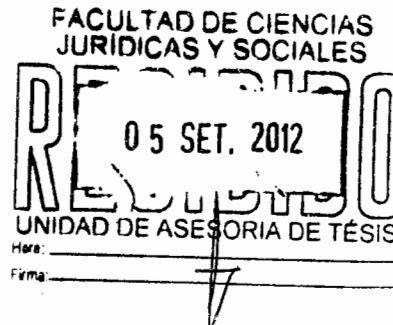
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**LIC. EDWIN ARTURO PACHECO BARCO**  
**Abogado y Notario – Col 9758**  
14 C. "A" 10-58, z. 1, 2do Nivel Cd. de Guatemala  
Teléfono. 2232-9278 Cel: 5206-5912



Guatemala, 3 de septiembre de 2012.

**Doctor:**  
**Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Presente.**



**Respetable Doctor Bonerge.**

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha uno de agosto del año dos mil doce, en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesor de Tesis del Bachiller **FERNANDO DAGOBERTO MUÑOZ PEREZ**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se establece lo siguiente:

I) El trabajo de tesis se denomina: **ESTUDIO JURÍDICO DE LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO Y SU EFECTIVIDAD PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN EL ESTADO DE GUATEMALA**

II) Al realizar la revisión sugerí correcciones que consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento se corrigieron, constando en cuatro capítulos realizados en un orden lógico, siendo un aporte invaluable.

III) En relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se establece lo siguiente:

a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** El sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral enfocado desde un punto de vista jurídico, por



**LIC. EDWIN ARTURO PACHECO BARCO**  
**Abogado y Notario – Col 9758**  
14 C. “A” 10-58, z. 1, 2do Nivel Cd. de Guatemala  
Teléfono. 2232-9278 Cel: 5206-5912

---

ser un tema importante que se enfoca a la Comisión Nacional del Salario Mínimo.

**b) La metodología y técnicas de la investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en esta, el sustentante para poder obtener el mayor número de datos. La observación científica obteniendo con ella, un objetivo claro, definido y preciso. La encuesta la cual registra los datos más importantes objeto de la investigación. La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica;

**c) La redacción:** la estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo que ha cumplido con todas las reglas ortográficas y gramaticales en la elaboración del presente trabajo;

**d) Conclusiones y recomendaciones:** Las mismas obedecen a una realidad social, administrativa y jurídica. Conclusión importante a la cual arribó el sustentante es que la Comisión Nacional del Salario Mínimo no establece de manera adecuada el salario mínimo para los trabajadores. Conclusiones y recomendaciones que comparto con el investigador puesto que las mismas se encuentra estructuradas al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas. Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, los métodos y técnicas fueron aplicadas adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.

IV) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, en su totalidad la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por el



**LIC. EDWIN ARTURO PACHECO BARCO**  
**Abogado y Notario – Col 9758**  
14 C. “A” 10-58, z. 1, 2do Nivel Cd. de Guatemala  
Teléfono. 2232-9278 Cel: 5206-5912

---

sustentante, Bachiller **FERNANDO DAGOBERTO MUÑOZ PEREZ**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.



**LIC. EDWIN ARTURO PACHECO BARCO**  
**Abogado y Notario – Col 9758**

*Licenciado*  
*Edwin Arturo Pacheco Barco*  
*Abogado y Notario*



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 12 de septiembre de 2012.

Atentamente, pase a el LICENCIADO FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante FERNANDO DAGOBERTO MUÑOZ PEREZ, intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO DE LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO Y SU EFECTIVIDAD PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN EL ESTADO DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, 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 estimen pertinentes".

  
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iyr.





LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ  
Abogado y Notario. Col 5658  
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol  
Teléfono. 56783727



Guatemala, 8 de octubre de 2012.

Doctor:  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.



Distinguido Doctor Bonerge.

Atentamente me dirijo a usted para informarle que en mi calidad de Revisor de Tesis del Bachiller **FERNANDO DAGOBERTO MUÑOZ PEREZ**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se establece lo siguiente.

#### EXPONGO:

- A) He procedido a revisar metódica y técnicamente el trabajo de tesis del estudiante **FERNANDO DAGOBERTO MUÑOZ PEREZ**, intitulado **ESTUDIO JURÍDICO DE LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO Y SU EFECTIVIDAD PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN EL ESTADO DE GUATEMALA**.
- B) Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento fueron corregidas, constando la presente tesis en cuatro capítulos realizados en orden lógico, y siendo un tema jurídicamente importante, realiza un aporte invaluable.
- C) El contenido científico y técnico de la tesis el sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral enfocado desde un punto de vista jurídico, social y humano, por ser un tema importante que se enfoca en la estipulación del salario mínimo y la efectividad o no de la Comisión Nacional del Salario Mínimo que no se ajusta a la realidad social.
- D) La metodología y técnicas de la investigación, para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: **la observación**, como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en esta, el sustentante para poder obtener el mayor número de datos. **La observación científica**, obteniendo con ella, un objetivo claro,



**LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ**

**Abogado y Notario. Col 5658**

5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol

Teléfono. 56783727

definido y preciso. **La encuesta**, la cual registra los datos más importantes objeto de la investigación. **La bibliográfica y documental**, la técnica bibliográfica, se aplica correctamente utilizando los libros, folletos y otros tipos de materiales bibliográficos para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis, los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica.

- E) La redacción se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo.
- F) Respecto a la contribución científica, surge de la necesidad de que la Comisión Nacional del Salario Minimo, se encuentre conformada en forma permanente.
- G) La estructura del 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 un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídica, justificaciones y argumentos válidos, siendo la base para formular las conclusiones recomendaciones concretas que convierte en el trabajo de tesis en material dable a la discusión para reformas y normativas específicas que puedan reducirse en cambios notorios.
- H) Conclusiones y recomendaciones, las mismas obedecen a una realidad registral, administrativa y jurídica las cuales con el investigador puesto que las mismas se encuentran conforme al contenido del plan de investigación.
- I) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por el sustentante, Bachiller **FERNANDO DAGOBERTO MUÑOZ PEREZ**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

Fredy Alberto Sutuc Gutierrez  
Abogado y Notario  
Col 5658

**LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ**

**Abogado y Notario.**

**Col 5658**





# USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FERNANDO DAGOBERTO MUÑOZ PEREZ, titulado ESTUDIO JURÍDICO DE LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SALARIO Y SU EFECTIVIDAD PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN EL ESTADO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/silh.

Lic. Ayidán Ortiz Orellana  
DECANO





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser lo supremo, que me dio vida, salud y sabiduría para llegar a este momento.
- A MIS PADRES:** Dagoberto Muñoz Santos (+), Berta Pérez Contreras de Muñoz, por ser los pilares de mi educación.
- A MI ESPOSA:** Carmen Roldan Lemus de Muñoz, por la paciencia que tuvo durante tanto tiempo de estudio.
- A MIS HIJOS:** Alexander Dagoberto, Lester Raynnell, Leslie Jesica Muñoz Roldan, que fueron mi motivación para llegar a este título universitario.
- A MIS NIETOS:** Allizon Marielos Muñoz Marroquin, Carlos Josiel Muñoz Marroquin, mis pequeños tesoros.
- A MIS COMPAÑEROS:** Del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, especialmente a los de Microfilm.
- A MIS AMIGOS:** Por brindarme su amistad.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Por forjar hombres que con su labor engrandecen a Guatemala.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por haber abierto sus puertas para dejar en mi toda la ciencia y el conocimiento social para ser un buen profesional.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El trabajo y el derecho laboral.....	1
1.1. El trabajo.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Historia del trabajo.....	3
1.4. El Ministerio de Trabajo.....	5
1.5. El derecho laboral.....	8
1.6. Historia del derecho laboral.....	9
1.7... Definición del derecho laboral.....	11
1.8... Objeto del derecho de trabajo.....	12
1.9... Principios del derecho laboral.....	13

### CAPÍTULO II

2. La Comisión Nacional del Salario Mínimo y los dictámenes que emiten con relación a la fijación de salarios mínimos.....	21
2.1. La Comisión Nacional del Salario.....	21
2.1.1. Organización.....	21
2.1.2. Requisitos.....	24
2.1.3. Nombramiento.....	25
2.1.4. Vigencia de los cargos.....	27
2.1.5. Atribuciones.....	27
2.2. Convocatoria a sesiones.....	35
2.3. Quórum legal.....	35
2.4. Formalidades.....	36
2.5. Las Comisiones Paritarias.....	36



Pág.

### CAPÍTULO III

3. El salario.....	47
3.1. Definición de salario.....	47
3.2. Reseña histórica del salario.....	51
3.3. El salario mínimo.....	55
3.4. Tipos de salarios.....	57

### CAPÍTULO IV

4. La ineficacia de la Comisión Nacional del Salario Mínimo para fijar el salario mínimo.....	63
4.1. Análisis jurídico doctrinario de la función de las Comisiones Paritarias....	64
4.2. Formas de estipular el salario mínimo.....	68
4.2.1. Informes de las Comisiones Paritarias.....	70
4.2.2. Dictamen razonado de la Comisión Nacional del Salario.....	73
4.3. Proyecto de ley.....	76
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



## INTRODUCCIÓN

Los salarios tanto para actividades agrícolas como actividades no agrícolas, son formulados por la Comisión Nacional del Salario que conforme a estudios establecen un salario mínimo según el precio de la canasta básica y otros factores que influyen, pero en desacuerdo de estas comisiones el presidente las puede decretar.

La necesidad de establecer salarios equánimes como lo indica el Código de Trabajo, establece que la Comisión Nacional del Salario, en muchas ocasiones se ve violentado por la falta de acuerdo en los integrantes de la comisión tripartita de señalar un salario adecuado para cada trabajador.

Al plantear la hipótesis de la ineficacia de establecer el salario mínimo por la Comisión Nacional del Salario, pude establecer que el tiempo establecido para presentar las propuestas de las Comisiones Paritarias es muy corto, por lo complejo de los estudios de la canasta básica y otros factores que puedan interferir en la estipulación del salario mínimo, de tal manera se pudo comprobar que el tiempo propuesto para entrega de informes es insuficiente.

El objetivo principal fue demostrar la eficiencia o ineficiencia de la Comisión Nacional del Salario, para establecer el salario mínimo, tanto para actividades agrícolas como no agrícolas de tal manera que el Presidente de la República de Guatemala las puede establecer por medio de un acuerdo, al no ser señalada por las Comisiones Paritarias se presenta por Decreto presidencial, de poder plantear nuevos salarios mínimos que sean más aplicables a la realidad nacional.

La presente investigación estará planteada en cuatro capítulos de los cuales el capítulo uno, tiene el propósito de indicar lo que es el trabajo y el derecho laboral; el capítulo dos, la Comisión Nacional del Salario Mínimo y los dictámenes que emiten con relación a la fijación de salarios mínimos; el capítulo tres, que se



relaciona a el salario; y el cuarto capítulo, la ineficacia de la Comisión Nacional del Salario Mínimo para fijar el salario mínimo.

Durante el desarrollo de esta investigación, se usó el método científico de teorías comprobadas conforme a la temática abordada, en sus fases indagatoria, demostrativa y expositiva. Asimismo, el método analítico, utilizado en la presente investigación con el objeto de analizar en forma separada cada uno de los libros que se refieran al tema y que puedan contribuir al desarrollo de la misma y así aplicarlo; inductivo, con él se obtuvo los datos para comprobar la hipótesis; el deductivo, provee a comprobar la hipótesis en forma global o bien en forma general para conseguir el objetivo principal, el cual es dotar de herramientas de defensa para la población en general y de señalar un salario mínimo adecuado para cada trabajador, que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Esperando que el presente trabajo de investigación sea un aporte para beneficio de los trabajadores guatemaltecos y para fortalecer las instituciones encargadas del salario mínimo tanto de las actividades agrícolas como las actividades no agrícolas.



## CAPÍTULO I

### 1. El trabajo y el derecho laboral

Se considera trabajo a toda actividad física o intelectual que realiza el ser humano que es retributiva, por el cual una persona realiza actividades de forma subordinada a otra persona que en lo formal se le llama patrono, pero también existen otras formas de trabajo donde no realiza un trabajo determinado siempre retribuido; hay distintos tipos de trabajos y el derecho de trabajo constituye el conjunto de principios normas y leyes que regulan esa relación de trabajo mediante mecanismos legales.

El derecho de trabajo es un conjunto de normas y lineamientos para beneficio de los trabajadores, ya que el patrono en la antigüedad abusaba de los trabajadores en tiempo y retribuciones y en derecho de laboral o de los trabajadores, se busca una mejor situación para el trabajador.

#### 1.1. El trabajo

El trabajo, una actividad por la cual se retribuye con un pago, esta retribución de una actividad laboral trae como fruto una retribución

económica a la cual se le conoce como sueldo.

“El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”.<sup>1</sup>

El trabajo es una responsabilidad, una actividad, esfuerzo por la cual una persona llamado trabajador realiza una labor a una persona jurídica o individual llamado patrono, con el fin de aumentar las ganancias por parte del patrono y de retribución monetaria por el trabajador.

## **1.2. Definición**

Como señala el autor Guillermo Cabanellas con relación al trabajo indica que es: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Jurídico**, pág. 168.



económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de convivencia social o individual, dentro de la licitud...”<sup>2</sup>

Al establecerse que el trabajo es un esfuerzo físico o intelectual, se puede establecer que el trabajo tiene varias formas, de valoración económica por el esfuerzo físico realizado.

### **1.3. Historia del trabajo**

Para establecer el trabajo, se debe de iniciar remontando los orígenes del trabajo y esto hace que recurramos a la historia que indica que en la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un árbitro específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva.

“El trabajo ni siquiera era concebido como algo propio de la actividad humana, es decir, como un atributo específico de la acción del hombre dirigida a asegurar y crear las condiciones de su propia vida de un modo único y que le es propio. No se identificaba la riqueza del trabajo en ningún sentido. De un modo general, en el mundo antiguo y durante un

---

<sup>2</sup> **Ibíd.** Pág. 387.

largo lapso posterior, hasta el fin de la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista y sexuada: “La tierra concibe por el sol y de el queda preñada, dando a luz todos los años”.<sup>3</sup>

“Las prácticas agrícolas nacieron como ritos tendientes a propiciar el maridaje originario y, con ello, los frutos obtenidos. El arado comenzó siendo un instrumento en estas prácticas rituales. Ello es el motivo por el cual las prácticas estaban entonces abundantemente relacionadas con la agricultura en la historia del trabajo”.<sup>4</sup>

La idea misma de la producción humana no tenía sentido alguno, tampoco la riqueza se producía ni se acumulaba por el hombre; siendo la idea de la degeneración de la sociedad prevaleciente. El trabajo para el mantenimiento de la vida del ser humano, era una tarea obligada.

“No existe en la antigüedad una palabra para designar el trabajo humano con la connotación que le asignamos en la actualidad. Tres sustantivos designaban, a su modo, actividades que hoy identificamos con el acto propio del trabajo: labor, poesías y praxis”.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia**, pág. 19.

<sup>4</sup> **Ibíd.** 21.

<sup>5</sup> **Ibíd.** 22.



Labor se refería a las disposiciones del cuerpo en los trabajos pertinentes del hombre para el mantenimiento de su ciclo fundamental, y por ende, de la perpetuación de la especie; bajo el dominio de los diversos ritmos característicos de la naturaleza y del metabolismo del ser humano.

La labor es excluyente de actitudes positivas y de propósitos propios de la transformación de la naturaleza o de su conformación a las necesidades humanas.

También implica pasividad y adaptación a las normas supra-humanas determinantes.

#### **1.4. El Ministerio de Trabajo**

Indica el tratadista Raúl Chicas que el Ministerio de Trabajo: "Es el ente rector de la política laboral, de previsión social, promoción de empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico de trabajo y previsión social"<sup>6</sup>

Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos

<sup>6</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág.210



relativos al trabajo y a la previsión social, debe vigilar 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.

Corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social, así también tiene las siguientes atribuciones:

1. Realiza el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;
2. La intervención en lo relativo a la contratación de trabajo;
3. La prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial;
4. La atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado;



5. La aplicación de los convenios internacionales de trabajo;
6. La vigencia y control de las organizaciones sindicales;
7. La organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra;
8. La fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad;
9. La protección de la mujer y del menor trabajadores;
10. La formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural;
11. La vigilancia, coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social;
12. La adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo;

13. La intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra;
14. El fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores;
15. El mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

El Ministerio de Trabajo, es una institución de suma importancia para el trabajador, cuyo fin principal es velar por que se cumplan los derechos de los trabajadores, de una forma organizada, capaz y vela por llegar a solucionar problemas de los trabajadores y patronos, y delega miembros para conformar las distintas comisiones que velan para las mejores garantías del trabajo.

### **1.5. El derecho laboral**

“En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas esas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”<sup>7</sup>

El derecho laboral uno de los principales derechos que velan por el trabajo y las condiciones apropiadas de desarrollo integro de las concesiones laborales.

### **1.6. Historia del derecho laboral**

Respecto al origen del derecho de trabajo es necesario indicar al tratadista Mario de la Cueva del cual expone que: "... es un principio, y en función de su origen se le llamó legislación industrial o leyes de trabajo

<sup>7</sup> Mario de la Cueva. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.

industrial aunque, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicaciones trabajo en la industria.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otros.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee en múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa." <sup>8</sup>

Es necesario conocer sus derechos y deberes, así como exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse en dicho código, adecuando las leyes referentes al trabajo.

---

<sup>8</sup> Ibid. Pág.10.



Se establece que de conformidad con enciclopedia en carta la cual establece: "... el derecho de trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos"<sup>9</sup>

### **1.7. Definición del derecho laboral**

Se concibe como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios.

"Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales."<sup>10</sup>

Podemos entonces indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

a. Derecho del trabajo; leyes protectoras y jornadas.

<sup>9</sup> Enciclopedia multimedia Encarta 2006. Cd. Room.

<sup>10</sup> Caldera, Rafael. Derecho del trabajo, Pág. 77.

- b. Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- c. Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones.
- d. Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- e. Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones e indemnizaciones.
- f. Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Todos estos aspectos hacen que el derecho laboral sea más completo, ya que cuenta con un conjunto de elementos que armonizan este vocablo.

### **1.8. Objeto del derecho de trabajo**

El objeto del derecho de trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la

doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes.

En la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses, la apatía, por la eficiencia y productividad, el atraso, por el desarrollo.

### **1.9. Principios del derecho laboral**

Debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo. Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

Estos principios generales, se encuentran en la base de todo el derecho laboral, y son también espacios en los que coinciden muchas legislaciones. Como los principales pueden citarse el principio protector y

sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

Los principios del derecho del trabajo son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales.

Esta pluralidad de funciones explica que hay algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete.

El derecho laboral como cualquier otro derecho tiene sus principios, los cuales son:

a) **Principio de tutelaridad**

Este principio es uno de los más importantes en el derecho laboral por la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Este principio de la titularidad, es exclusivamente para defender o proteger los intereses laborales del trabajador, de cualquier injusticia que venga de la parte patronal ya que es el dueño de los recursos o medios de protección, ya que por ser el mayor disposición de medios económicos se debe de establecer formas equánimes de trabajador y patronos.

#### b) **Principio de irrenunciabilidad**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 indica: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento".

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

El trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales adquiridos, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala, protege los derechos de los trabajadores y los deberes del patrono también son irrenunciables tanto derechos como obligaciones de los ambas partes.

### c) **Principio evolutivo**

El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez.

Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

C.1) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.

C.2) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, como lo indica el Artículo 106, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." Literal b. La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Las mejoras siempre para los trabajadores ya que incentivando a los trabajadores serán mejores los resultados y las retribuciones para ambas partes.

Este derecho siempre está cambiando. Avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

#### d) **Principio de obligatoriedad**

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador.



Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

Los lineamientos establecidos por ley no pueden ser vulnerados o cambiados por conveniencia tanto del trabajador como de los patronos.

#### e) **Principio de realismo**

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, y otros.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de





Guatemala estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

f) **Principio de sencillez**

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

Este principio cobra mayor importancia en el Derecho Procesal de Trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la titularidad.

Este principio indica que el derecho laboral debe de ser práctico y sencillo sin tanta formalidad.

**g) Principio conciliatorio**

Este principio trata de solucionar los conflictos laborales, para no llegar a un juicio, y tienen la potestad para solucionarlos los trabajadores, el Ministerio de Trabajo y un juzgado de conciliación.

En los considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" Como lo indica el Artículo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

Este principio busca que tanto el patrono como el trabajador establezcan sus diferencias de una forma pacífica, llegando a arreglos totales como parciales en beneficio de ambos, sin conflicto.

## CAPÍTULO II

### **2. La Comisión Nacional del Salario Mínimo y los dictámenes que emiten con relación a la fijación de salarios mínimos**

#### **2.1. La Comisión Nacional del Salario**

La Comisión Nacional del Salario, es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario.

La definición escrita contempla elementos proporcionados por el Código de Trabajo y por el Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo.

##### **2.1.1. Organización**

La Comisión Nacional del Salario, por ser un órgano colegiado se encuentra constituida en forma tripartita, es decir, con representantes de

los empleadores, de los trabajadores y del sector gobierno como un ente intermediario o imparcial.

La Comisión Nacional del Salario se integra de la siguiente manera:

- a. El presidente, designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo ser la misma persona que ejerza el cargo de jefe del Departamento Nacional de Salarios o en defecto de éste quien ejerza el cargo de subdirector general de trabajo.
- b. Un representante gubernamental que deberá ser persona de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social.
- c. Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores.
- d. Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales.
- e. Un representante del Ministerio de Economía.



- f. Un representante de la Junta Monetaria.
  
- g. Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
  
- h. Un representante del Instituto Nacional de Estadística.
  
- i. Un representante del Ministerio de Cultura y Deportes.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento Nacional de Salarios, es el encargado de coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario, en ese sentido el jefe de ésta oficina actúa como presidente de la referida comisión que deberá tener como requisito esencial para ese cargo, ser Abogado y Notario con experiencia en la rama administrativa del trabajo.

Los miembros a que se refieren los numerales 2 y 3, actuarán en calidad de vocales, con voz y voto.

Los miembros a que se refieren los numerales 4, 5, 6, 7 y 8 tienen la calidad de asesores de este órgano colegiado y concurren a las sesiones con voz, pero sin voto.



Forman parte de la Comisión Nacional del Salario, igual número de suplentes quienes desempeñan las funciones de los miembros propietarios en los casos de ausencia de estos. Los suplentes serán designados en igual forma que los miembros propietarios.

De lo anterior se concluye que la Comisión Nacional del Salario esta conformada por un presidente, cinco vocales, cinco asesores y un secretario, cuya función es ejercida por el secretario del Departamento Nacional de Salario.

En caso de ausencia del presidente de la Comisión Nacional del Salario, la ley regula que deberá ser sustituido por el otro representante gubernamental, asimismo, en caso de ausencia temporal o definitiva del secretario, el presidente designará a uno de los asesores o a un miembro del personal del Departamento Nacional de Salarios para sustituirlo.

### **2.1.2. Requisitos**

Para ser miembro de la Comisión Nacional del Salario, establecidos en el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, son los siguientes:



- a. ) El presidente debe ser Abogado y Notario, con experiencia en la rama administrativa de trabajo,
- b. ) Ser guatemalteco natural mayor de veinticinco años, del estado seglar, ciudadano en ejercicio y
- c. ) Poseer honorabilidad e independencia de criterio.

Los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades.

### **2.1.3. Nombramiento**

El Artículo 7º del Acuerdo Gubernativo Número 1319, regula: “ Para el nombramiento de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, se observarán las siguientes disposiciones.

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con ocho días de anticipación a los respectivos nombramientos publicará en el diario oficial y otro de mayor circulación en la República la convocatoria



instando a las asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores legalmente constituidos para que dentro del término aludido presenten una nómina de candidatos compuesta por más de cuatro personas con indicación de las cualidades y experiencia de los propuestos.

- b) Una vez recibidas las nóminas correspondientes, el Organismo Ejecutivo por medio de Acuerdo Gubernativo dictado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hará los respectivos nombramientos, pudiendo elegir libremente a cualquiera de los candidatos propuestos.
- c) Si no se presentan nóminas dentro del término señalado, o si ninguno de los propuestos llenan los requisitos que la ley determina, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hará el nombramiento libremente, tomando en cuenta la aptitud de cada uno.
- d) Paralelamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, las instituciones y dependencias que estén representadas en la Comisión Nacional del Salario, designarán a sus representantes.

Estas representaciones que se representan en la Comisión Nacional del





Salario para que realicen la investigación respectiva para poder establecer un salario mínimo adecuado.

#### **2.1.4. Vigencia de los cargos**

Los miembros de la Comisión Nacional del Salario, excepto el presidente, duran en el ejercicio de sus funciones un plazo de dos años, pudiendo ser reelectos.

Sin embargo, pueden ser removidos de sus respectivos cargos en cualquier tiempo, si la asociación, sindicato, institución o dependencia que representan así lo decidieran, gozando de esta misma facultad el Estado de Guatemala con relación a los representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión social, Economía, Cultura y Deportes.

#### **2.1.5. Atribuciones**

Son varias las atribuciones que les corresponda a los miembros de la Comisión Nacional del Salario:

- a) Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario como órgano colegiado



b) Atribuciones de cada uno de los miembros de la Comisión Nacional del Salario

e) Atribuciones específicas del presidente de la Comisión Nacional del Salario

f) Atribuciones específicas del secretario de la Comisión Nacional del Salario

g) Atribuciones específicas de los asesores que integran la Comisión Nacional del Salario

**I. Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario como órgano colegiado**

Dentro de las diferentes funciones que desempeña la Comisión Nacional del Salario, están las siguientes:

a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario.



- b) Actuar como organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.
  
- c) Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos.
  
- d) Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión.
  
- e) Recomendar los sistemas adecuados en la implantación de los salarios mínimos, y su naturaleza ocupacional, industrial o regional, o la que se estime conveniente a las necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte.
  
- f) Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados.



- g) Prestar asesoría al Departamento Nacional de Salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión social.
  
- h) Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos, procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.
  
- i) Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos.
  
- j) Evacuar las consultas que sean de su competencia.

Estas atribuciones, limitan el trabajo colectivo por la poca cantidad de tiempo que tienen para elaborar los informes, y la poca participación de los sectores involucrados, y por estar asesorando al Departamento Nacional de Salarios, recabar la información para establecer salarios acordes a la economía actual, con mayores aportes a la sociedad.



## **II. Atribuciones de los miembros de la Comisión Nacional del Salario**

Los miembros de la Comisión Nacional del Salario, para establecer el salario anual de los trabajadores tanto del área agrícola como no agrícola, y otras actividades, tienen como principales atribuciones las siguientes:

- a) Votar los asuntos sometidos a su consideración, cuando les corresponda.
  
- b) Asistir con puntualidad a las sesiones.
  
- c) Asesorar al Departamento Nacional de Salarios, en la preparación de los estudios e informes económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
  
- d) Realizar los encargos y estudios que la comisión les encomiende y rendir los informes respectivos.

La responsabilidad para asesorar los departamentos específicos del salario mínimo son de gran importancia y los estudios e informes que deben de reunir para presentación final de datos.



### **III. Atribuciones específicas del Presidente de la Comisión Nacional del Salario**

Las obligaciones del Presidente de la Comisión Nacional del Salario, regulación en el Artículo 40 de la del Reglamento Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo las cuales son:

- a) Presidir las sesiones.
  
- b) Ser el órgano de comunicación de la comisión con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y entidades públicas o privadas.
  
- c) Cumplir y velar porque la comisión y sus miembros, cumplan las obligaciones que la ley y el presente reglamento les señalan.
  
- d) Procurar la coordinación adecuada de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.
  
- e) Cualquier otra actividad que la ley determine o que la comisión acuerde encomendarle dentro de sus actividades.

La función del presidente es una función muy cargada de obligaciones ya



que al presidir las sesiones y comunicar los resultados de los estudios en el tiempo de su cargo recae una responsabilidad grande.

Es de suma importancia la procuración de coordinar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

#### **IV. Atribuciones específicas del Secretario de la Comisión Nacional del Salario**

El reglamento de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, establece las atribuciones específicas del secretario que se enumeran a continuación:

- a) Faccionar y autorizar las actas de las sesiones, las cuales debe mantener al día.
  
- b) Rendir los informes que le sean solicitados por la Comisión Nacional del Salario y realizar las demás actividades que se le encomienden, en relación con las funciones de la Comisión Nacional del Salario.
  
- c) Certificar la asistencia por parte de los miembros de la comisión para los efectos de las dietas respectivas.

- d) Certificar actas y acuerdos.
- e) Organizar y manejar bajo su responsabilidad los archivos de la Comisión Nacional del Salario.

#### **V. Atribuciones de los asesores que integran la Comisión Nacional del Salario**

Específicamente los asesores que integran la comisión tienen como funciones principales las siguientes:

- a) Prestar su asesoría en las materias que se discutan en la Comisión Nacional del Salario.
- b) Asesorar al departamento nacional del salario en materia de su competencia.
- c) Conocer con anterioridad, a su presentación a la Comisión Nacional del Salario y a solicitud del presidente de la comisión, las distintas partes de los estudios económicos y demás trabajos que sean de su competencia.



La asesoría es de suma importancia ya que orienta a la Comisión Nacional del Salario, como al presidente de la Comisión del Salario Mínimo en materia de su competencia, con los conocimientos de los estudios económicos realizados con anterioridad.

## **2.2. Convocatoria a sesiones**

Esta Comisión deberá reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social así lo estime conveniente, en este caso las sesiones deben ser convocadas por lo menos con veinticuatro horas de anticipación.

Las convocatorias deben hacerse por escrito y notificarse con tres días de anticipación por lo menos, le corresponde al presidente efectuar estas convocatorias que serán, a instancia propia o a solicitud de dos de sus miembros.

## **2.3. Quórum legal**

La Comisión Nacional del Salario, forma quórum con la mitad más uno de sus miembros vocales, siendo necesario el voto favorable de la mayoría



absoluta de sus miembros para la emisión del dictamen que le corresponde emitir, en este caso el presidente tiene doble voto del cual debe hacer uso en caso de que exista empate en cuanto a lo discutido.

#### **2.4. Formalidades**

Esta comisión del Salario Mínimo, tiene la obligación de faccionar actas en las que se anotarán las cuestiones que hayan sido tratadas, con ellas y con los documentos que reciban o redacten, en cumplimiento de sus funciones, formarán un expediente que deberá la presidencia de la comisión entregarla, cuando estén aprobadas.

#### **2.5. Las Comisiones Paritarias**

Las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo son organismos de carácter social, constituidos por representantes de los patronos y de trabajadores en número igual con los mismos derechos, es decir que son comisiones en el cual las diversas partes que la forman tienen igualdad en el número y derechos de sus miembros.

“Son instituciones incorporadas al Derecho Laboral, integradas por un



número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores, quienes actúan para resolver los problemas que afectan a ambas clases, dentro de las atribuciones que les confiere su estatuto. Este puede provenir de una ley o de un convenio, generalmente colectivo de las partes.

Frecuentemente las Comisiones Paritarias están presididas por un funcionario público, a veces del orden judicial y a veces del orden administrativo.”<sup>11</sup>

En el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, específicamente en los Artículos del 103 al 115 y en el Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, se regula lo relacionado a la Comisión Nacional del Salario y de igual forma lo relacionado a las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo; que fueron creadas en cumplimiento de lo estipulado en los diferentes convenios internacionales ratificados por Guatemala con relación a esta materia.

En el Artículo 105, segundo párrafo del Código de Trabajo, se establece que en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por igual número de patronos y trabajadores

<sup>11</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.**, pág. 137

sindicalizados y por un inspector de trabajo a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

### **2.5.1. Organización de la Comisión del Salario Mínimo**

El Acuerdo Gubernativo número 777-94 reformó la organización regulada en el Artículo 105 del Código de Trabajo, estableciendo la organización de la siguiente manera:

1. Cinco patronos
2. Cinco trabajadores sindicalizados
3. Un inspector de trabajo, quien ejerce el cargo de presidente

### **2.5.2. Requisitos de la Comisión del Salario Mínimo**

Es indispensable cumplir con los siguientes requisitos, para ser miembro de una comisión paritaria del salario mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio.



- b) Tener más de veintiún años de edad.
  
- c) Saber leer y escribir.
  
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento. Ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación.
  
- e) No ser funcionario público, con excepción del inspector de trabajo que ejercerá la presidencia.
  
- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento. Por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

### **2.5.3. Vigencia de los cargos de las Comisiones Paritarias**

Los patronos así como los trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y deberán desempeñar los cargos

obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

#### **2.5.4. Nombramiento de la Comisión Paritaria**

Los patronos y los trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que esta se ha de verificar, para que concurren al acto los interesados que lo deseen. Este aviso deberá publicarse dos veces consecutivas en el diario oficial y en otro de mayor circulación.
  
- b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger



los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En caso de que ninguno llene los requisitos, el Ministerio debe elegir libremente a quienes si las satisfagan.

- c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los comités ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos establecidos en la ley.

El nombramiento de los patronos y trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo se hará por medio de Acuerdo Gubernativo, emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual debe de ser establecido y publicado para poder conformar las Comisiones Paritarias, para que los patronos y los trabajadores integren la Comisión Paritaria.

Actualmente se integraron únicamente dos comisiones paritarias de salarios mínimos, siendo estas, la comisión paritaria de salarios mínimos para actividades agrícolas y para actividades no agrícolas, esto en virtud de que únicamente estos sectores respondieron a la respectiva



convocatoria realizada por la autoridad administrativa correspondiente, no así de la actividad del periodismo cuyos representantes no hicieron ninguna propuesta.

#### **2.5.5. Atribuciones de la Comisión Paritaria**

Entre las atribuciones de las Comisiones Paritarias, se encuentran:

➤ **Atribuciones de las Comisiones Paritarias de salarios mínimos como órgano colegiado**

En el Artículo 110 del Código de Trabajo, se regulan las atribuciones específicas que le corresponde desempeñar a las diferentes comisiones paritarias de salarios mínimos legalmente establecidas, de las cuales se hace referencia:

- a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de estos





salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados.

- b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo.
  
- c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación.

Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

➤ **Atribuciones de los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos**

Entre las principales atribuciones de los miembros de estas comisiones, el

reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias de salarios mínimos regula las siguientes:

- a) Votar los asuntos sometidos a su consideración, cuando les corresponda
  
- b) Asistir con puntualidad a las sesiones.
  
- c) Asesorar al Departamento Nacional de Salarios, en la preparación de los estudios e informes económicos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
  
- d) Realizar las comisiones y estudios que la Comisión les encomiende y rendir los informes respectivos.

➤ **Atribuciones específicas de los presidentes de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos**

Tienen a su cargo las siguientes funciones:

- a) Presidir las sesiones.

- b) Cumplir y velar porque los miembros de la comisión que preside cumplan las obligaciones que la ley les señala.
  
- c) Ser órgano de comunicación de las comisiones con entidades públicas y privadas.
  
- d) Levantar y autorizar las actas de las sesiones.
  
- e) Certificar la asistencia a las sesiones por parte de los miembros de la comisión que preside.
  
- f) Cualquier otra actividad que la ley determine o que le encargue la comisión dentro de sus actividades.

➤ **Convocatoria a sesiones**

La convocatoria debe hacerse por escrito con tres días de anticipación por lo menos, es el presidente de la comisión quien hace la convocatoria por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros. Para el cumplimiento de sus funciones las comisiones paritarias, deberán reunirse

ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo, lo estime conveniente.

No obstante, para períodos regulares de trabajo bastará la anuencia, que deberá constar en acta, de los miembros a reunirse en determinado día, hora y en el lugar que ocupa su sede.

➤ **Quórum legal**

Antes de celebrarse la sesión convocada, el presidente debe establecer que se conforme el quórum legal, el cual lo constituye la mitad más uno de los miembros que integran la comisión paritaria.

Tanto las atribuciones como las obligaciones reguladas en el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, las cuales son acatadas por los miembros de la Comisión del Salario Mínimo como de las Comisiones Paritarias.

## CAPÍTULO III

### 3. El salario

El salario es una forma de retribución para el trabajador, que en la actualidad se maneja a el pago de una cantidad de dinero establecido por ley, aunque en la antigüedad se le conocía como salario por el pago que se realizaba en especie (sal), por las actividades laborales realizadas.

#### 3.1. Definición de salario

Para comprender con facilidad lo que es el salario mínimo es conveniente analizar lo que se entiende por salario en general.

“La voz salario viene de la voz latina salarium y esta a su vez de sal, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad de sal a los sirvientes domésticos”.<sup>12</sup>

La palabra soldada parece tener su origen en sueldo, salario o estipendio que percibía cada uno de los individuos que integraban la hueste de un

---

<sup>12</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 536.



rey o señor, más adelante recibieron aquellos el nombre de soldados, hombres de armas que servían por una soldada, o sea, que cobraban sueldo. Se puede ver como parte de sus antecedentes, el trueque.

Esta forma de pago, trueque, ha venido aplicándose desde la época antigua, aunque era conocido con el nombre de Trucksystem, o sistema de trueque, cobra apogeo en Inglaterra en el siglo XVIII, como una remuneración patronal por el uso de la fuerza de trabajo de sus asalariados.

Al principio, dicha forma de pago pareció indispensable, la distancia a recorrer para adquirir los artículos básicos de consumo, más la no existencia de un medio de pago alternativo universalmente aceptado para la transición de mercancías; así como la inexistencia de suficientes mercados, transformaron el trueque en necesario y oportuno.

Al existir tal situación, el patrono, suministraba a sus trabajadores un sistema de trueque, a cambio de la fuerza de trabajo, entregaba mercancías.

El mecanismo del trueque era negativo para el trabajador, en virtud de que por su fuerza laboral recibía únicamente mercancías; lo cual impedía



diversificar sus gastos como consumidor; se encontraba obligado a la adquisición de los artículos que su patrono le ofreciera.

En diversos sentidos puede emplearse la palabra salario. En su acepción amplia, se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo, se incluyen entonces en ella tanto los jornales como los sueldos, honorario, jornada, etc., esto es, todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo.

En una significación mas restringida, salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena. En su significado usual, cabe definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

Para el tratadista Mario de la Cueva el salario “Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure el trabajador y a su familia una existencia decorosa”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> De la cueva Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 297.

El jurisconsulto, Cabanellas define así: “Es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente, en metálico o en especie”.<sup>14</sup>

El Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 1 regula que salario significa: “La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador o un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 88 define salario como: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar el trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

El autor propone una definición manifestando que el Salario es una retribución que el trabajador debe percibir en virtud de su trabajo prestado al patrono. Se considera así porque todo trabajo que se presta por cuenta ajena debe ser remunerado.

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, tomo II, pág. 13.



### 3.2. Reseña histórica del salario

En cuanto a la conceptualización y definición de salario, uno de los más reconocidos juristas en materia laboral, Maurice Dobb<sup>15</sup>, reconoce en la historia del Salario varias etapas. La primera de ellas es la esclavitud, caracterizada por la ausencia total del salario. En este caso, la persona que prestaba sus servicios a otra, era absoluta propiedad de ésta última y podía disponer de ella a su antojo.

Tal práctica fue abandonada con el tiempo, hasta ser estrictamente prohibida en la actualidad, debido a las violaciones a los derechos humanos que representa su utilización.

Ello, porque la única remuneración que el esclavo recibía por sus servicios era el alimento que se le daba, a pesar de que en realidad era parte del mantenimiento que el amo prestaba a sus herramientas de trabajo. Ello, claro, siempre que la oferta de esclavos no fuese demasiado amplia, pues si los mismos eran baratos, no les brindaba ninguna ayuda; y a cambio, los iba reponiendo a medida en que se “desgastaban”.

El mismo autor concluye “que esta etapa fue sustituida posteriormente

---

<sup>15</sup> Dobb, Maurice. **Salarios**. Págs. 8

por la servidumbre, ya en la Edad Media. En ésta el siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste sin poderla abandonar. Usualmente, era considerado parte de los bienes muebles y objeto por lo tanto de los trueques juntamente con la tierra, como en la Alemania de los siglos XVII y XVIII, o la Rusia del siglo XIX”.<sup>16</sup>

Ejemplo de esta situación fue la negociación hecha por el rey Eduardo I de Inglaterra, quien tituló a sus acreedores italianos, los Frescobaldi unas minas reales, juntamente con el trabajo forzado de los mineros del rey.

Para el siervo la remuneración por sus servicios laborales, consistía en la entrega a modo de usufructo de tierras cultivables, las cuales también trabajaban junto a su familia, y por las cuales pagaba con su trabajo.

Una cuestión distinta sucedía con los artesanos, a quienes Dobb, Maurice, considera la siguiente etapa en la historia de los salarios. Los artesanos trabajaban con sus propios utensilios en su propio taller y vendían en el mercado, sus productos, o en la agricultura, el campesino independiente cultivaba con su trabajo y el de su familia su propia tierra<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 9.

<sup>17</sup> Dobb, Maurice. Ob. Cit. Pág. 10



En la era moderna y desde la Revolución Industrial del siglo XIX, se da un cambio importante en las relaciones laborales, transformándose en algo más parecido a lo que conocemos actualmente.

En Inglaterra, aún más temprano que en la Europa continental, específicamente en el siglo XIV, la costumbre de permitir al siervo que conmutara sus servicios feudales por un pago en dinero o una renta en el caso de la tierra que poseía, sustituyó al antiguo método de la servidumbre.

En la Europa continental, no se dio tal cambio en países como Alemania sino hasta 1806 y 1812, cuando los legisladores abolieron la servidumbre, y mucho después en Rusia, hasta 1861, cuando entró en vigencia el Decreto de emancipación de los siervos.

En ese sentido y en congruencia con la evolución de las economías nacionales hasta llegar a nuestras épocas, el salario ha evolucionado como el método de pago por razón de los servicios prestados por un trabajador. Es además una guía y un norte básico en la lucha de los derechos laborales, pues percibir una cifra digna y acorde a la actividad realizada es una necesidad básica y un derecho que debe ser garantizado

por todos los Estados, si es que no quieren que reine una servidumbre solapada.

Manuel Ossorio, “en congruencia con la historia del salario, lo define como “el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo”. Además, prosigue diciendo que también se entiende del mismo “Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales”<sup>18</sup>.

Tal definición obedece evidentemente a la manera en que se veía antiguamente a la relación laboral.

Se podría decir que en la actualidad el Salario es la retribución que los patronos dan a los trabajadores por razón de su servicio o trabajo, eliminando de la definición aquellos términos sinónimos de esclavitud.

La legislación por su parte, nos da un concepto y definición del Salario, a fin de que sea claramente entendido como un elemento de la relación laboral, y el mismo se presenta a continuación.

---

<sup>18</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 861

### 3.3. El salario mínimo

A lo largo de la historia se han dado muchas definiciones del salario mínimo y en este apartado trato algunas para finalizar con la definición propia.

Cuando se hace referencia al salario mínimo, surge una confusión, ya que todos entienden como mínimo, lo mas pequeño, lo mas bajo, el limite inferior, etc., pero todo dirigido hacia lo reducido y esto ha dado lugar incluso a que siempre al referirse al salario mínimo, se piensa en un salario ínfimo, principalmente aquellos grupos que se resisten al progreso de los trabajadores.

El salario mínimo es de carácter general y debe ser visto como un elemento social y económico, que tiene como objetivo reducir la desigualdad entre empresarios y asalariados, tomándose como elemento mas que todo, el costo de la vida, el cual debe ser perfectamente controlado también por el Estado. Para Cabanellas, el salario mínimo “En una retribución vital que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador”.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit;** 589.

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

La ley mexicana laboral señala: “Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.<sup>20</sup>

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

En el segundo párrafo regula: “Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades,

---

<sup>20</sup> Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, Pág. 181.

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

Para los efectos del trabajo, se propone la siguiente definición del salario mínimo: Es la retribución mínima a que tiene legalmente derecho a recibir todo trabajador por los servicios que presta a otra persona para satisfacer sus necesidades básicas y que el patrono no puede rebajar, pero si puede ser superada.

### **3.4. Tipos de salarios**

Los salarios se caracteriza por la forma de pago, como se desarrollara a continuación el salario puede ser: salario base, familiar, móvil, por obra, en especie o mixto, por pieza y por tiempo de los cuales se indican a continuación.

Con respeto a la retribución monetaria conocida como salario o pago es un elemento esencial de la relación de trabajo ya que cada salario tiene su característica esencial y los tipos de salarios son realizados por los lugares y situaciones que por razón de distancia o acceso a artículos de primera necesidad.

– Salario básico

Es el que suele fijarse por ley, decreto, o resolución ministerial, previendo un precio mínimo por hora, día o mensualidad. Este puede estar acrecentado por otros conceptos:

Gratificaciones, premios de producción, asignaciones familiares, dietas o viáticos, participación en las utilidades, etc. La retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo recibe el nombre de salario básico. De hecho al menos, tal concepto se mezcla y confunde con el salario mínimo, y si bien éste se encuentra determinado por las necesidades del trabajador y su familia; y el básico resulte de la conquista mínima lograda por la clase trabajadora en el pacto con los empresarios o sus representantes.

Ya sean los trabajos establecidos con salarios básicos, que son los salarios establecidos que se conoce como el salario total o base, que no cuenta con bonos ni otra atribución especial.

– Salario familiar

Compensación suplementaria del trabajador por la esposa, los hijos y



otras personas a su cargo.

Se circunscribe a la retribución suplementaria que el patrono abona al trabajador por estar casado, ser padre de familia o tener personas a su cargo. Para no perjudicar la contratación de los trabajadores casados y con hijos, esta carga social suele pagarse con cargo a un fondo nacional, al que aportan por igual y por cada trabajador los diversos empresarios.

Aunque la retribución que se hacía anteriormente a solo los trabajadores que se encontraban con relación familiar se ve cambiada a que la retribución monetaria como un bono se hace efectivo a todos los trabajadores.

#### – Salario móvil

El que se ajusta automáticamente a fluctuaciones según referencia prevista de antemano; como, por ejemplo, el índice del costo de la vida. Por este sistema se elevan o se disminuyen los salarios de acuerdo con una fórmula establecida, que corresponde a determinados cambios en el costo de la vida, en el lucro de las empresas y de los precios. La escala móvil tiende a mantener el poder adquisitivo del salario. Suele constituir garantía adicional del salario mínimo.

- Salario por obra

Este es un sistema por el cual se calcula la retribución dineraria con el rendimiento del trabajador.

El salario no es fijo, sino que es según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza determinada se abona con una retribución y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.

El salario por obra es una retribución muy común que se practica en Guatemala, ya que la obra o trabajo realizado se establece de antemano y según el tiempo o trabajo que se realice así será el tipo de pago o retribución que recibirá el trabajador.

- Salario en dinero en especie y mixto

El salario en dinero, es el que se abotona íntegramente en numerario de curso legal; el salario en especie, el que se forma en valores que no son

moneda; y el salario mixto se compone de metálico y especies.

Normalmente, los trabajadores son remunerados en dinero; esto es, el salario se abona en metálico, en billetes, ya que principalmente se hace el pago en efectivo ya que en el área urbana se hace efectivo el pago. Muy rara vez lo realizan en especie, pero se efectúa y es más común en lugares muy remotos del territorio, donde se hace el convenio de ser recibido el salario por víveres que servirán para mantenimiento de hogares y familias, considerando que en totalidad de un salario en especie debe de percibirse una ganancia y el trabajador debe de recibir de alguna otra forma el dinero de ganancia del trabajo que realizan.

El hecho de que el salario deba ser pagado en moneda efectiva de curso legal, y como precepto constitucional se establece en algunos países, no puede significar prohibición del salario en especie; lo que no cabe es hacer el pago en vales, fichas, mercaderías o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.

– Salario por pieza

En esta clase de salario se establece la obligación, por parte del trabajador, de cumplir con una cantidad determinada de tarea en la

jornada de trabajo o en el tiempo establecido. Se fija un tiempo determinado y se señala para ese tiempo un rendimiento también fijo: el trabajador debe una cantidad de producción durante un lapso previamente fijado.

Se llega de esta manera a la seguridad de un rendimiento; y, al mismo tiempo, a un salario que el trabajador puede percibir, y tiene derecho a él con tal que alcance el rendimiento convenido de antemano.

– Salario por tiempo

Es el percibido por el obrero o empleado que cede a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período terminado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta. Es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza, el salario por tarea y el salario progresivo. Puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de ocho horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador; de modo que, aun cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos, por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario.

## CAPÍTULO IV

### **4. La ineficacia de la Comisión Nacional del Salario Mínimo para fijar el salario mínimo**

Se presenta la ineficacia de la Comisión del Salario Mínimo, por la falta de acuerdos en los dictámenes presentados por las Comisiones de Salario Mínimo, ya que hay divergencias en un salario acorde a las necesidades de los trabajadores, y que el sector privado es la primera fuerza que no toma en cuenta los dictámenes o informes por parte de la Comisión Nacional del Salario Mínimo.

Existe una disfunción en la representación y los intereses para la conformación de las Comisiones del Salario Mínimo como de las comisiones paritarias por la existencia de intereses de alto rango o con mayor fuerza política o económicamente superior, por tal razón las fijaciones de salarios mínimos no se encuentra reflejada en una forma positiva para el mejoramiento de las actividades productivas de un país, por eso siempre que se establece un salario mínimo la parte empresarial o de los patronos amenazan con despidos masivos por la fijación de un salario mínimo que para ellos desnivela la inversión y los gastos de sus empresas.

#### **4.1. Análisis jurídico doctrinario de la función de las Comisiones Paritarias**

El salario mínimo en la actualidad, es insuficiente a la par de la canasta básica, ya que este es superado con lo mínimo en alimentación y sobrevivencia.

Muchos hogares deben de devengar dos salarios mínimos o mas para cubrir las necesidades básicas de una familia, por ejemplo los padres ambos deben de trabajar para poder alcanzar una media normal para cubrir con las necesidades primordiales de alimentación, vestuario y en ocasiones recreación.

En la actualidad están creadas legalmente un total de tres Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, las que tienen como función principal la discusión y negociación de los salarios mínimos que deberán regir en las diferentes circunscripciones económicas que representan, es decir para actividades agrícolas, para actividades no agrícolas y del periodismo.

La creación de tres Comisiones Paritarias del Salario Minimo, constituida por delegados de patronos y trabajadores, establecen discusiones de estira y encoje con relación del salario minimo que deben de establecerse

de manera que es el punto especial para establecer y deja en desventaja alguna de las partes si no se consideran las circunstancias existentes que hay en el país.

Es importante señalar que de estas tres Comisiones Paritarias en mención, únicamente dos desempeñan el cargo que la ley les encomienda, la primera es la Comisión Paritaria del Salario Mínimo para Actividades Agrícolas y la otra es la de actividades no agrícolas. La tercera o sea la del periodismo, ha quedado inactiva al no lograr su integración, esto por falta de propuestas de los sectores involucrados.

Las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, en cumplimiento de las atribuciones que la ley les señala, efectúan sus reuniones durante los primeros ocho meses de cada año, tiempo durante el cual revisan diferentes estudios realizados por instituciones de prestigio en cuanto a la realidad económica del país; de la misma forma analizan diferentes estadísticas proporcionadas principalmente por el Instituto Nacional de Estadística.

Con relación a los avances económicos, inflación, precios de la canasta básica de alimentos, precios de los productos de la canasta básica vital, todo esto con el fin de establecer el salario mínimo que según sus recomendaciones deberá regir en la actividad económica que representan.

Tal como se ha mencionado en el capítulo anterior, el objetivo principal de la creación de Comisiones Paritarias del Salario Mínimo es la discusión, negociación y fijación de los salarios mínimos, siendo esta representante de los sectores involucrados, velan porque con base al diálogo y la negociación se discuta el salario mínimo que va a regir para la respectiva actividad económica durante el año inmediato posterior.

Es por eso que dentro del proceso de fijación de salarios mínimos, las comisiones paritarias constituyen la primera instancia, ya que luego de haberse logrado acuerdo de las partes en el proceso, se debe rendir informe a la Comisión Nacional del Salario, quien deberá revisar los estudios, investigaciones y acuerdos logrados en la mesa de dialogo.

A pesar de la variedad de procedimientos para la fijación de salarios mínimos que existen en otros países, resalta un aspecto básico común, que es la negociación colectiva o más bien la elección que se hace entre la intervención directa del Estado y la negociación colectiva.

Esta última es siempre un factor importante en el proceso de fijación de salario mínimo, demostrándose claramente que los procesos de salarios mínimos están estrechamente relacionados con la capacidad o imposibilidad de la negociación colectiva.





En muchos casos, el salario mínimo una vez definido es un punto de partida a partir del cual se diversifica el proceso de negociación colectiva para cubrir otros aspectos de las condiciones de trabajo; si así fuera, es porque desde el inicio, la fijación del salario mínimo ha estado intrínsecamente ligada al nivel de desarrollo de la negociación colectiva y al rol del Estado en la política salarial.

En realidad, los salarios siempre han sido la preocupación primaria de los asalariados, frecuentemente en ausencia de una organización colectiva estructurada, las solicitudes de aumentos en las retribuciones han llevado a conflictos y huelgas.

Para compensar la ausencia de negociación colectiva que hubiera aportado los medios para solucionar los desacuerdos en forma amigable, los gobiernos frecuentemente han tenido que intervenir en forma directa para resolver conflictos salariales, que es el caso de nuestro país.

Con el tiempo, en ciertos Estados la negociación colectiva se ha desarrollado gradualmente en tal medida que, finalmente ha sido capaz de resolver los conflictos salariales, es específicamente lo que se espera de las comisiones paritarias en Guatemala, por lo que es necesario crear disposiciones que exijan, una mejor capacidad de negociación de éstas

con el fin de evitar la intervención principal y directa del Organismo Ejecutivo en la fijación de salarios.

Cabe indicar que es de suma importancia considerar la necesidad de realizar más investigaciones con el objeto de profundizar sobre la temática del empleo, de los salarios y sus formas de remuneración; y de precios y su evolución en el área rural, con el objeto de contar con herramientas realistas que permitan mejores condiciones de negociación en los diversos espacios en los que se aborde dicho tema, además de la pura negociación de salarios mínimos en el país.

La función de las comisiones paritarias consiste en adecuar los informes para ser entregados a la Comisión Nacional del Salario Mínimo, los dictámenes deben de ir dirigidos para el bienestar y desarrollo de los trabajadores, por tal razón la función exacta de las comisiones paritarias, es formar un mejor criterio para un salario digno a los trabajadores tanto de actividades agrícolas como no agrícolas.

#### **4.2. Formas de estipular el salario mínimo**

Para iniciar el proceso general, en primera instancia el Presidente de la

República emite un Acuerdo Gubernativo con el objeto de iniciar el proceso de convocatoria, integración y negociación del salario mínimo para las diversas actividades económicas. Con base en dicho Acuerdo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social convoca a las partes trabajadora y empleadora para la integración de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias de actividades agrícolas y no agrícolas, que deben proporcionar una propuesta del salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas.

Instaladas las comisiones paritarias del salario mínimo, deberán iniciar los estudios sobre la situación económica de la región.

Para llevar a cabo este análisis, como quedó establecido por los gastos cotidianos deberán tener en cuenta el costo de la vida, precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias así también las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores.

A efecto de que estas comisiones puedan llevar a cabo con éxito sus informes, la ley impone a todas las entidades e instituciones públicas la ayuda o los informes que necesiten, de igual manera las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

#### **4.2.1. Informes de las Comisiones Paritarias**

Se inicia un proceso de negociación en el entendido de que en julio deben culminarse dichas negociaciones a efecto de que se eleven a la Comisión Nacional del salario para su discusión, modificación y aprobación.

Concluida la investigación, estudio y negociación que realizan las comisiones paritarias, rinden el informe correspondiente a la Comisión Nacional del Salario, en donde deberán precisar en forma razonada los salarios mínimos que recomiendan para su jurisdicción, que lo harán a través de memorial dirigido a la Comisión Nacional del Salario.

Para la elaboración de éste informe se requiere que previamente haya sido aprobado, que debe hacerse por mayoría absoluta de los miembros de la comisión, debiendo el presidente votar de último, éstas actuaciones se hacen constar en acta administrativa.

La legislación laboral, no confiere a los informes que emiten las comisiones paritarias del salario mínimo el carácter de vinculantes, lo que ha permitido que no se les de la importancia que ameritan. La Comisión Nacional del Salario, los utiliza únicamente como referencia para el

cumplimiento de sus atribuciones sin darle la importancia que su origen tiene, ya que la ley en ningún momento se lo exige.

Serian varias las razones por las cuales debería regularse el carácter vinculante de los informes que emiten las comisiones paritarias del salario mínimo, entre ellas, obligaría al Organismo Ejecutivo a fundamentar la fijación de los salarios sobre los acuerdos alcanzados por los sectores directamente involucrados e interesados en el proceso.

Así mismo obligaría de alguna manera a estas comisiones, alcanzar acuerdos sobre el tema, y profundizar los estudios e investigaciones sobre la realidad económica del país, las necesidades de los trabajadores y la capacidad económica de los empleadores.

No regular el carácter vinculante de los informes mencionados, ha servido para que los diferentes gobiernos hagan política de esto, es decir que acuerdan aumentos tomando como base únicamente el momento político que se está viviendo en nuestro país, ocasionando la fuga de capitales a otros países ante la inestabilidad que se vive con relación al costo de la mano de obra que es uno de los factores importantes de la producción, aunado a esto se presenta como consecuencia directa el cierre de empresas yéndose nuevamente al desempleo de los trabajadores de las



referidas empresas, afectándose no solo la economía del país sino también del trabajador, su familia y personas que dependen de éste.

Después de la referencia hecha, con relación a las comisiones paritarias del salario mínimo se determina que es una de las instituciones de mayor importancia en el proceso de fijación de salarios mínimos, ya que es a quien le corresponde estar en contacto directo con sectores interesados en el proceso, como patronos y trabajadores, verificando y analizando las especiales necesidades de los trabajadores y las posibilidades económicas de los empleadores, aspectos sobre los cuales establecerá consensos que deberá plasmar en los informes correspondientes.

Debido a la importancia de su actuación, es necesario legislar algunos aspectos que le permitirán un mejor desempeño de las atribuciones que le señala la ley, confirmando a la Comisión del Salario Mínimo mayor tiempo de estudio para la fijación de un salario cambiante en la actualidad, con mejoras circunstanciales para los patronos y trabajadores, para armonizar la relación patrono trabajador existente y no la excusa de aumento salarial, disminución de empleos existentes.

Estos informes de las comisiones paritarias se trasladan a la comisión del salario mínimo para que dictaminen en forma razonada para presentar el

informe final de la propuesta del salario mínimo.

#### **4.2.2. Dictamen razonado de la Comisión Nacional del Salario**

Los dictámenes razonados por la Comisión Nacional del Salario Mínimo, ya establecidos por los informes de las comisiones, es una labor de interpretar cada informe y encuadrar respuestas unificadas de cada representación.

Una vez recibidos los informes de las comisiones paritarias, la Comisión Nacional del Salario inicia la discusión, modificación y aprobación de la propuesta; debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social un dictamen razonado, en el cual deberá armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible. Este dictamen deberá rendirlo dentro de un plazo de quince días siguientes al recibo de los informes de las Comisiones Paritarias.

Los procedimientos para la fijación del salario mínimo varían desde las decisiones legales gubernamentales a la negociación de salarios a través de acuerdos conjuntos, hasta métodos en los cuales se regula un único porcentaje mínimo a la fijación de salarios que cubren un amplio sector de la categoría salarial usada en las empresas.

Generalmente se expresa en unidades monetarias por jornada de trabajo; por ejemplo, que no se puede pagar menos de seis euros, dólares, libras etc., a un trabajador por cada hora de trabajo.

Cada país establece las normas legales que regulan el salario mínimo y los mecanismos para determinar periódicamente su monto, que generalmente se hace en forma anual.

El procedimiento legal que debe observarse en la fijación de salarios mínimos, es un instrumento jurídico que asegura la protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, así mismo asegura la existencia de un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación de este procedimiento.

En atención a las características ideológicas del derecho de trabajo este procedimiento está regulado tanto en la legislación ordinaria como reglamentaria.

La legislación laboral guatemalteca establece como una garantía mínima a favor de los trabajadores el derecho de estos a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y





cultural, que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia, es decir que las leyes laborales de Guatemala, en atención a su carácter de tutelaridad hacia los trabajadores establece, la obligación patronal de retribuir el trabajo prestado en una cantidad que no puede ser inferior a la mínima, fijada mediante Acuerdo Gubernativo y luego de haberse agotado el procedimiento legal regulado en la ley.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el principal encargado del proceso de fijación de salarios mínimos por ser, la institución facultada para dirigir las políticas laborales del país y en este caso en forma específica y directa, la fijación del salario mínimo que de conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo, debe hacerse anualmente.

Es obligación del Ministerio de Trabajo, proporcionar a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, los lineamientos necesarios para el ejercicio de sus funciones así como los insumos necesarios de investigación; es importante también resaltar que este ministerio tiene a su cargo la verificación del fiel cumplimiento del procedimiento de fijación del salario mínimo.

Es necesario que tanto El Consejo Nacional del Salario Mínimo como las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo fueran permanentes y rotativos



de los miembros que lo integran, ya que estarían actualizados y con un trabajo permanente para beneficio de los trabajadores y del sector empresarial de Guatemala.

#### **4.3. Proyecto de ley**

Se presente el presente proyecto de ley para que las fijaciones de salarios mínimos sean actualizadas y mejoradas.

### PROYECTO DE LEY

DECRETO NÚMERO \_\_\_\_-2013

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,

#### CONSIDERANDO:

Que según establece la Constitución Política de la República de Guatemala, uno de los derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación laboral, es la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con el procedimiento regulado en el Código de Trabajo; y que todo trabajador tiene derecho a devengar este salario para que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural;



CONSIDERANDO:

Que la negociación y el diálogo entre las instituciones que participan en el proceso de fijación de salarios mínimos, es un factor relevante en este proceso, es importante fortalecer y fomentar en la medida de lo posible el diálogo, con el objetivo de lograr acuerdos sólidos en la fijación de salarios mínimos;

CONSIDERANDO:

Que debido a la falta de realidad del país y el poco avance de los salarios dignos, que no son señalados acordes a la canasta básica y otros factores que influyen en el proceso de estipulación del salario mínimo, donde debe de estar representados los sectores con mayor actividad laboral en el país.

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le asigne el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,



## DECRETA:

Artículo 1. Se reforma el Artículo 105 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

**Artículo 105.** Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, debe crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también



para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate. Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.

Artículo 2. El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN,  
PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

Este proyecto de ley trata de establecer mayor actividad en las Comisiones de Salario Mínimo, quienes ven vedadas sus



participaciones o muy escasa la participación en los informes y sugerencias para establecer el salario mínimo.



## CONCLUSIONES

1. La Comisión Nacional del Salario Mínimo no vela porque los dictámenes emitidos por las Comisiones Paritarias del salario mínimo sean acordes a la realidad nacional.
2. El trabajador queda desprotegido, con relación al salario mínimo en el momento de incrementarse un aumento menor cada año, al salario mínimo, siempre sigue siendo insuficiente, para cubrir las necesidades mínimas del trabajador.
3. El tiempo para los dictámenes, emitidos por las Comisiones Paritarias del salario mínimo se entreguen a la Comisión Nacional del Salario, son muy cortos, de manera que son apresurados e incompletos.
4. La conformación de las Comisiones Paritarias no abarcan todos los tipos de trabajadores como lo son agrícolas o no agrícolas de Guatemala.



5. La Comisión Nacional del Salario, no cumple con el principio de tutelaridad para protección del trabajador con relación al salario mínimo que se estipula.





## RECOMENDACIONES

1. La Comisión Nacional del Salario Mínimo, debe de velar para que los dictámenes emitidos por las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo sean acordes a la realidad nacional, porque siempre benefician al patrono y no a los trabajadores que es la clase más necesitada, para que los trabajadores les permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.
2. Los salarios propuestos por la Comisión Nacional del Salario Mínimo, debe de incrementarse de una forma más proporcional, porque no incrementan el salario conforme el coste real actual, para que el trabajador no quede desprotegido.
3. Debe de ampliarse el tiempo señalado para los dictámenes emitidos por la Comisión Paritaria del Salario, porque las distintas comisiones no se ponen de acuerdo para dictaminar el salario, para que cuente con tiempo necesario y poder entregar una propuesta mejor para que el salario mínimo sea el más adecuado.



4. La conformación de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo deben de estar integrada por representantes de la mayor parte del sector laboral, para que los trabajadores reflejen sus necesidades y pactar un mejor salario para cada actividad, porque las comisiones están conformadas por el sector empresarial.
  
5. La Comisión Nacional del Salario, debe de cumplir con el principio de tutelaridad, porque debe proteger al trabajador con relación al salario mínimo que se estipula, con colaboración del Ministerio de Trabajo y entidades que busquen beneficio para que los trabajadores con su familia, tengan una vida mejor.



## BIBLIOGRAFÍA

- BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual de trabajo**. Colección de Textos Jurídicos Universitarios México: Ed. Harla. 1985.
- BORJA SORIANO, Tomás. **Teoría general de las obligaciones**. 2 tomos. México: (s.e). 1959.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasa. S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, 1980.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2 tomos. Mexico: Ed Porrúa S.A. 1977.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed Municipal. 1974.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa. S. A. 1980.
- OSSORIO MANUEL. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. México, D.F.: Ed Heliasta 1982.
- PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio. **Desconocimiento de las leyes en materia laboral**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. Guatemala: (s.e) 1998.
- RODRÍGUEZ ALBORES, Armando. **Los derechos humanos en Guatemala, análisis jurídico social**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. Guatemala: (s.e). 1992.
- SOPENA, RAMÓN. **Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española**, Tomo I. Barcelona, España: Ed Ramón Sopena, 1980.



## **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441 y sus reformas, 1947.

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

**Convenio sobre la Protección al Salario.** Convenio 095 de la OIT, Ginebra, 1952.

**Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos.** Convenio 131 de la OIT, Ginebra, 1972.

**Convención Americana sobre los Derechos Humanos.** 1969 Ratificada por Guatemala en 1970.

**Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre.** Aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Asamblea General de las Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966, Decreto 69-87 del Congreso de la República de Guatemala, 1987.