

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES NORMALES SEGÚN
EL ARTÍCULO 103 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 EN RELACIÓN
CON EL SALARIO MÍNIMO**

SAMUEL DE JESÚS CASTRO HERNÁNDEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2014

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES NORMALES SEGÚN
EL ARTÍCULO 103 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 EN RELACIÓN
CON EL SALARIO MÍNIMO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SAMUEL DE JESÚS CASTRO HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López Gonzalez
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**


Primera Fase:

Presidente: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Vocal: Lic. José Luis De León Melgar
Secretario: Lic. Cesar Gabriel Siliezar García

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Miguel Fernando López Paredes
Vocal: Lic. Moises Raúl De León Catalán
Secretaria: Licda. Eloísa Mazariegos Herrera

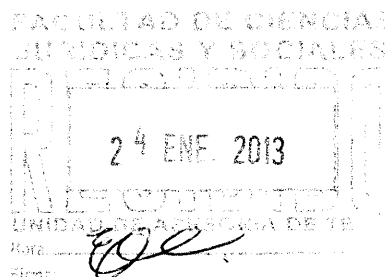
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URÍZAR
ABOGADO Y NOTARIO COLEGIADO 6279
8ª. AVENIDA, 20-22, ZONA 1, EDIF. CASTAÑEDA
MOLINA, OFICINAS 4 Y 72
TEL. 5217-4559 Y CEL. 5709-6727

Guatemala, 21 de septiembre de 2012

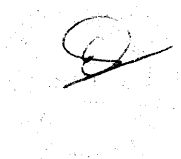
Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



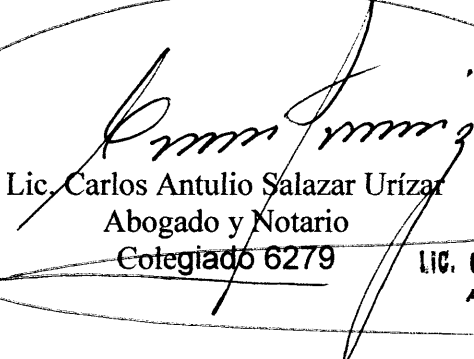
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a la providencia de esa dirección de de fecha diez de septiembre de dos mil doce, se me nombró asesor de tesis del bachiller Samuel de Jesús Castro Hernández, sobre el trabajo de tesis titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES NORMALES SEGÚN EL ARTÍCULO 103 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 EN RELACIÓN CON EL SALARIO MÍNIMO, por lo que me complace manifestarle que dicho trabajo satisface los requerimientos siguientes:

1. Contenido científico y técnico: el bachiller Castro Hernández en el tema abordado se ajusta a los contenidos científicos y utilizando los métodos y técnicas científicas requeridas en el cumplimiento con la normativa respectiva.
2. Utilizó los métodos deductivo e inductivo y la técnica de investigación científica. La redacción son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación pudiéndose constatar que la tesis propuesta fue enriquecida abundantemente.
3. El ponente usó un lenguaje técnico y una redacción clara y sencilla que permite la fácil comprensión de la temática.
4. En el presente trabajo se expone todo lo relacionado al tema.

- 
5. Las conclusiones y recomendaciones: el trabajo al haber sido desarrollado dentro del rigor de la estructura metodología formal converge en una serie de valiosas conclusiones y recomendaciones que podían ser consideradas para su estudio.
 6. Bibliografía utilizada: está concebida a criterio del suscrito como de considerable actualidad.
 7. Finalmente puedo expresar que el presente trabajo de tesis está lo suficientemente preparado para ser sometido a discusión ya que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencia Jurídicas y Sociales y Examen General Público me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente



Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
Colegiado 6279

**LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
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, 29 de enero de 2013.

Atentamente, pase a la LICENCIADA CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES , para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante SAMUEL DE JESÚS CASTRO HERNÁNDEZ, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DEFINICIÓN DE "NECESIDADES NORMALES" SEGÚN EL ARTÍCULO 103 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 EN RELACIÓN CON EL SALARIO MÍNIMO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada 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

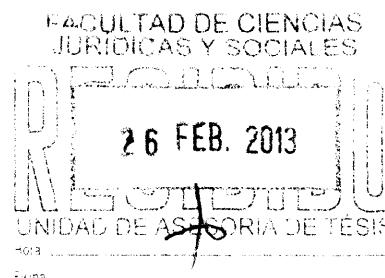
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.

Guatemala, 26 de febrero de 2013

Licenciado:

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
De la Universidad de San Carlos de Guatemala.


Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:



Tengo el agrado de dirigirme a usted para informarle que de conformidad con el nombramiento de revisor del trabajo de Tesis, que se me hiciera del Bachiller **SAMUEL DE JESÚS CASTRO HERNÁNDEZ**, denominado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES NORMALES SEGÚN EL ARTÍCULO 103 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 EN RELACIÓN CON EL SALARIO MÍNIMO**.

El trabajo desarrollado por el Bachiller **SAMUEL DE JESÚS CASTRO HERNÁNDEZ**, tiene un contenido científico y técnico, ya que se está analizando un concepto jurídico y también en vista que el Bachiller **CASTRO HERNÁNDEZ**, utilizó las siguientes metodologías.

- a) Utilizó los métodos deductivos e inductivos así como de las técnicas de *investigación científica en todas las etapas del proceso*.
- b) Los métodos que utilizó adecuadamente dentro del desarrollo del trabajo fueron: analítico, sintético, inductivo y el deductivo. Todo de conformidad con las diferentes etapas investigadas.
- c) La redacción: El autor desarrolló un lenguaje técnico y una redacción clara y sencilla que permite la fácil comprensión de la temática abordada.
- d) La contribución científica del presente trabajo en su desarrollo: constituye un aporte en materia laboral y científico y además se ha cumplido con todo el procedimiento del método científico. Siendo este aporte la demostración y el análisis de un concepto jurídico, en relación a las necesidades normales de la sociedad, conforme a las normas jurídicas vigentes en materia laboral en Guatemala.

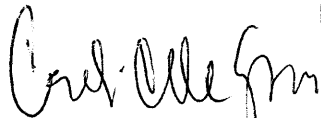


M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES
Boulevard sur 1-025 zona 4 de Mixco, Residenciales el Pedregal
Del Naranja. Teléfono: 24374220

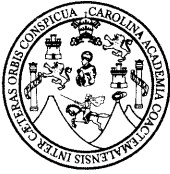
- e) En cuanto a las conclusiones y recomendaciones: Son congruentes y tienen relación directa con las citas bibliográficas, de tal manera que comparto los argumentos vertidos por el autor, puesto que las mismas se encuentran estructuradas de acuerdo con el contenido al plan de investigación y están debidamente fundamentadas.
- f) Con el anterior opino que el contenido científico y técnico de la tesis, los métodos y técnicas de investigación, su contribución científica, sus conclusiones y recomendaciones y la bibliografía relacionada fueron las adecuadas y pertinentes; por ende se establece que el trabajo cumple con los requisitos ya que son congruentes con lo exigido por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que expreso mi opinión y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado; para que pueda ser sustentado en examen público de tesis.

Atentamente

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA



M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES
COLEGIADA ACTIVA 5,656



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

Handwritten initials

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 27 de enero de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante SAMUEL DE JESÚS CASTRO HERNÁNDEZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DEFINICIÓN DE NECESIDADES NORMALES SEGÚN EL ARTÍCULO 103 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETADO 1441 EN RELACIÓN CON EL SALARIO MÍNIMO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sih.

Handwritten signature

Large handwritten signature



Handwritten signature: Rosario





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, salud, sabiduría, entendimiento, ser mi protección y por guiarme en la vida. Porque tuyos son los dones y yo soy tu instrumento.
- A:** La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A MIS PADRES:** Diego Castro y Catalina Hernández; por brindarme todo su apoyo y amor. Por enseñarme que hay un Dios, que sin él no podemos hacer nada, amar al prójimo, y que para triunfar en la vida es necesario luchar día y noche, ser honesto y sinceros con las personas.
- A MIS HERMANAS:** Rosa, Isabel y Ana, por brindarme todo su amor, apoyarme y aconsejándome.
- A MIS CATEDRÁTICOS:** Rony Eulalio López Contreras, Marco Antonio Aguilar Palma, Mauro Rederico Chacón Corado, Bonerge Amilcar Mejía Orellana, Erick Rolando Huitz Enríquez, Nery Roberto Nuñez.
- A MIS COMPAÑEROS:** María del Carmen Fajardo Delgado, Debora Judith Estrada, Hugo Alberto Roca Velásquez y Adela Lizeth Menéndez Orellana.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. La interpretación de la legislación laboral.....	1
1.1. Breves antecedentes del derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1.1. Definiciones de derecho laboral.....	3
1.1.2. Principios fundamentales que se rigen en el derecho de trabajo concebidos desde el enfoque del Código de Trabajo vigente.....	4
1.2. La interpretación de las normas laborales.....	10
1.2.1. Definición de interpretación.....	10
1.2.2. Métodos interpretativos.....	12
1.3. La Organización Internacional del Trabajo.....	15
1.4. El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en materia de interpretación.....	21

CAPÍTULO II

2. La falta de aplicabilidad de los principios del derecho de trabajo guatemalteco	25
2.1. Análisis de los principios del derecho laboral y la situación de los trabajadores.....	25
2.2. La realidad nacional con respecto al alto costo de la vida y sus repercusiones en la clase trabajadora.....	27
2.3. A nivel internacional.....	32

2.4. Normativa internacional en materia de salario mínimo.....	35
----------------------------------------------------------------	----

CAPÍTULO III

3. El salario y sus repercusiones derivado de una situación económica real anormal.....	53
3.1. El salario.....	53
3.1.1. Breves antecedentes.....	53
3.1.2. Definición o noción de salario.....	54
3.1.3. Funciones del salario, contenido.....	56
3.1.4. Clases de salario.....	57
3.1.5. Formas de fijación de salarios.....	59
3.1.6. Garantía protectora de los salarios.....	60
3.1.7. Teorías fundamentales sobre el salario justo.....	62

CAPÍTULO IV

4. Las necesidades normales como fundamento para establecer el salario mínimo normal.....	67
4.1. Necesidades normales.....	67
4.2. Los salarios mínimos y la realidad nacional.....	69
4.3. Teorías sobre necesidades normales.....	71
4.4. Análisis del Artículo 103 del Código de Trabajo.....	74

4.5. El incumplimiento del Estado de velar por la garantía constitucional del derecho al trabajo y al hecho de que debe procurarse que los trabajadores cubran sus necesidades normales de subsistencia.....	76
4.6. El incremento en los índices de pobreza y extrema pobreza de la sociedad guatemalteca como causa que impide que se cumpla el derecho de los trabajadores de devengar el salario mínimo.....	78
4.7. La falta de medios económicos básicos para subsistir el trabajador y su familia.....	79
4.7.1. El no fomento del empleo.....	79

CAPÍTULO V

5. Propuesta de solución a la problemática planteada.....	87
5.1. Entrevistas.....	87
5.2. Análisis de la legislación comparada.....	94
5.3. La realización de un convenio entre gobierno y el sector empresarial basados en las necesidades normales del trabajador para la fijación del salario.....	98
5.4. Creación de una política salarial justa.....	98
5.5. La creación de una ley que equipare el monto o ajuste el monto del salario mínimo tomando como base las necesidades normales como lo expresa el Artículo 103 del Código de Trabajo.....	99



	Pág.
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109

INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación se elabora no solo con el propósito de dar cumplimiento a uno de los requisitos que se exigen en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino también por el interés que evidenció en quien escribe acerca de la situación precaria en que se encuentran los trabajadores asalariados en especial cuando no se proporciona o no se tiene el concepto de que cualquier salario debe partir del salario mínimo, y el derecho que posee todo trabajador en relación a ello, lo cual resulta incompatible como quedó evidenciado con la realidad.

Así también, establecer mediante un análisis jurídico y crítico acerca de lo que se debe entender por necesidades normales, ya que en base a ello, las comisiones paritarias del salario mínimo presentan sus respectivos informes a la Comisión Nacional del Salario, para que finalmente luego de todo un proceso que se estableció y describió en el desarrollo de este trabajo, se determine el salario mínimo a convenir a partir de esa fecha.

La hipótesis planteada al inicio del presente trabajo de tesis fue la siguiente: el salario mínimo actual, no responde a las necesidades normales del trabajador, vulnerando el derecho a tener una vida digna.

El objetivo general de la investigación fue: el análisis del Artículo 103 del Código de Trabajo, qué se entiende sobre necesidades normales, sin embargo el Artículo mencionado no defina claramente, por ende es un Artículo ambiguo, oscuro, falta de claridad. Se hace al concluir este trabajo de una propuesta de solución a la problemática planteada. El Estado de Guatemala a través de la Comisión Nacional de salario bajo prevendas del sector privado llegan a solucionar entre comillas de un salario justo para las necesidades normales de la población trabajadoras burlándose de sus necesidades básicas tanto para el sustento de su familia como para su persona, es un salario deslenable y precaria, para la población trabajadora guatemalteca.

El Estado es el responsable del salario que actualmente los trabajadores devengan. Los trabajadores no se manifiestan, ya que de hacerlo, se exponen a despidos. Por la situación actual, la demanda laboral se ha reducido. Las decisiones del Estado en relación a la fijación salarial anual depende de la opinión casi total de la clase empleadora.

El presente trabajo consta de cinco capítulos, en el capítulo I se desarrolla todo lo concerniente a la interpretación de la legislación laboral; la Constitución Política de la República de Guatemala; el Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en el capítulo II todo lo relativo a la falta de aplicabilidad de los principios del derecho de trabajo guatemalteco; la situación actual del trabajador con el salario que fija el Estado y las consecuencias nefastas de la anormalidad del salario; en el capítulo III lo relativo al salario mínimo, sin responder a una realidad desigual; el capítulo IV, el análisis de las necesidades normales del trabajador guatemalteco; a que le denomina la legislación guatemalteca, necesidades normales; el capítulo V, las propuestas que responda a la compatibilidad entre salario y necesidades normales, la realización de un convenio entre gobierno y el sector empresarial, la creación de una política salarial justa.

Para el desarrollo de este trabajo se empleó el método científico, porque se trata de una investigación de tal naturaleza, el cual está implícito en el conglomerado social, como es el salario justo para una necesidad normal, como recursos metodológicos se utilizó el deductivo e inductivo. Entre las técnicas de investigación esgrimidas están las fichas bibliográficas.

Una vez determinado los componentes que nutren este estudio, es necesario enfatizar que se espera que sea una herramienta útil a la discusión teórica jurídica continua, ya sea en la formación de los estudiantes o especialización de los profesionales del derecho. El contenido del análisis cierra con las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía consultada.

CAPÍTULO I

1. La interpretación de la legislación laboral

1.1. Breves antecedentes del derecho laboral guatemalteco

El trabajo representa para las personas un modo de vida, una actividad que les permite lograr satisfacer las necesidades básicas de alimentación, vestuario, vivienda, etcétera, no solamente para el trabajador sino también para su familiar.

En el caso del patrono, le permite acrecentar su haber y que debe en virtud de ello, contar con la colaboración de trabajadores para la realización de las tareas propias de la actividad que realiza.

La sociedad desde sus inicios de alguna manera ha interpretado y aplicado el concepto de trabajo, toda vez, que a partir del momento en que las personas tuvieron que cazar para comer, o bien tuvieron que trepar un árbol para tomar una fruta, ello representa un esfuerzo y es así como, el trabajo representa eso, un esfuerzo, un esfuerzo humano por lograr determinados fines.

De esa manera, surge la división del trabajo, inicialmente en trabajo físico y trabajo intelectual, existía una división del trabajo, que a la fecha aún se cuenta con esas formas de concebir el trabajo, porque se despliega lo intelectual de lo físico, aunque a juicio del autor, una es consecuencia de la otra, para la realización de cualquier tarea,

toda vez, que si se ejemplifica con la actividad que realiza el campesino en la tierra, tiene que utilizar el intelecto para determinar en que tiempo sembrar, que cantidad de semilla, el espacio de la semilla, el agua necesaria, etcétera.

El trabajo a partir de esa división del trabajo, ha ido evolucionando, y expandiéndose hasta el punto, en que las personas que son contratadas por otras para desempeñar determinada tarea, se han organizado, para la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

El trabajo como se dijo anteriormente, representa para la sociedad un medio de vida, un medio de subsistencia que permite al individuo y su familia, lograr los satisfactores materiales y espirituales necesarios para su subsistencia.

Es por ello, que perteneciendo el derecho al trabajo, a la rama del Derecho Público, este tiene especial interés por parte del Estado de velar porque se cumplan las normas mínimas contenidas en las leyes y que en este caso, son superables a través de convenios o pactos colectivos, o bien de la norma contenida en la ley que más le favorece al trabajador.

Todo lo cual pretende, entre otras cosas, que el Estado cumpla con equiparar la desigualdad material existente entre el patrono y el trabajador, y situarlo ante la ley en un plano de igualdad jurídica o formal, que con ello, permita al juzgador, aplicar las normas al caso, de acuerdo a la equidad y a la justicia. El trabajo se encuentra protegido no sólo a nivel nacional, sino que también existe un cuerpo normativo

internacional que como se dijo anteriormente, constituye normas mínimas que pueden ser superadas en favor del trabajador.

1.1.1. Definiciones de derecho laboral

El trabajo en términos generales y sencillos constituye como ya se dijo, en un esfuerzo humano, tanto físico como intelectual que conlleva la búsqueda de satisfactores de vida, a través de su realización y que con ello, se elevan los niveles de progreso no sólo del trabajador sino de la familia, la sociedad y el país mismo.

Ahora, el trabajo como derecho, se constituye por un cuerpo de normas que tienen la característica de ser de orden público, y que conllevan cumplir con los fines para los cuales fue creado, que es entre otras cosas, determinar la situación jurídica del trabajador y el patrono y establecer en base a ello, una armonía en las relaciones de éstos con ocasión del trabajo, y equiparar la desigualdad material existente entre uno y otro para situarlos en un plano de igualdad.

El Derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como Derecho Laboral. Cabanellas establece que es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”¹

¹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias, Políticas y Sociales*. Pág. 235 y 236

Krotoschin indica que trabajo es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”²

1.1.2. Principios fundamentales que se rigen en el derecho de trabajo concebidos desde el enfoque del Código de Trabajo vigente

Existen una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran al Derecho de Trabajo, sin embargo, el autor ha pretendido tomar en consideración para establecer una clasificación legal, lo que al respecto establece el cuarto considerando del Código de Trabajo, que establece lo siguientes:

- Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio,

² Ibid. Pág. 235

entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que establece: "La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo.

La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no los exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador".

Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que establece el Artículo 78 del Código de Trabajo: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el termino de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el

pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

- El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras e irrenunciables

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, como la Constitución Política de República de Guatemala, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de Derechos humanos.

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

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

- La contratación individual
- La contratación colectiva
- Los pactos colectivos de condiciones de trabajo
- Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo

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

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica. “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado”. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría

de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Continúa indicando el tratadista relacionado que “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida.

Así se inició la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.³

- Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo

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

³ De la Cueva. Mario. *El Derecho Mexicano de Trabajo*. Pág. 52.

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

- El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público

Al inicio, se indicaba que el Derecho de Trabajo se sitúa dentro del Derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del Derecho Social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.”

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

- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo.

1.2. La interpretación de las normas laborales

1.2.1. Definición de interpretación

Interpretación es la acción de interpretar. Etimológicamente hablando, el verbo “Interpretar” proviene de la voz latina *interpretare* o *interpretari*, palabra que, según el eminente Jurista uruguayo Eduardo J. Couture deriva de *interpres* que significa mediador, corredor, intermediario. El Diccionario de la Lengua española, en el sentido que nos interesa recalcar, define la voz “interpretar” como: “explicar” o “declarar el sentido de algo”, y principalmente el de textos poco claros. Explicar, acertadamente o no, acciones, palabras o sucesos que pueden ser entendidos de varias formas.⁴

Precisa asimismo el maestro español Luis Díez Picazo que la locución latina “*interpres*” procede del griego “*meta fraxtes*” que indica al que se coloca entre dos para hacer conocer a cada uno lo que el otro dice. En este amplio y primigenio sentido, la palabra se utiliza aun hoy para designar al traductor que permite la comunicación entre dos personas que hablan lenguajes o idiomas diferentes. Desde el punto de vista

⁴ Carrasco Linares, Mario. *La Interpretación Jurídica*. Pág. 44

jurídico, entre los autores encontramos diversas definiciones acerca de lo que es la Interpretación.⁵

Así, Guillermo Cabanellas de Torres afirma que: “La Interpretación jurídica por excelencia es la que pretende descubrir para sí mismo (comprender) o para los demás (revelar) el verdadero pensamiento del legislador o explicar el sentido de una disposición.”⁶

De acuerdo al Diccionario de Términos jurídicos la interpretación “Es la explicación del Sentido de una cosa, especialmente el de los textos”. La interpretación que interesa al Derecho es una actividad dirigida a reconocer y a reconstruir el significado que ha atribuirse a formas representativas, en la órbita del orden jurídico, que son fuente de valoraciones jurídicas, o que constituyen el objeto de semejantes valoraciones. Fuentes de valoración jurídica son normas jurídicas o preceptos a aquéllas subordinados, puestos en vigor en virtud de una determinada competencia normativa.

Objeto de valoraciones jurídicas pueden ser declaraciones o comportamientos que se desarrollan en el círculo social disciplinado por el Derecho, en cuanto tengan relevancia jurídica según las normas y los preceptos en aquél contenidos y que tengan a su vez contenido y carácter preceptivo, como destinados a determinar una ulterior línea de conducta.”⁷

⁵ Betti, Emilio. **Interpretación de la Ley y de los Actos Jurídicos**. Pág. 55

⁶ Cabanellas de Torres. Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Pág. 472

⁷ Guastini, Ricardo. **Estudios Sobre la Interpretación Jurídica**. Pág. 3

Los derechos de carácter laboral, conforme lo que establece el Código de Trabajo, así también la Constitución Política de la República de Guatemala, constituyen un mínimo de garantías, irrenunciables inclusive para el trabajador y llamadas a desarrollarse a través de la contratación individual o colectiva. De esa cuenta, la interpretación conlleva de acuerdo al autor Rodríguez Manzini, la aplicación de tres formas: a) La regla del in dubio pro operario; b) La regla de la norma más favorable; y c) La de condición más beneficiosa.⁸

1.2.2. Métodos interpretativos

- Criterio Literario

Es el primer criterio empleado por el intérprete, puesto que la primordial tarea de quien interpreta es la fijación del texto de la norma; pues ésta es ante todo una expresión lingüística y el intérprete tiene que examinar el significado de los términos de tal expresión.

Este criterio de interpretación que parece sencillo, en ningún momento lo es, ya que un término puede estar dotada de cierta ambigüedad que hace difícil la elección del significado correcto, así como también su significado puede cambiar en el transcurso del tiempo, por lo que el interprete debe escoger el significado que más se acomode con la finalidad, la época y razón de ser de la norma, tomando en cuenta la relación

⁸ Rodríguez Manzini, Jorge. **Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Pág. 50.

sistemática de las demás normas que regulen dicha materia, y con las normas constitucionales.

- Criterio Lógico-Conceptual

Con este criterio se trata de interpretar la norma por medio de dos fases, la primera llamada conceptualista, y la segunda aplicando la lógica del derecho. En este orden de ideas la comprensión de la norma se obtiene mediante un proceso de abstracción tras el análisis de sus partes constitutivas.

El método de los conceptualistas es analítico-sintético, descomponiendo la norma en sus elementos o partes para después reconstruirlos alrededor de conceptos y principios jurídicos comunes. El criterio lógico supone la aplicación de las leyes de la lógica al ámbito del derecho.

- Criterio Sistemático

Este criterio de interpretación es más amplio que el anterior, pues aquel analiza únicamente los elementos de la norma a interpretar; en cambio el criterio sistemático relaciona la norma con otras en el marco del ordenamiento jurídico, en resumen este criterio analiza el significado de la norma dentro del lugar que ocupa en el ordenamiento jurídico.

Al desarrollar estos principios de interpretación, se puede decir lo siguiente:

- De acuerdo con la regla de in dubio pro operario en caso que una norma pueda interpretarse de varias maneras, el juzgador debe preferir la interpretación que sea más favorable al trabajador. Es condición esencial que en caso exista duda respecto a los alcances de la norma, la interpretación que se haga no esté en contradicción con la voluntad de la legislación y en este caso, se aplica dicho principio interpretativo.

- La regla de la norma más favorable es aquella que determina que en caso de existir más de una norma aplicable al caso, se debe optar por la que sea más favorable al trabajador, aun cuando por jerarquía no sea ésta la que corresponda. Existen a saber tres criterios reconocidos por la doctrina respecto a la aplicación de esta regla, el orgánico, el de acumulación y el de conglobamiento. De acuerdo al criterio orgánico las normas deben ser comparadas en su conjunto.

- La denominan orgánico porque considera cada régimen como una unidad, hace la comparación entre los distintos regímenes en su conjunto, excluyendo la posibilidad de aplicar simultáneamente disposiciones de varios regímenes.

- En el caso del criterio de acumulación, se indica que se puede aplicar este criterio a distintas normas, simultáneamente, sumando las ventajas de cada una en lo que sean más favorables. El criterio denominado conglobamiento, se utiliza como unidad de comparación en el caso del conjunto de normas relacionadas con la institución del derecho laboral que se trate, aplicando la norma que resulte, en este aspecto, la más favorable.

- En cuanto a la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida, un derecho adquirido, por acuerdo individual sea contrato individual de trabajo, determinando que dicha condición debe ser respetada, en tanto sea más favorable al trabajador que la nueva norma a aplicar.

Este criterio busca que la aplicación de una nueva norma no disminuya condiciones más favorables de las que goce el trabajador, en virtud de un contrato individual de trabajo.

1.3. La Organización Internacional del Trabajo

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

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

cosas, ha tenido como fines la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

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

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

“La Organización Internacional de Trabajo fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La Organización Internacional de Trabajo se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.”⁹

El trabajo es fundamental para el bienestar de las personas. Además de proveer ingresos, el trabajo puede contribuir con un progreso social y económico más amplio,

⁹ Organización Internacional del Trabajo. www.oit.com.html

fortaleciendo a los individuos, sus familias y comunidades. Sin embargo, este progreso está vinculado a un trabajo que sea decente. El Trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. La Organización Internacional del Trabajo es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, la Organización Internacional del Trabajo, busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica.

La Organización Internacional del Trabajo, es una organización de carácter universal, tiene sus raíces en la realidad social de los países de Europa y América del Norte en el siglo XIX, cuando comenzó la revolución industrial.¹⁰ En efecto, el extraordinario desarrollo económico que ésta generó fue generalmente posible sólo a costa de un sufrimiento humano intolerable, lo cual acarreó disturbios sociales.

Ya a principios del siglo XIX se había evocado la idea de una legislación internacional del trabajo como respuesta a las inquietudes de índole ética y económica vinculadas con el coste humano de la revolución industrial.

Más adelante, empresarios excepcionales como Robert Owen y Daniel Le Grand se dedicaron a promover la adopción de leyes laborales y sociales progresistas. Así pues, a partir de finales del siglo XIX, los sindicatos comenzaron a desempeñar un papel importante en los países industrializados y a reivindicar derechos democráticos y condiciones de vida decentes para los trabajadores.

¹⁰ Ibid.

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

Esta inquietud quedó claramente expresada en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se observa que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos.

El argumento de índole política correspondía a la toma de conciencia del hecho de que, si no mejoraban sus condiciones de vida y de trabajo, las masas trabajadoras, en aumento constante con el proceso de industrialización, podrían crear disturbios sociales e incluso fomentar una revolución. Por eso se indica en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que “el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales”.

En cuanto al tercer argumento, de orden económico, estaba vinculado con el hecho de que cualquier sector económico o país que adoptase leyes en favor de los trabajadores quedaba necesariamente desfavorecido en relación a sus competidores debido al impacto de estas medidas sobre el coste de producción. Así pues, se lee en el preámbulo que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente

humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Todas estas ideas quedaron plasmadas en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, redactada en 1919, que comienza afirmando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Más adelante, fueron reafirmadas en la Declaración de Filadelfia adoptada en 1944.

Son más válidas que nunca en la época actual marcada por la mundialización y siguen constituyendo la base ideológica de la Organización Internacional de Trabajo. Así pues, la creación de la Organización Internacional del Trabajo fue la resultante del movimiento intelectual, político y social que se fue gestando a lo largo del siglo XIX, así como de iniciativas tomadas por hombres excepcionales, asociaciones privadas y algunos gobiernos.

Durante las últimas décadas del siglo XIX, se fue percibiendo de manera cada vez más clara en el conjunto de los países industrializados la voluntad de que se adoptasen normas internacionales del trabajo. El resultado más significativo de esta efervescencia intelectual fue la creación en 1901, en Basilea, de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.

En el ámbito nacional, las leyes sociales progresistas adoptadas por el gobierno alemán durante las dos últimas décadas del siglo XIX contribuyeron también a promover la idea de una legislación laboral destinada a proteger a los trabajadores.

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

- La Declaración comprende los principios siguientes:

- El trabajo no es una mercancía;

- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;

- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;

- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades definen en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, representan sólo una parte de la actividad normativa de la Organización.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo y sus estructuras tripartitas, que relacionan a los gobiernos de los Estados Miembros con sus organizaciones de empleadores y trabajadores, han erigido un sistema de normas internacionales en todas las materias relacionadas con el trabajo.

1.4. El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en materia de interpretación

Este marco normativo desarrolla en forma más extensa el precepto constitucional. En este caso, se debe entender que es la ley fundamental que rige el marco normativo de los trabajadores, es decir, es la ley que contiene muchos preceptos que son utilizados dentro de la relación laboral.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio, es así como se comprende la diferencia entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Aparte de ello, establece formas específicas o especiales de interpretar las normas laborales, de acuerdo a lo arriba anotado.

Dentro de los antecedentes históricos que describen la evolución que ha tenido el Código de Trabajo¹¹ para que llegara a su contenido actual, se señalan los siguientes:

- El Decreto 330 del Congreso de la República. El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el Código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

¹¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Folleto Informático s-f. Pág. 23

- Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado. A partir del año 1948 se han promulgado leyes y reformas laborales, un ejemplo, en el Decreto 526 del 6 de julio y sus reformas en ese mismo año.

- En el año 1949 se crea el Decreto 623 del 17 de mayo, se adiciona al Artículo 20 un Artículo párrafo; modifica inciso a) Artículo 108; inciso a) del Artículo 110; Artículos 112, 113, 117; primer párrafo del inciso b) del Artículo 223. En 1952, Decreto 915 del 27 de octubre, adiciona inciso j) al Artículo 223. En 1955, Decreto 216 del 31 de enero, derogó los decretos 526, 623 y 915 del Congreso de la República y restablece la vigencia de las disposiciones derogadas o modificadas por dichos decretos.

- En el año 1956, Decreto 570 del presidente de la República del 28 de febrero, en esta norma se efectuaron varias reformas; En el año 1958, se sustituye por el Decreto 1243 del 27 de junio; En el año 1961, por el Decreto 1441 del 29 de abril. En general, las últimas reformas se efectuaron en el año 2001. A través del Decreto 13-2001 del 25 de abril. Reforma Artículos 211 inciso d), Artículo 220 incisos j), Artículo 221 literal d), Artículo 223. referencia artículo 234 inciso c), Artículo 241

reforma el Artículo 255. Decreto 18-2001 del 14 de mayo. Reforma el inciso a) y No.1 del inciso a) Artículo 71; referencia Artículo 81; reforma Artículo 113; reforma Artículo 209; reforma Artículo 213; reforma inciso l) y adiciona el inciso m) del Artículo 281; reforma los Artículos 223, 364, 379, 380, 415; reforma el nombre del título XIV capítulo único; Artículos 419, 422. Deroga inciso e) del Artículo 292, 417, 418, 420 y 421.

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



CAPÍTULO II

2. La falta de aplicabilidad de los principios del derecho de trabajo guatemalteco

2.1. Análisis de los principios del derecho laboral y la situación de los trabajadores

Como se ha venido desarrollando en el presente trabajo de investigación, es innegable que a nivel internacional se encuentre ampliamente protegido el trabajador por cuanto existen convenios internacionales, que regulan una serie de prestaciones, que si bien, algunos de estos convenios han sido ratificados por Guatemala, la obligación a juicio de quien escribe, es la misma, aunque no se hubieren ratificado o aprobado por el Congreso de la República, al amparo de lo que regula el Artículo 44 y 46 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

Por otro lado, considerando la situación del Estado de Guatemala, que es parte de la Organización Internacional del Trabajo, y que periódicamente se reúnen en Ginebra, tal como se estableció, es de considerar lo lamentable que resulta para las autoridades estatales el hecho de que muchos de estos convenios, aun no se encuentren ratificados y aprobados, y más lamentable aún, el hecho de que muchas de estas normas no se cumplan aún.

Esto va en detrimento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, principalmente, porque se dejan de aplicar determinados derechos que el Estado no le

ha reconocido y que se encuentran contemplados en las normas internacionales, dentro de ellos, lo que se refiere al salario mínimo, y como se conceptualiza el salario mínimo a nivel de estas normativas, como se verá más adelante.

Por otro lado, es de reconocer, que la situación económica social imperante en el país es caótica y esto atañe indiscutiblemente a los y las trabajadoras por lo que el Estado debe emprender una política social y laboral, en función de proteger especialmente a este sector, precisamente porque para ello, se han creado las normas del Código de Trabajo y especialmente lo que señala la Constitución Política de la República de Guatemala.

Derivado de lo anterior, la interpretación de las normas laborales, tienen que sujetarse a dichos principios. Lo anterior tiene fundamento en lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo que regula: Jerarquía normativas y supletoria. Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común. Artículo 16 Preeminencia de leyes de trabajo y previsión social.

En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

2.2. La realidad nacional con respecto al alto costo de la vida y sus repercusiones en la clase trabajadora

Luego del análisis que se ha efectuado de distintas fuentes en el presente trabajo de investigación se ha podido determinar que no es necesario profundizar en el tema para que cualquier guatemalteco pueda determinar sencilla y fácilmente que el alto costo de la vida ha repercutido en su ingreso mensual y por lo tanto, le ha llevado a reconocer las calamidades que vive él y su familia. En el sector laboral, a pesar de que estos poseen determinados ingresos, también lo es que no son suficientes para sufragar los gastos mínimos necesarios en su condición de trabajador o trabajadora.

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

- En primer lugar conviene señalar las definiciones de la inflación. La inflación es el crecimiento continuo y generalizado de los precios de los bienes y servicios y factores productivos de una economía a lo largo del tiempo.
- Otras definiciones la explican como el movimiento persistente al alza del nivel general de precios o disminución del poder adquisitivo del dinero.
- Existen varios tipos de inflación, generalmente son: Inflación moderada: La inflación moderada se refiere al incremento de forma lenta de los precios. Cuando los precios son relativamente estables, las personas se fían de este,

colocando su dinero en cuentas de banco. Ya sea en cuentas corrientes o en depósitos de ahorro de poco rendimiento porque esto les permitirá que su dinero valga tanto como en un mes o dentro de un año.

- En sí está dispuesto a comprometerse con su dinero en contratos a largo plazo, porque piensa que el nivel de precios no se alejará lo suficiente del valor de un bien que pueda vender o comprar. Inflación galopante: La inflación galopante describe cuando los precios incrementan las tasas de dos o tres dígitos de 30, 120 o 240 por ciento en un plazo promedio de un año. Cuando se llega a establecer la inflación galopante surgen grandes cambios económicos, muchas veces en los contratos se puede relacionar con un índice de precios o puede ser también a una moneda extranjera, como por ejemplo: el dólar. Ya que el dinero pierde su valor de una manera muy rápida, las personas tratan de no tener más de lo necesario; es decir, que mantiene la cantidad suficiente para vivir con lo necesario.
- Dentro de las causas de la inflación se pueden señalar las siguientes: Existen bastantes, de hecho parece que existen diversos tipos de procesos económicos diferentes que producen inflación, y esa es una de las causas por las cuales existen diversas explicaciones: cada explicación trata de dar cuenta de un proceso generador de inflación diferente, aunque no existe una teoría unificada que integre todos los procesos.

De hecho se han señalado que existen al menos tres tipos de inflación: Inflación de demanda (Demand pull inflation), cuando la demanda general de bienes se

incrementa, sin que el sector productivo haya tenido tiempo de adaptar la cantidad de bienes producidos a la demanda existente. Inflación de costos (Cost push inflation), cuando el coste de la mano de obra o las materias primas se encarece, y en un intento de mantener la tasa de beneficio los productores incrementan los precios. Inflación autoconstruida (Build-in inflation), ligada al hecho de que los agentes prevén aumentos futuros de precios y ajustan su conducta actual a esa previsión futura.

- Según las últimas estadísticas de enero del dos mil diez, se estipuló que la inflación alcanzó el 1.29 por ciento, y se basa en los índices de precios al consumidor.
- La inflación definitivamente afecta también los salarios. Al establecer un análisis de la situación laboral en Guatemala, varios informes señalan que es precaria. Se ha dicho que los derechos de los trabajadores en el país están en situación de vulnerabilidad, de acuerdo a los informes de la Organización Internacional del Trabajo.
- Este informe refiere que la situación de los derechos laborales en Guatemala es extremadamente precaria¹². El documento expone que en el país existe una tendencia a la intimidación, amenazas de muerte, intentos de homicidio y asesinato de los líderes sindicales, situación que se puede comprobar con los crímenes contra 6 sindicalistas ocurridos durante 2007 y 2008, entre ellos miembros del Sindicato de Trabajadores del Banano (Sintrab). No obstante reconoce que el asesinato de

¹² Oficina de Washington para asuntos Latinoamericanos. Pág. 44

dirigentes no es tan frecuente en las últimas décadas, debido a que ahora se utilizan otras tácticas para intimidar, como los despidos y la creación de listas negras.

- En el caso de los informes presentados por la Cámara de Comercio Guatemalteco Americana (AmCham), se indica como parte de las conclusiones que es necesario que los asesinatos de los sindicalistas que se refieren en el estudio sean investigados, pues en un análisis que realizó la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (Afl-Cio) de Estados Unidos, se determinó que las muertes de algunos líderes son consecuencia de la delincuencia común.

- En el informe de WOLA también se califica como un obstáculo para la justicia laboral la anulación que hizo en 2004 La Corte de Constitucionalidad (CC) del Artículo del Decreto 18-2001, el cual permitía a los inspectores del Ministerio de Trabajo imponer multas a las empresas que incumplieran con la ley laboral, situación que, según el documento, provocó un vacío legal, ya que las violaciones quedan en la impunidad. Sin embargo, esa situación fue enmendada casi un año posterior.

- Por otro lado, el incremento del sector informal es otro de los problemas que se encuentran, en especial entre la población joven. Además, el organismo recomienda a Guatemala que asigne más recursos financieros y humanos para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales, sobre todo con énfasis en la erradicación del trabajo infantil en la industria de fuegos artificiales. Las centrales sindicales se han pronunciado respecto al alto costo de vida y se indica que este se debe al

incremento abusivo y salvaje que se han dado a los productos de la canasta básica alimenticia y vital por parte de los productores y malos empresarios que no les importa la persona humana como el centro principal de una sociedad.

- Es una actitud inhumana y antisocial de algunos empresarios nacionales y transnacionales, quienes desde que se inician las discusiones en las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, rechazan cualquier propuesta presentada por parte del sector de los trabajadores, proponiendo en calidad de empresarios CERO AUMENTO al salario mínimo, aduciendo que la situación económica no les permite ofrecer ningún porcentaje de incremento, lo cual es una vil mentira, ya que los indicadores de diversas instituciones de gobierno u organismos internacionales indican que la inmensa mayoría de empresas obtienen excelentes ganancias económicas, lo que sí les permite poder otorgar un ajuste al Salario Mínimo.
- En primer lugar se analizó el crecimiento en el Producto Interno Bruto, el cual mostró crecimiento favorable, además los precios de los productos agrícolas de exportación como el café y el azúcar están bien pagados internacionalmente.
- En segundo lugar, ¿dónde están los beneficios y bonanzas del Tratado de Libre Comercio entre Centro América, República Dominicana y los Estados Unidos de América (CAFTA), que tanto alaban los empresarios y altos funcionarios de gobierno?, fue otra traición de esos dos sectores contra el pueblo de Guatemala; entonces, qué se hizo toda esa riqueza, dónde están todos estos recursos. No debemos dejarnos sorprender y engañar por las artimañas utilizadas por los

empresarios en este momento, pues como represalia ante el incremento al salario mínimo, han optado por despedir trabajadores con el propósito de hacer creer que es inapropiado hacer ajustes al salario mínimo, sin tomar en cuenta que el mismo no cubre ni siquiera el costo de la Canasta Básica de alimentos y mucho menos el de la Canasta Básica Vital que es de Q 3,902.00 mensuales.

No hay un solo empresario que pague salario a un trabajador, si no lo necesita en su empresa o negocio; lo que en realidad está sucediendo es que despiden trabajadores como represalia y contratan a otros para continuar con su actividad comercial, claro que con menor salario e incluso menos de lo establecido por la Ley, especialmente en las fincas, empresas de maquila y empresas de policía privada. Que las actitudes de los últimos gobiernos han sido tibias.

2.3. A nivel internacional

Se debe considerar que la situación del sector de trabajadores es protegida por parte de la Organización Internacional del Trabajo, pues anualmente se reúnen en forma tripartita trabajadores, empleadores y los Estados para la búsqueda de regular y de ese modo proteger los derechos laborales, en forma más técnica, mas especializada.

Por lo anterior, también, “esta institución cuenta con estudios y estadísticas en donde se establece que las tendencias mundiales”¹³ en cuanto al desempleo esté aumentado derivado de la crisis económica. Dentro de la información que mantiene este

¹³ www.oit.onu.com.html.

organismo, se sabe que se han hecho nuevas proyecciones sobre el mercado del trabajo para el año 2009, es decir, el año pasado, que muestran un nuevo aumento del desempleo, de los trabajadores pobres y de las personas con empleos vulnerables. Esto no solo se puede palpar a este nivel, sino también a nivel de la República de Guatemala. Lo importante aquí es que en materia de protección internacional contra el desempleo, se ha propuesto el denominado “pacto mundial para el empleo” es un proyecto de emergencia diseñado para promover una respuesta política coordinada a la crisis mundial del empleo.

“Se está viendo un aumento sin precedentes a nivel mundial del desempleo y del número de trabajadores en riesgo de caer en la pobreza”,¹⁴ lo cual implica que se necesita de un pacto mundial para el empleo que haga frente a esta crisis y mitigue sus efectos sobre las personas.

En el informe ya relacionado aumenta sus proyecciones sobre el desempleo y presenta¹⁵ un rango de entre 210 y 239 millones de desempleados a nivel mundial para 2009. Esto corresponde a tasas de desempleo mundial de 6,5 y 7,4 por ciento, respectivamente. El informe señala que un aumento de entre 39 y 59 millones de desempleados, comparado con cifras del 2007, es el escenario más probable.

La cifra final dependerá de la efectividad de los gastos fiscales que decidan los gobiernos y del funcionamiento del sector financiero.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. **Informe Actualización de las Tendencias Mundiales del Empleo**. Pág. 17.

¹⁵ Somalia, Juan. **Informe Actualización de las Tendencias Mundiales del empleo**. Pág. 27

Las proyecciones actualizadas sobre pobreza global señalan que 200 millones de trabajadores están en riesgo de pasar a formar parte del segmento de personas que viven con menos de dos dólares al día entre 2007 y 2009.

La crisis está golpeando de manera dura a los jóvenes. Se espera que el número de desempleados jóvenes aumente entre 11,6 millones y 17,7 millones entre 2008 y 2009. Se prevé que la tasa de desempleo de los jóvenes aumente de alrededor de 12,2 por ciento en 2008 a entre 14,1 y 15,1 por ciento en 2009, según el informe ya aludido.

“Es por este motivo que la Conferencia Internacional del Trabajo tomará en consideración un pacto mundial para el empleo que apunta a colocar la creación de empleo y la protección social en el centro de las políticas de recuperación”. “El objetivo del pacto es asegurar que tanto las medidas de estímulo de carácter extraordinario, junto con otras políticas implementadas por los gobiernos, aborden de mejor manera las necesidades de gente que necesita protección y trabajo, para así acelerar una recuperación combinada de la economía y del empleo”.

El informe de la Organización Internacional del Trabajo señala que 2009 registrará el peor resultado hasta la fecha en términos de creación de empleo a nivel mundial. El informe subraya que la fuerza laboral a nivel mundial se está expandiendo a una tasa promedio del 1,6 por ciento, lo cual equivale a unas 45 millones de personas ingresando al mercado de trabajo anualmente, mientras que el crecimiento mundial del empleo disminuyó a 1,4 por ciento en 2008 y se espera que descienda más aún en 2009, hasta ubicarse entre 0 y 1 por ciento. La Organización Internacional del Trabajo

también dijo que se deberán crear cerca de 300 millones de empleos entre 2009 y 2015 solamente para absorber el crecimiento de la fuerza laboral durante ese período.

Por lo anterior, solo a través de la promulgación de convenios y recomendaciones de este organismo y que derivado de ello, se produzcan compromisos para los Estados parte, es que sugiere un avance en disminuir los índices de esta situación. Los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo abarcan un amplio abanico de temas relativos a trabajo, empleo, seguridad social, política social y derechos humanos conexos.

2.4. Normativa internacional en materia de salario mínimo

- Convenio 95 Sobre la Protección del Salario. En Forma resumida, se puede decir como aspectos relevantes de este convenio, los siguientes:
- Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 28 de enero 1952, y publicado el 12 de febrero del mismo año.
- Se refiere a la protección del salario y a las disposiciones que se hacen necesario revisar desde el año de 1949, dentro de la normativa de interés para este análisis se encuentra, el Artículo 1 que define el termino salario y establece que es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de

trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

- Artículo 2. 1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. 2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente.

Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas. 4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar,

en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

- Artículo 3. 1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. 2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

- Artículo 4. 1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.

En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas. 2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que: a) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal

del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos; b) El valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

- A partir del Artículo 5 se regula a aspectos propios de la forma de pago del salario, la libertad del trabajador de disponer de su salario, lo relativo al funcionamiento de ventas, economatos y otros servicios por parte del patrono, o de los propios trabajadores, rige el principio de que se debe vender a precios justos y razonables, lo relativo a los descuentos de los salarios, los embargos de salarios, en caso de quiebra o liquidación judicial de la empresa y lo que sucederá con los empleados respecto a que tienen carácter preferencial en el caso de los acreedores, el pago del salario que debe hacerse en efectivo, etcétera.
- Este convenio constituye un verdadero adelanto en materia laboral respecto a la protección del salario, y es aquí en donde se ve la intención de los patronos. No solamente a no realizar los aumentos de salario a través de las comisiones paritarias que se conforman anualmente, y que deben tomar como base la inflación y el costo de la canasta básica, sino también el hecho de que al fijar no como parte del salario los denominados bonos, incentivos, etcétera, se está incurriendo en ilegalidad y en errónea interpretaciones de la ley. Por otro lado, establece una serie de métodos o mecanismos de protección del salario que pueden fijarlo muy bien los Estados parte, y para el caso de Guatemala, parte de esta normativa, se regula en el Código de Trabajo.
- Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura

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

- El Artículo 1 prescribe: 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines. 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en el párrafo precedente. 3. La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último.

- En materia de pago parcial el Artículo 2 prescribe: 1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente. 2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario

mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para que: a) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos; b) El valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

- Artículo 3. El numeral uno establece, todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reserva de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación. El numeral dos estipula, antes de adoptar una decisión deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse. El numeral tres prescribe, los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad. El numeral cuatro regula, las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas. Y el numeral cinco estatuye, la autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuere necesario, excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

- A partir del Artículo 4, regula la organización interna, ratificaciones de los Estados, las obligaciones de ratificación los efectos que produce la misma. De conformidad con lo establecido en este convenio, se refiere fundamentalmente a la fijación de los salarios para la actividad agrícola o para los trabajadores que laboran en la agricultura. Es importante señalar también el hecho de que para el caso de Guatemala, esta circunstancia es muy penosa, si se toma en consideración, que a pesar de que en el Código de Trabajo se encuentra esta actividad laboral, sujeta a un régimen especial de protección, las condiciones reales de los trabajadores en que realizan la actividad agrícola es deprimente, por cuanto no reciben el salario mínimo, a base de que los patronos, les facilitan un lugar donde vivir, a el trabajador y su familia, y entonces, como forma de pago de esa bondad patronal, la mujer y los hijos menores de edad, tienen que ayudar al padre es decir al trabajador, a realizar la labor que le ha sido encomendada dentro de su trabajo por parte del patrono.

- Este convenio también al igual que otros que se han analizado, resaltan la importancia de que se lleguen a acuerdos entre organizaciones de trabajadores y organizaciones de patronos, sin embargo, en el caso de Guatemala, esta situación se encuentra muy lejana de observarse, y eso va en detrimento de las condiciones que los trabajadores del sector agrícola prestan sus servicios, y específicamente en el tema del salario, es evidente de que los salarios están muy por debajo del salario mínimo para esta actividad, basados, como se dijo antes, de la buena voluntad del patrono de proporcionarles donde vivir al trabajador y su familia, representando ello, quizá como otra parte del salario que el mismo con el monto

en dinero se complementa a un salario mínimo, sin embargo, esa interpretación no resulta de lo que establece La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, cuando señala el Artículo 105 Constitucional y 145 del Código de Trabajo respectivamente.

- Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos

Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 3 de mayo del año de 1988 y publicado el 11 de agosto del mismo año.

Se refiere a la determinación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, siendo necesario una revisión de las normas relacionadas desde el año 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 y respecto a las normas de este convenio más importantes para efectos de este trabajo, se señalan las siguientes:

- El Artículo 1, por su importancia se transcribe y establece: 1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. 2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o

después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan. 3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión.

En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

- El Artículo 2 prescribe a que los salarios mínimos tienen fuerza de ley, y no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. A pesar de lo anterior, se establece que se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.
- Artículo 3. Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:
 - a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

- Artículo 4. 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegido de conformidad con el Artículo 1 del Convenio. 2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados. 3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación: a) En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados; b) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando con la legislación o la práctica nacionales.

- Artículo 5. Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos. Las demás normativas se refiere a aspectos de organización interna, ratificaciones, obligaciones y derechos en cuanto a los efectos de las ratificaciones, etcétera.

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

- Convenio 122 sobre la política de empleo de 1964

A pesar de que este convenio no hace referencia exclusiva o directamente al salario, si determina aspectos relacionados a las obligaciones de los Estados en promover las denominadas necesidades normales que emanan precisamente de mantener salarios de acuerdo a esas realidades. En el presente convenio se analiza una política de empleo que debe ser la rectora en los Estados parte, como parte de sus obligaciones, y que incide directamente con el índice del desempleo. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de este convenio, se encuentra lo siguiente:

- Dentro de los fundamentos, se señala que considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del

Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;

- También que considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

- Además, considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

- El Artículo 1 estipula: el numeral uno prescribe, con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. El numeral dos establece, la política indicada

deberá tender a garantizar: a) Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. El numeral tres prescribe, la indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

- El Artículo 2 estipula: Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá: a) Determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1; b) Tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

- El Artículo 3 establece: En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena

cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

- Las demás normas se refieren a formas de organización interna, la vigencia y ratificaciones de los Estados.

- Convenio 122 referente a política de empleo

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

- Considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado.

- Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo.

- Teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y

su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

- Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

- Teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; La Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; La Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; Teniendo en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido; Habiendo decidido la adopción de diversas propuestas relativas a la política del empleo que se hallan incluidas en el octavo punto del orden del día de la reunión, y en su articulado, es el fundamental.

- Artículo 1 cuando establece: 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia,

una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. 2. La política indicada deberá tender a garantizar: a) Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. 3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

- Artículo 2. Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá: a) Determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1; b) Tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

- Artículo 3. En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener

plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

- Artículo 4. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

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

- Artículo 6. 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado. 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá

denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

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

CAPÍTULO III

3. El salario y sus repercusiones derivado de una situación económica real anormal

3.1. El salario

3.1.1. Breves antecedentes

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

El salario se entiende “en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo”.¹⁶

El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El

¹⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 213.

empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

3.1.2. Definición o noción de salario

El salario es un término que deviene de *salarium* voz latina que a su vez se deriva de *sal*, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término *sueldo* es una derivación de *soldada*, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos, *paga*, *estipendio*, *mesada*, *jornal*, *remuneración*, *emolumento*, *dieta*, *retribución*.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte, en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional. El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etcétera.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de

existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

El Artículo uno del Convenio 95 prescribe el salario como la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o que deba prestar. Como nos damos cuenta que esta definición es más amplia que la definición del Código de Trabajo.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores.

En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional "son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales."¹⁷

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. **El Salario.** www.goesjuridica.com..html.

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

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

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

3.1.3. Funciones del salario: contenido

Como lo establece el Licenciado Luís Fernández Molina. El salario cumple, acaso inadvertidamente, varias funciones. Desde el punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor.

Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida, la gran mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio. Retribuye los servicios que el trabajador presta, es la principal fuente de ingresos del trabajador y permite la satisfacción de sus necesidades básicas.

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

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

3.1.4. Clases de salario

Clases de Salario y sus Combinaciones:

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, conocido el segundo también con el nombre de salario a destajo.

La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga.

En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas

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

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

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

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de

ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Salario en especie: es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30 por ciento del salario de que se trate.

3.1.5. Formas de fijación de salarios

En primera instancia, para la fijación del salario deben tomarse en consideración determinadas normas legales, como por ejemplo, la señala en el Artículo 89 del Código de Trabajo que establece: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

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

De conformidad con la ley laboral guatemalteca, se tienen:

- Por unidad de tiempo
- Por unidad de obra
- Por tarea
- Por comisión
- Por precio alzado

3.1.6. Garantía protectora de los salarios

- Protección del Salario Contra los Abusos del Patrono:
- Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas) Artículos 62 inciso a) 92 párrafo 2º. del Código de Trabajo;
- Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. Esto se regula en el artículo 95 del Código de Trabajo;
- Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.
- Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el

trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

- Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono, tal como lo regula el Artículo 61 inciso g) del Código de Trabajo.
- Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas. Lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 60 inciso e) del Párrafo 2º del Código de Trabajo;
- Prohibición de efectuar descuentos, mencionado en el Artículo 93 al 99 del Código de Trabajo;
- Prohibición parcial de efectuar compensaciones, como lo dispone el Artículo 100 del Código de Trabajo;
- Prohibición de hacer colectas, como lo regula el Artículo 62 inciso f) del Código de Trabajo;
- Protección del Salario Contra los Acreedores del Trabajador:
- Nulidad de la cesión de salarios, como lo establece en el Artículo 100 del Código de Trabajo;

- Obligación de pagar el salario directamente al trabajador, como lo establece el Artículo 94 del Código de Trabajo;
- Inembargabilidad parcial del salario, como lo establecen los artículos 96 y 97 del Código de Trabajo;
- Protección del salario contra acreedores del patrono, establecido en el Artículo 101 del Código de Trabajo;
- Protección a la Familia del Trabajador;
- Protección a la mujer casada y a los hijos menores, regulado en los Artículos 97 al 100 del Código de Trabajo;
- Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador;
- Patrimonio Familiar;
- Protección a los familiares del trabajador fallecido, como lo regulan los Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

3.1.7. Teorías fundamentales sobre el salario justo

Existen teorías que explican la naturaleza jurídica del salario justo. Constituye un ideal de todo sistema laboral actual, y aunque existen normas protectoras del salario, como se ha establecido arriba, esto no alcanza a precisamente concebir el salario mínimo como el que sirva para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de estas teorías conviene señalar lo siguiente:

- Una de las teorías que han sido relevantes en el tema de los salarios, es la que propugna por un salario justo, la que estableció el filósofo italiano Santo Tomas de Aquino, quien se refirió a la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre.
- Esta teoría, definía al salario justo precisamente como se define, como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.
- La explicación más moderna, se basa en que el salario cubra el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir, como se explica en la teoría en donde fluyó el mercantilismo, desarrollada también por Adam Smith y David Ricardo. Dichos autores defendían el hecho que los salarios se pudieran determinar a partir del costo de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este costo.

Si los salarios caían por debajo de este costo la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

- A través del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos, pues existen otros factores que considerar.

- También se tuvo una concepción del salario justo a través de la doctrina de Karl Marx, que como es de conocimiento general, se refería a los medios de producción en donde existían los dueños de los medios de producción que eran los capitalistas, y los que proporcionaban la fuerza de trabajo, como los trabajadores que derivado de estas relaciones, existían condiciones desiguales de poder. Se refería a que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibía una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

- Otro tratadista es John Stuart Mills, que propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios.

- La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intentaba en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollaba sobre todo por John Bates Clark que era un economista estadounidense que sostenía que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtenía beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel

de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial.

- Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar. Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores.
- El tratadista John Maynard Keynes fue uno de los principales opositores a la teoría anterior, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía.
- El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.
- De acuerdo al análisis que se ha estado realizando, es evidente que casi todos los economistas reconocen, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los

aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costos. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

- En virtud de lo anterior, se ha escrito mucho acerca de la naturaleza jurídica del salario, que ha sido difícil en la actualidad comprender, y el hecho de que se mantenga el entendimiento de que existen relaciones desiguales de carácter laboral, en donde los dos polos opuestos son el trabajador y el patrono, y que la mentalidad del patrono es siempre aumentar sus utilidades o plusvalía aunque no se dé participación de ellas a los trabajadores.

CAPÍTULO IV

4. Las necesidades normales como fundamento para establecer el salario mínimo normal

4.1. Necesidades normales

Tal y como se ha señalado existe una problemática vivida desde hace mucho tiempo respecto al no pago o al incumplimiento en el pago del salario mínimo especialmente por el sector patronal privado. La realidad de Guatemala marca determinados montos en el pago del salario mínimo.

Actualmente se fija un salario mínimo de dos mil ciento sesenta y haciendo una comparación de lo que sucede en el campo y la ciudad estos montos no se están haciendo efectivos, tal y como se demostrara más adelante.

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

También sin duda el derecho del trabajo, como se conoce, se encuentra en constante evolución por el hecho de que es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas, sin embargo, esto permite inferir que en el caso de Guatemala, corresponde a sus autoridades intervenir en regular las relaciones laborales que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, dentro de ello, también merece especial atención el caso de los salarios justos.

Al decir que el Derecho de Trabajo es relativamente joven es porque su nacimiento, data de los sucesos acontecidos en Europa durante el siglo XVIII. “El siglo XVIII fue una época de esplendor para las ciencias naturales. Se hicieron nuevos descubrimientos e invenciones de tipo práctico.”¹⁸

La consecuencia fue una transformación económica y social de la vieja sociedad campesina y rural. Estos cambios, conocidos como la Revolución Industrial, fueron produciéndose a lo largo de una centuria, a partir de finales del siglo XVIII.

El salario mínimo debe ser medible objetivamente, de lo contrario se incurre en una ilegalidad. Se debe hacer de esta manera, precisamente, para no permitir niveles indignantes de vida. Es responsabilidad del Estado la tutela de los derechos laborales sobre toda actividad económica. Pero además, es obligación de cualquier sector de empleados cumplir con los requerimientos básicos que la ley estipula así como los convenios y recomendaciones internacionales. Sin embargo, no se cumple por los patronos privados, en connivencia con el Estado de Guatemala.

¹⁸ Pérez Botija, Alberto. **Salarios, Régimen Salarial, Tarifas Mínimas**. Pág. 197

4.2. Los salarios mínimos y la realidad nacional

En Guatemala, el salario mínimo se ha implementado en relación a una serie de condiciones, desfavorables para la vida diaria de las familias guatemaltecas en situación precaria. El salario mínimo sirve al trabajador y su familia para cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud, educación y alcanzar un nivel de vida digno. Sin embargo lo anterior no ha sido un concepto suficiente para los patronos en situar la realidad nacional respecto al salario mínimo y determinar este en un monto aceptable.

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

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

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

- La creación de las comisiones paritarias del salario mínimo. El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el Ministerio de Trabajo y Previsión

Social puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad económica. Región o empresa con actividades en varios departamentos del país.

- Existe una convocatoria e integración de estas comisiones. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe convocar con ocho o más días de anticipación al acto de nombramiento de los patronos y trabajadores que integraran estas comisiones.

Dentro de esos mismos ocho días cada sindicato o asociación profesional legalmente constituida, deberá enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión paritaria. Luego de su elección deberá ser nombrada a través de un acuerdo gubernativo. Cada comisión paritaria presentara un informe de lo discutido en las reuniones que hayan acordado realizar en el que harán las recomendaciones sobre el nivel del salario mínimo que deberá ser aplicado a cada actividad económica.

- La comisión nacional recepcionara dichos informes y pasados quince días redactara un informe para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con copia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a la Junta Monetaria. Estas entidades en un plazo no mayor de treinta días podrán hacer sus comentarios.
- El Organismo Ejecutivo sobre la base de dichos informes debe fijarlo anualmente mediante acuerdo gubernativo aprobado por el Presidente de la República de Guatemala y su cuerpo de ministros. Como es lógico suponer anualmente debe ir

variando el monto fijado del salario mínimo para cada actividad económica, pues este debe basarse fundamentalmente en el alto costo de la vida y la inflación respecto de los productos de la canasta básica.

- Los informes y estudios respecto a la fijación del salario mínimo deben tener en cuenta básicamente lo siguiente: a) Como factores económicos internos, la inflación, el costo de la canasta básica, alimentaria y vital, las condiciones laborales de los trabajadores, la capacidad económica de las empresas; b) Como factores económicos externos, la globalización. Dentro de los factores políticos: a) La agenda nacional compartida, los acuerdos de paz, especialmente el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, así como el plan de gobierno de turno; b) Dentro de los aspectos sociales, se encuentra la diversidad étnica, multilingüe, las políticas públicas como parte del programa de gobierno de turno, que sean incluyentes y efectivas.

4.3. Teorías sobre necesidades normales

El mayor exponente de las teorías sobre necesidades normales es Abraham Maslow¹⁹ y se abordan desde el punto de vista psicológico, dentro de los aspectos más importantes de señalar al respecto, se encuentra:

- Que se basa en la jerarquía de las necesidades humanas, que se encuentran organizadas en cinco niveles según una jerarquía de importancia y de influencia.

¹⁹ Maslow, Abraham. *Teoría de la Motivación Humana*. Pág. 135.

- Una de ellas, son las necesidades fisiológicas. Estas necesidades son las más esenciales y elementales que todos tienen según este autor y están directamente relacionadas con la sobrevivencia y conservación de la vida. Un ejemplo de ellas, es la necesidad de alimento, bebida, abrigo, descanso, sueño, reproducción, respiración, etcétera.

- Las necesidades de seguridad, que se refieren a que cuando se satisfacen razonablemente las necesidades fisiológicas, entonces se activan las necesidades de seguridad. Por su naturaleza el hombre desea estar, en la medida de lo posible, protegido contra el peligro o la privación, cubierto de contingencias futuras; requiere sentir seguridad en el futuro, estar libre de peligros y vivir en un ambiente agradable, para él y para su familia. Asimismo, necesita sentir seguridad en cuanto al respeto y la estimación de los integrantes de sus grupos sociales. En el ámbito laboral, estas necesidades se traducen en deseo de estabilidad laboral, seguro médico familiar, seguridad económica, pensión de jubilación, etcétera.

- Las necesidades sociales. Satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, de acuerdo con Maslow, éstas ya no motivan la conducta. Ahora las necesidades sociales se convierten en los motivadores activos de la conducta: necesidades como las de filiación, de dar y recibir afecto y de amistad. Es decir, se refiere al aspecto afectivo, deseo de pertenencia y participación social.

- Los hombres, como seres sociales, necesitan la compañía de sus semejantes. Buscan comunicarse con otras personas y conseguir amistad. Desean manifestar

afecto así como recibir. Además, para sobrevivir, necesitan aliarse; requieren vivir dentro de una comunidad. Hasta ahí el aspecto netamente utilitario de la sociedad; pero, además, el ser humano necesita sentir que pertenece al grupo y que se le acepta dentro del mismo. Para satisfacer estas necesidades, en las empresas es recomendable promover actividades sociales, culturales, deportivas, círculos de calidad, trabajos en equipo, etcétera, orientados a que los trabajadores tengan la oportunidad de ejercitar esta necesidad. Incluso, estimular los grupos informales proactivos es una buena decisión. Una muestra de la manifestación social de esta necesidad son los matrimonios que se dan entre hombres y mujeres de una empresa, situación que pone en evidencia que al trabajador, además de cumplir con sus obligaciones, le importa el aspecto social.

- Las necesidades del ego o la estima. Para toda persona es imprescindible emocionalmente, sentirse apreciado, estimado, tener cierto prestigio y destacar dentro del contexto de su grupo social. Asimismo, esta necesidad incluye el respeto a uno mismo y el valor propio ante los demás. El hombre, por su naturaleza, necesita ser importante. Las necesidades de ego pocas veces quedan satisfechas. Las personas tienen un apetito constante por un mayor logro y reconocimiento. Sin embargo, como con las otras necesidades, las de ego solamente motivan el comportamiento una vez que las necesidades de nivel más bajo han quedado razonablemente satisfechas.
- Necesidades de autorrealización. La autorrealización es un ideal al que todos aspiran llegar. Se satisface mediante oportunidades para desarrollar el talento al

máximo, expresar ideas y conocimientos, verse al exterior y obtener logros personales. En este contexto, el hombre requiere trascender, desea dejar huella de su paso en este mundo. Una manera de lograrlo es crear y realizar su propia obra. Esta es la necesidad que impulsa al artista a expresarse en el lienzo, la necesidad que motiva a un estudiante a trabajar todo el día y buscar obtener el título estudiando en la noche. En el trabajo industrial, esta necesidad se ve frustrada por la producción en serie y la fragmentación de las operaciones de trabajo, convirtiéndose en un obstáculo para la satisfacción de esta necesidad.

- La necesidad de autorrealización, como la del ego, pocas veces queda satisfecha, convirtiéndose generalmente en una utopía. Los que logran la autorrealización óptima se consideran a sí mismos como seres íntegros.

4.4. Análisis del Artículo 103 del Código de Trabajo

El Artículo 103 del Código de Trabajo establece: 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.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales, en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra, o por participación en las

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

Luego del análisis de la norma anterior, se debe considerar lo siguiente:

- Establece la posibilidad de que todo trabajador tiene el derecho de devengar el salario mínimo, sin embargo, no se establece como una norma de carácter coercitivo, y claramente se incumple en virtud de la realidad, pues en muchos casos, existen sectores de trabajadores o trabajadoras que la realidad evidencia que no devengan el salario mínimo, y es una situación que se mantiene sin que nadie haga nada al respecto.
- Al cumplirse el hecho de que se le pague el salario mínimo el legislador da por sentado que ese salario mínimo ya fijado oficialmente, cubre las necesidades normales de los trabajadores y trabajadoras, lo cual en la realidad no es así. No existe una interpretación restrictiva a favor del trabajador o trabajadora respecto a que debe entenderse por necesidades normales, y puede entenderse que se trata de cubrir las necesidades básicas de subsistencia entre ellas, se encuentra los alimentos, el vestido, la educación de los hijos, la vivienda.
- Las necesidades básicas que deben cubrirse, en cuanto a los aspectos anteriores, se refieren a las materiales como lo establece la norma, sin embargo, existe ambigüedad cuando se refiere a necesidades morales y culturales.

- Estas necesidades deben cumplirse para que el trabajador cumpla con sus obligaciones como jefe de familia, lo cual permite evidenciar que el legislador se refería exclusivamente al hombre, y deja por un lado lo que sucede en el caso de la mujer, pareciera que la mujer trabajadora y que es jefe de familia no esté comprendida dentro de esta normativa.

Si se hiciera una interpretación extensiva de dicho concepto, podría suponerse que cuando se indica jefe de familia, también implica considerar a la mujer, cuando esta tiene esa condición, por carecer de un esposo y tenga hijos que atender.

4.5. El incumplimiento del Estado de velar por la garantía constitucional del derecho al trabajo y al hecho de que debe procurarse que los trabajadores cubran sus necesidades normales de subsistencia

En Guatemala, no obstante lo contemplado en los Artículos del 101 al 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, que se establecen los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, así como que la leyes que regulan las relaciones entre patronos y empleadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y que atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes, no se han implementado hasta el momento las políticas necesarias para fomentar el empleo y por consiguiente para provenir el desempleo para todos los guatemaltecos.

El ordenamiento legal en materia de trabajo que es fundamentalmente el Código de Trabajo tiene ya más de sesenta años de haber sido promulgado, sin embargo, al no haberse tomado las acciones necesarias para proteger al empleo y fomentarlo, cada día más guatemaltecos, se encuentran desempleados y dado que en nuestra sociedad.

La gran mayoría de personas vive de su trabajo y por consiguiente los ingresos económicos por este concepto son la única fuente para su subsistencia, los trabajadores formales o informales pierden este ingresos cuando se encuentran desempleados, y los pone en graves apuros a los jefes de hogar al no contar con la forma de llevar el sustento diario a sus familias, agravando con ello además, los problemas de inseguridad, desintegración familiar, enfermedad, deserción escolar y problemas psicológicos que generan otros graves problemas para el país, independientemente de los que ocasionan a sus habitantes.

En mínima parte se puede considerar que el Estado en la actualidad no está cumpliendo con su papel de tutelar los derechos de los trabajadores, cuando se establece en una norma como la ya referida que es un derecho de los trabajadores que se les pague el salario mínimo, sin embargo, en la realidad muchos trabajadores no devengan el salario mínimo.

Aparte de lo anterior, tendría que considerarse que este salario mínimo debe ser suficiente para cubrir las necesidades normales de carácter material, moral y cultural, como lo establece el Artículo 103 del Código de Trabajo, sin embargo, la realidad demuestra otra situación contraria a los derechos de los trabajadores en esta materia.

4.6. El incremento en los índices de pobreza y extrema pobreza de la sociedad guatemalteca como causa que impide que se cumpla el derecho de los trabajadores de devengar el salario mínimo

El hecho de que no se pague el salario mínimo en referencia a que un trabajador no cuente con un trabajo que al menos le permita cubrir necesidades básicas en forma muy limitada, hace suponer que una condicionante que el Estado tiene para no exigir este cumplimiento en el caso de los patronos es el hecho de que los niveles de desempleo son alarmantes.

El desempleo es una deficiencia estructural del Estado, este debe de asumir su responsabilidad mediante la inversión de los recursos necesarios para evitar consecuencias futuras desastrosas para las finanzas públicas y el equilibrio social. El Estado debe estimular la inversión nacional y atraer la inversión extranjera.

En Guatemala, el desempleo de acuerdo a las estadísticas y fuentes de consulta, derivado de los informes que presenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el hecho de que este se encuentra en aumento y esto contribuye indiscutiblemente no solo a incrementar el ocio y que con ello, se provocan perjuicios a la sociedad en general, porque las personas cuando se encuentran desempleadas, fácilmente se pueden dedicar a actividades ilícitas, precisamente con el fin de generar ingresos, sino también, se acreciente los índices de pobreza y pobreza extrema en el país, especialmente, esto radica en el desempleo que se sufre en el interior de la república o en el área rural.

4.7. La falta de medios económicos básicos para subsistir el trabajador y su familia

4.7.1. El no fomento del empleo

De acuerdo a lo estipulado a través de la recomendación 176 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, se deben tomar en consideración políticas estatales, que conlleven los siguientes aspectos:

- Fomento del empleo productivo. Uno de los objetivos prioritarios de la política nacional debería ser el fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido por todos los medios adecuados, incluida la seguridad social. Tales medios deberían comprender, especialmente, los servicios de empleo y la formación y orientación profesionales.
- En el período de crisis económica, las políticas de reajuste deberían incluir, en condiciones prescritas, medidas destinadas a estimular las iniciativas que entrañen la máxima utilización de mano de obra.
- Deberían procurar conceder, en concepto de ayudas a la movilidad profesional, en condiciones adecuadas y de la manera más apropiada, en particular: a) Asignaciones que contribuyan a sufragar los gastos de desplazamiento y de material necesarios para gozar de los servicios previstos anteriormente; b)

Asignaciones abonadas en forma de pagos periódicos durante un período de formación o de readiestramiento profesionales. Además deberán prever el otorgamiento, en concepto de ayudas a la movilidad profesional o geográfica en condiciones adecuadas y de la manera más apropiada, en particular de: a) Asignaciones temporales decrecientes destinadas a compensar, llegado el caso, la reducción de remuneración resultante de su reinserción profesional; b) Asignaciones que contribuyan a sufragar los gastos de viaje y de mudanza; c) Asignaciones en concepto de separación; d) Indemnizaciones de reinstalación.

- Deberían garantizar la coordinación de los regímenes legales y alentar la coordinación de los regímenes privados de pensiones, a fin de eliminar los obstáculos a la movilidad profesional.

- Deberían ofrecer a las personas protegidas, en condiciones prescritas, facilidades para que puedan tener acceso a empleos temporales remunerados sin poner en peligro los empleos de otros trabajadores, a fin de mejorar sus propias perspectivas de lograr un empleo productivo y libremente elegido.

- Deberían brindar, en la medida de lo posible y en condiciones prescritas, apoyo financiero y servicios consultivos a los desempleados que deseen crear su propia empresa o dedicarse a otra actividad económica.

- Deberían prever la conclusión de acuerdos bilaterales y multilaterales que contemplen una ayuda en favor de los trabajadores extranjeros protegidos por su

legislación que deseen regresar libremente al Estado del cual son nacionales o en el que residían anteriormente. A falta de esos acuerdos, deberían conceder, en virtud de su legislación, una ayuda financiera a los trabajadores en cuestión.

- Deberían, cuando proceda, de conformidad con las disposiciones de acuerdos multilaterales, invertir las posibles reservas acumuladas por los regímenes legales de pensiones y los fondos de previsión y estimular la inversión procedente de fuentes privadas, incluidos los regímenes privados de pensiones, con miras a fomentar, y no desalentar, el empleo en el país, a reserva de las garantías necesarias en cuanto a seguridad y rendimiento de las inversiones realizadas. La instauración progresiva, en las zonas urbanas y rurales, de servicios comunitarios, incluidos los servicios de atención médica financiados con las cotizaciones de la seguridad social o con otros recursos, debería servir para multiplicar los empleos y para impartir formación al personal, contribuyendo al propio tiempo de manera concreta a la realización de los objetivos nacionales en materia de promoción del empleo.

- Protección de los desempleados. En caso de desempleo parcial deberían abonarse las indemnizaciones, en condiciones prescritas, en forma de pagos periódicos que compensen equitativamente la pérdida de ganancias debida al desempleo. Estas indemnizaciones podrían calcularse en función de la reducción de la duración del trabajo sufrida por el desempleado, o fijarse en una cuantía tal que el total de la indemnización y de las ganancias obtenidas del trabajo a tiempo parcial esté comprendido entre el importe de las ganancias anteriores por un

trabajo a tiempo completo y el importe de la indemnización de desempleo total, a fin de no desalentar el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal cuando estas formas de trabajo puedan favorecer el retorno al trabajo a tiempo completo. Deberían procurar extender progresivamente la aplicación de su legislación sobre indemnizaciones de desempleo a todos los asalariados. No obstante, podría excluirse de la protección a los funcionarios públicos cuyo empleo garantiza la legislación nacional hasta la edad normal de jubilación. Deberían procurar proteger a los trabajadores que encuentren dificultades durante el período de espera.

- Prever el derecho a la asistencia médica y que lo subordinen directa o indirectamente a una condición de actividad profesional, deberían esforzarse por garantizar, en condiciones adecuadas, la asistencia médica a los desempleados, incluidos, si es posible, los que no gocen de indemnizaciones de desempleo, y a las personas que están a su cargo.

Deberían procurar, en las condiciones prescritas, garantizar a los beneficiarios de indemnizaciones de desempleo que se tomen en consideración los períodos en que se abonan dichas indemnizaciones: a) Para la adquisición del derecho y, según el caso, el cálculo de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes; b) Para la adquisición del derecho a la asistencia médica, a los subsidios de enfermedad y de maternidad y a las prestaciones familiares, una vez terminado el desempleo, cuando la legislación prevea tales prestaciones y subordine directa o indirectamente el derecho a ellas a una condición de actividad profesional.

- Deberían procurar adaptar los regímenes legales de seguridad social relacionados con el ejercicio de una actividad profesional a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial. Deberían ser conscientes de las dificultades técnicas y administrativas que implican la planificación y el establecimiento de mecanismos de seguridad social para la indemnización del desempleo.

A fin de introducir modalidades de indemnización que prevean prestaciones de carácter no discrecional, deberían tratar de reunir, tan pronto como sea posible, las condiciones siguientes: a) La institución y el funcionamiento satisfactorio de un servicio público gratuito del empleo dotado de una red de oficinas de colocación y que haya adquirido la suficiente capacidad administrativa para reunir y analizar las informaciones sobre el mercado del empleo, registrar las ofertas y las demandas de empleo y verificar objetivamente las situaciones personales de desempleo involuntario por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; b) Un nivel razonable de implantación y una amplia experiencia de la gestión de otras ramas de la seguridad social consideradas prioritarias desde el punto de vista social y económico, como la atención primaria de salud y la indemnización de los accidentes del trabajo.

- Deberían tratar, con carácter altamente prioritario, de reunir las condiciones enunciadas anteriormente fomentando un nivel suficientemente elevado de empleo estable que ofrezca salarios y condiciones de trabajo apropiados, especialmente mediante medidas necesarias y adecuadas, como la orientación profesional y la

formación, con objeto de facilitar la correspondencia voluntaria de las calificaciones con los empleos vacantes en el mercado del trabajo.

- Deberían solicitar los servicios de cooperación y asesoramiento técnico de la Oficina Internacional del Trabajo para apoyar toda iniciativa tomada por el Estado en esta esfera.

Cuando se cumplan las condiciones anteriores deberían, con la rapidez que permitan sus recursos y en caso necesario por etapas, instituir regímenes de protección para los desempleados, especialmente mecanismos de seguridad social para la indemnización del desempleo. Cuando no se cumplan estas condiciones deberían conceder prioridad a la adopción de medidas especiales de ayuda a los desempleados más necesitados, en función de los recursos disponibles y de las condiciones propias del país.

- Debe crearse un fondo nacional de previsión que podrían estudiar la posibilidad de autorizar, en beneficio de los titulares de cuenta en dicho fondo cuyas ganancias queden interrumpidas debido a un desempleo de larga duración y cuya situación familiar sea precaria, el pago de prestaciones periódicas en metálico para hacer frente a sus necesidades esenciales.
- Se podrían fijar límites a la cuantía y duración de estas prestaciones en función de las circunstancias, y especialmente del saldo de la cuenta. Podrían también alentar la constitución por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de

fondos de asistencia en el ámbito de una empresa o un grupo de empresas. Este método podría ser útil en las empresas y sectores de actividad que gozan de una capacidad económica suficiente.

CAPÍTULO V

5. Propuesta de solución a la problemática planteada

5.1. Entrevistas

El trabajo de campo consistió en la realización de entrevistas a trabajadores en general que acudían a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a denunciar, especialmente aquellos que acudían a denunciar haber sido despedidos injustificadamente por su patrono y que le están violando un derecho, que es el Trabajo, que está garantizado por la Constitución Política de Guatemala, por lo que a continuación se presentan los resultados del trabajo de campo.

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿Considera que es común que los patronos no paguen el salario mínimo a los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2012

Al analizar las respuestas anteriores, es evidente que existe aceptación en la mayoría de los entrevistados con relación a que es una realidad nacional que todo trabajador o

trabajadora la conoce, en cuanto a que los patronos no hacen efectivo el pago del salario mínimo, por ende están violando la Constitución Política de Guatemala, el Código de Trabajo y los convenios ratificados por el Estado de Guatemala.

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿Cree usted que el trabajador se encuentra protegido legalmente ante el no pago del salario mínimo?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	15
Total:	15

Fuente: investigación de campo, septiembre 2012

En cuanto a la respuesta anterior, el total de entrevistados manifestaron que los trabajadores que desconocen si existen leyes internacionales que los protegen para que se les pague el salario mínimo, sin embargo, si creen que las leyes nacionales obligan a los patronos a que los paguen, pero que sin embargo, el Estado de Guatemala, no ha hecho nada al respecto. Los patronos no pagan el Salario mínimo establecido por el Estado de Guatemala, burlándose de las necesidades de los trabajadores y de su familia.

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

CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿Considera que las comisiones paritarias para fijar el salario mínimo anualmente son nulas?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2012

El total de entrevistados respecto a la pregunta anterior, consideraron que la situación no ha mejorado a partir de que se establecen estas comisiones para conocer de los salarios mínimos anualmente, y uno de los problemas que se observan derivado de ello, es precisamente la poca información acerca de sus derechos que tienen los trabajadores, para conformarse en agrupaciones de trabajadores y velar porque los patronos cumplan con las leyes.

CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿Cree usted que el sentir del patrono es siempre no pagar el salario mínimo ni aumentos a los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2012

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

CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿Considera que el Estado debe empezar por cumplir con los compromisos internacionales en materia de trabajo a favor de los y las trabajadoras para la búsqueda de los salarios justos?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2012

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

CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿Considera que el salario mínimo como está fijado actualmente, es justo?

Respuesta	Cantidad
NO	15
SI	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2012

La mayoría de los entrevistados manifestaron que a pesar de que el salario mínimo es precisamente el mínimo que deben pagar los patronos, no se hace en la realidad, y que en base a ello, también este se considera que no es justo, porque no responde a las necesidades sentidas por los y las trabajadoras con respecto a la inflación y el costo de la canasta básica. El salario mínimo que fija el Estado de Guatemala es una burla para la población guatemalteca que depende de un trabajo digno, para cubrir sus necesidades básicas.

CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿Considera que la interpretación laboral siempre debe ser a favor del trabajador o trabajadora por el principio indubio pro operario?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2012

De acuerdo a lo establecido en las respuestas anteriores, es evidente de que tal como lo regula el Código de Trabajo, las normas son protectoras de los trabajadores y trabajadoras, y precisamente por el hecho de que trata de equiparar la desigualdad material o económica que existe en las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores. El Estado siempre dirime a favor de las grandes empresas y el ente encargado de develar por los Trabajadores brilla en su ausencia por pagar campañas políticas.

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿Cree usted que la conformación de las comisiones nacionales para fijación del salario mínimo deben eliminarse porque no contribuyen en cumplir sus verdaderos fines?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2012

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

CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿Considera que las necesidades normales, luego de la lectura del Artículo 103 del Código de Trabajo, se cumplen especialmente respecto del salario mínimo por parte del Estado?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	15
Total:	15

Fuente: investigación de campo, septiembre 2012

Al entrevistar a las personas, se les leyó el Artículo 103 del Código de Trabajo, y manifestaron que lo establecido en el mismo no se cumple en la realidad, en virtud de que a pesar de que existe un salario mínimo que se debe respetar, muchos patronos no lo hacen, y aunado a ello, se toma en consideración que las cantidades fijadas para el salario mínimo no corresponden a que se cubran las necesidades normales, interpretando algunos de los entrevistados como necesidades básicas, como el alimento, el vestido, la habitación, la educación, el recreo, etcétera.

Si se analiza el concepto de alimento o el verbo alimentar que significa, dar al organismo lo que necesita para mantenerse en vida, por ejemplo los tres tiempo de comida diaria, la bebida, no alcanzaría el salario mínimo que fija el Estado a través de la Comisión Paritaria de Salario para cubrir las necesidades de una familia de cuatro integrante, mucho menos para satisfacer las necesidades como el vestido, la habitación, la educación, que prescribe el Artículo 103 del Código de Trabajo.

CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿Cree usted que el Congreso de la República debiera efectuar un estudio acerca de lo que comprende el Artículo 103 del Código de Trabajo para ajustarlo a la realidad respecto del salario mínimo?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, septiembre 2012

5.2. Análisis de la legislación comparada

En algunas legislaciones como la citada a continuación se establece un marco normativo específico con respecto al salario mínimo y dentro de los aspectos más importantes de esta normativa se encuentran los siguientes:

- Se trata de la Ley 129 de fecha 24 de mayo de 1991, de la República de Nicaragua, y que en el Artículo 1 establece: La presente Ley regula la fijación del salario mínimo para asegurar al trabajador y su familia un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana, conforme el numeral 1 del Artículo 82 Código de Nicaragua.
- Artículo 2.- Para los efectos de esta Ley el salario mínimo es la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden material, moral y cultural del

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

- Artículo 3.- El salario mínimo es irrenunciable y no puede ser objeto de compensación, descuento, reducción, retención o embargo, excepto en los casos previstos por la Ley.

- Artículo 4.- El salario mínimo se fijará periódicamente por lo menos una vez cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región, y el sector económico.

- Esta fijación puede ser por unidad de tiempo, obra o por tarea, pudiendo calcularse por hora, día, semana, catorcenal, quincenal y mensualmente.

- Artículo 5.- Los salarios mínimos que se fijen modificarán automáticamente todo salario inferior elevándolo al mínimo establecido. Los salarios mayores al mínimo según contratos de trabajos individuales y colectivos no serán afectados.

Tampoco se afectarán condiciones favorables mayores preexistentes relativas al salario real del trabajador, tales como remuneración adicional, vivienda, medicinas, servicios hospitalarios y otros beneficios semejantes.

- Artículo 6.- Empleadores y trabajadores podrán negociar salarios mayores al mínimo establecido.

- Artículo 7.- Créase la Comisión Nacional de Salario Mínimo, adscrita al Ministerio del Trabajo, y con autonomía funcional, la que tendrá las siguientes atribuciones: 1) Fijar el salario mínimo, de conformidad con el Artículo 1 de la presente Ley, en base a un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos que satisfagan las necesidades mínimas de subsistencia de una familia promedio.

Para este efecto se tomará como base los estudios e informaciones económicas que le proporcione la Comisión Nacional de Vida, la Dirección de Salario y Empleos del Ministerio del Trabajo, el Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC) y otros organismos similares. 2) Requerir y recibir toda clase de documentación relacionada con salario que presentaren los factores de la producción y servicios, para su posterior estudio y análisis. 3) Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo. 4) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule del salario mínimo en vigencia, siempre y cuando la suscriban no menos de diez empleados o veinticinco trabajadores; o dos organizaciones sindicales de trabajadores de la misma actividad económica. 5) Reajustar en lo que proceda el salario mínimo cuando se modifique el tipo de cambio de la moneda o se alteren las condiciones económicas sociales vigentes en el momento en que se fijó. 6) Velar porque las resoluciones que fijan el salario mínimo sean efectivamente cumplidas; y denunciar ante las autoridades del Trabajo las infracciones que se cometan.

- Artículo 8.- Las autoridades y los particulares están obligados a suministrar a la Comisión todos los informes que ésta solicitare para orientar su criterio en la fijación de los salarios mínimos.

- Artículo 9.- Las resoluciones que adopte y publique la Comisión Nacional de Salario Mínimo son de obligatorio cumplimiento para los trabajadores y empleadores. La infracción por parte de los empleadores será sancionada con multa mínima equivalente al veinticinco por ciento del monto de la correspondiente planilla.

- El producto de estas multas será enterado al Fisco y destinado a los fondos de bienestar social.

- Artículo 10.- La Comisión Nacional de Salario Mínimo estará integrada por: a) El Ministro del Trabajo, que la presidirá; b) Un Representante del Ministerio de Economía y Desarrollo; c) Un representante de cada una de las organizaciones nacionales representativa de los empleadores a juicio del Ministerio del Trabajo; d) Un representante de cada una de las centrales sindicales nacionales representativas a juicio del Ministerio del Trabajo.

Los miembros de la Comisión serán designados con sus respectivos suplentes por los respectivos órganos y entidades y ratificados por el Ministerio del Trabajo y sólo podrán ser sustituidos por sus respectivos organismos.

- Artículo 11.- En lo no previsto en esta Ley se aplicará las disposiciones del Código del Trabajo.

- Artículo 12.- Esta ley es de orden público, y deroga cualquiera otra que se le oponga.

- Artículo 13.- La Comisión Nacional de Salario Mínimo se instalará de un plazo máximo de quince días después que entre en vigencia la presente Ley y fijará los salarios mínimos por primera vez en un plazo máximo de treinta días después de su instalación.

5.3. La realización de un convenio entre gobierno y el sector empresarial basados en las necesidades normales del trabajador para la fijación del salario

Como propuesta de solución a la problemática planteada y derivado de lo que se ha establecido luego del desarrollo del trabajo de campo, específicamente con relación a las respuestas dadas por los entrevistados, se puede considerar la importancia de que en materia de interpretación de la norma contenida en el Artículo 103 del Código de Trabajo, se pueda conformar un convenio entre el gobierno y el sector empresarial basado precisamente en las necesidades normales del trabajador para la fijación del salario, aunado al hecho de que en el sector privado esencialmente se propugna por una productividad del trabajo y es en donde las condiciones de los trabajadores y trabajadoras se ven más vulneradas.

5.4. Creación de una política salarial justa

A través de la presente investigación, se ha podido denotar la importancia y necesidad de que el Estado implemente políticas relacionadas con el fomento del empleo, considerando las estadísticas que ya fueron evaluadas arriba, de las tasas de

desempleo y sub empleo que existe. Por otro lado, se debe considerar los aspectos ya establecidos en este trabajo para fijar estas políticas del Estado que deben materializarse a través de la intervención que debe tener el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Como se tiene conocimiento, conforme al Acuerdo Gubernativo 520-2011 se ha establecido como salario mínimo para el sector agrícola y no agrícola, sesenta y ocho quetzales al día, y el pago por hora es de ocho quetzales con cincuenta centavos, lo que hace junto con la bonificación un mínimo de DOS MIL TRESCIENTOS DIECIOCHO QUETZALES. En el caso del sector de la maquila, es de DOS MIL CIENTO CINCUENTA Y UNO CON CUATRO CENTAVOS.

5.5. La creación de una ley que equipare el monto o ajuste el monto del salario mínimo tomando como base las necesidades normales como lo expresa el Artículo 103 del Código de Trabajo

En el Congreso de la República se encuentra una iniciativa de Ley que se refiere a un bono emergente como compensación al alto costo de la vida para los trabajadores y trabajadoras, por lo que a continuación se hace un análisis de la misma.

- La iniciativa es la número 3555 y ha tenido como fundamento el hecho de que en el año 2000, la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, MINUGUA, aseguraba que el salario mínimo en el país se debería incrementar en un ciento cuarenta por ciento y expresó su preocupación por el deterioro en los

ingresos que impone cubrir las necesidades básicas. Situación que cada día se ha agravado ya que el costo mensual de la Canasta Básica Alimentaria que contiene el mínimo alimentario para satisfacerla menos las necesidades energéticas y proteínicas de una familia de seis miembros, subió Q 97.29 a junio 2005, respecto del mismo mes del año pasado.

- Esto, expresado en términos de ingresos familiares, requiere de un monto de un mil seiscientos diecisiete quetzales con treinta y ocho centavos mensuales para cubrir el nuevo costo de la canasta básica alimentaria, cuando hace un año se requería de un ingreso mensual de un mil quinientos veinte con nueve centavos, un aumento del 6.4 por ciento según registros del Instituto Nacional de Estadística.
- Pero si a esa canasta se le agregan los gastos de vestuario, vivienda, mobiliarios, salud, transporte y comunicaciones, recreación y educación, entre otros, el costo para una familia de seis miembros es de Q 2,951.42, que al compararlos con el costo a junio del 2004, el cual fue de Q 2,773.89 el costo de la Canasta Básica Vital se incremento en Q 177.53.
- Al comparar el ingreso que se requiere para cubrir el costo de la Canasta Básica Vital, (Q 2,951.42) con el salario mínimo vigente Q 1,398.00 que incluye las bonificaciones, la brecha existente es de Q 1,553.42, lo que en términos relativos representa el 111.12 por ciento lo que significa que el salario mínimo vigente debería incrementarse en dicho porcentaje. Dentro de los factores de estacionalidad, como las fuertes lluvias en el invierno o las largas sequías en el

verano, así como alza en el precio de los combustibles derivados del petróleo, especialmente las gasolinas y el diesel son las causantes de esas variaciones.

- En suma, la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor para el mes de agosto alcanzó una tasa de 5.80 por ciento, porcentaje mayor que la observada en el mismo mes del año anterior (5.65 por ciento). En el caso de la variación interanual registró un nivel de 9.37 por ciento, mayor a la observada en el mismo mes del año anterior (7.66 por ciento).

De seguir esta tendencia, la inflación a finales del presente año, rebasara los dos dígitos, estimándose que se colocara en un rango entre 10 y 11 por ciento aproximadamente. Con el objeto de mitigar el deterioro que el incremento generalizado de los precios ha tenido en el salario de la clase trabajadora del país y de las clases pasivas del Estado, se presenta la iniciativa.

- Dentro de los fundamentos o considerandos se encuentra que el Estado de Guatemala se organiza fundamentalmente para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común, por lo que su deber es garantizar a los habitantes, la vida, la libertad, la seguridad, etcétera.
- Que el régimen económico y social de la Republica de Guatemala se funda en principios de justicia social, es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el capital humano, con el propósito de incrementar la riqueza nacional con una equitativa distribución de la

renta nacional, así como velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país, procurando el bienestar de la familia.

- Que la producción de la riqueza nacional es también consecuencia del esfuerzo humano de la clase trabajadora, cuya participación en la actividad económica deberá ser remunerada de forma justa y con relación al incremento de los índices de precios de la canasta básica, que les permita a las familias de los trabajadores del país mantener su nivel de vida.
- Que la situación de pobreza y extrema pobreza por la que atraviesa la mayoría de la población en el país es sumamente crítica y los salarios no son suficientes para pagar los precios mínimos que ha alcanzado la canasta básica, es urgente la necesidad de hacer actualizaciones periódicas del salario de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo a las condiciones económicas y financieras del país.
- Que la situación difícil y crítica por la que atraviesa la economía de las familias guatemaltecas, provocada por el grosero impacto que el alza permanente de los precios de todos los productos de la Canasta Básica Vital ha causado en los salarios de la clase trabajadora del país, disminuyendo su poder adquisitivo, requiere del concurso y compromiso de todos los sectores económicos, sociales, políticos e institucionales del país, para adoptar medidas de corto plazo que permitan enfrentar dicha situación.

Dentro del contenido de las normas, se señalan como más importantes las siguientes:

- La Ley se denomina Ley de Bono Emergente de Compensación al Alto Costo de la Vida. El Artículo 1, prescribe que se establece con carácter de prestación obligatoria y permanente a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad que se desempeñen y que devengan el salario mínimo un bono de compensación salarial mensual en cantidad de seiscientos quetzales (Q 600.00) el que deberán pagar las empresas a sus empleadores, junto con el sueldo o salario devengado.

Aquellas empresas privadas que en los últimos seis meses, hayan otorgado un aumento salarial a sus empleados, igual o mayor al aquí establecido, quedan exentas de lo que se indica en el párrafo anterior, las que hayan otorgado un incremento menor al establecido, deberán hacer el ajuste correspondiente debiendo presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la constancia correspondiente. El Ministerio de Trabajo queda obligado a verificar el cumplimiento de lo decretado en este artículo.

- Se establece en el Artículo 2 y 3 las tablas de pago de la bonificación que va en retroceso de los seiscientos quetzales iniciales, para los montos de salarios de quienes devengan más de seis mil quetzales, que este bono emergente se computa en la cantidad de trescientos quetzales.
- También se ordenan realizar ajustes a lo que al respecto contempla la Ley de Clases pasivas del Estado, sin embargo, en el artículo uno, prescribe que es para los trabajadores del sector privado.

- También se ordenan al Ministerio de Finanzas Públicas presupuestar este bono emergente de conformidad con las normas presupuestarias legales existentes.

CONCLUSIONES

1. Las normas laborales, se basan en principios que rigen el Derecho de Trabajo y que las mismas se plasman a nivel ordinario y constitucional. La norma laboral en este caso el Artículo 103 del Código de Trabajo no define claramente que son las necesidades normales, por ende es ambigua y oscura, es necesario reformar con palabras bien claras y sencillas, que se establezca que son las necesidades normales que según el Estado alcanza el salario mínimo.
2. El salario mínimo es el que se establece como el mínimo que deben pagar los patronos, sin embargo, en la realidad estos no se pagan en varios sectores de trabajadores y trabajadoras del país, lo cual va en detrimento de los mismos para cubrir sus necesidades básicas de subsistencia, no solamente ellos sino también sus propias familias. Violando los principios que establece el Código de Trabajo.
3. El hecho de que no se pague el salario mínimo conlleva también a incrementar los niveles de desempleo y sub empleo en Guatemala y el incremento del ocio, como consecuencia de la no generación de empleo por parte del gobierno central que es el encargado de ejecutarlo y como consecuencia la delincuencia, esto no solamente es una problemática nacional, sino que también internacional.

4. El Estado en materia de trabajo no se ha interesado en proponer políticas laborales tendientes a disminuir los altos índices de desempleo y sub empleo y de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras del país, si se tomara la molestia, se reduciría la delincuencia en el país, a pesar de que constituye un importante sector de productividad en beneficio del propio Estado.

5. La interpretación de las normas laborales, se basan en el principio de in dubio pro operario y derivado de ello, las normas laborales son protectoras de los trabajadores y trabajadoras, esto en virtud que existe desigualdad material o económica entre patronos y trabajadores derivado de las relaciones laborales que se suscitan entre estos. Porque el patrono tiene un poder económico sobre el trabajador asalariado.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la obligación de propiciar las políticas laborales necesarias tendientes a mejorar las condiciones en que se desempeñan los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector público como privado. Respetando los principios y características ideológicas que inspiran la legislación laboral de Guatemala a los trabajadores y trabajadoras.
2. El Legislativo a través de la comisión correspondiente, debe propiciar iniciativas de ley como la del bono emergente que se señaló en este trabajo, para equiparar de alguna manera la desigualdad que existe entre patronos y trabajadores y trabajadoras, respecto a mejorar las condiciones salariales tan precarias dígase del salario mínimo o más allá del salario mínimo de los trabajadores.
3. El Estado debe dar cumplimiento a los compromisos contraídos en las distintas normas internacionales en materia de trabajo, como los convenios o tratados, principalmente en lo que se refiere al pago del salario mínimo y crear las condiciones necesarias para que haya cumplimiento de las normas ordinaria como la Constitución Política de la República de Guatemala por parte del sector privado y público.

4. Considerando la situación de desempleo y sub empleo existente en Guatemala, y la inexistencia de una política de empleo es necesario que la iniciativa de ley que se propone además de políticas a nivel de ministerio, como la conformación de un convenio entre el Estado y los patronos para que sea el punto de partida para la conformación de una política estatal acerca de la protección de los trabajadores, cuando estos se quedan desempleados, y en el caso de los empleados, alcanzar el concepto de cubrir sus necesidades normales para su subsistencia.

5. El Organismo Legislativo debe reformar el Artículo 103 del Código de Trabajo, en el sentido de que a través del mismo se debe estipular aspectos interpretativos de lo que significa necesidades normales, toda vez que en la actualidad, es una norma ambigua que perjudica al trabajador y trabajadora, para que se defina que son necesidades normales bien claras y con palabras bien sencillas, porque el Artículo mencionado no define en su sentido amplio que son las necesidades normales, que comprende las necesidades normales, etcétera.

BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNERO, Miguel. **Derecho de trabajo**. México, D.F. Oxford. C2000.
- BETTI, Emilio. **Interpretación de la ley y de los actos jurídicos**. Editorial Revista de Derecho Privado. Primera Edición en Español. Madrid, España. 1975.
- BRAN TARACENA, Armando Teodoro. **El problema de la fuerza de trabajo como mercancía y el sistema de indexación de salarios como solución parcial en las relaciones económicas de producción capitalista en Guatemala**. Tesis de graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. Guatemala enero de 1993.
- BREÑA GARDUÑO, Francisco. **Ley federal del trabajo**. 5ª. Edición, México, D.F. Oxford, C2002.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Edición No. 1, Editorial Publimes, S. A. México 1985.
- BUEN L. Nestor de. **Derecho del trabajo**. 7ª. Edición., México, Editorial Porrúa, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Bibliográfica Omeba Buenos Aires, Argentina, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, S.R.L., Argentina, 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Mundo Atlántico, 1945.
- CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo IV. Editorial Heliasta, Vigésima Tercera Edición. Buenos Aires, Argentina. 1994.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.

CARRASCO LINARES, Mario. **La interpretación jurídica**. Editorial Lernet Santiago de Chile, 2000.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.

CASAS BRACAS MONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia**. Jurisprudencia constitucional, Relaciones Laborales. Mayo 99.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El derecho laboral en iberoamérica**. México, Trillas, 1981.

CONFLITTI, Mario César. **Accidentes de trabajo**. Buenos Aires. MERU, 1977.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajador**. Segunda Edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, Argentina 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El derecho mexicano del trabajo**. 9ª. Edición. Editorial Porrúa, México, 1981.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, México, 1968.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. 3ª. Edición, Impresos Fomatec, Guatemala, C.A. 2009.

ETALA, Carlos Alberto. **Interpretación y aplicación de las normas laborales**. Buenos Aires: Astrea, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 2ª. Edición Guatemala, Fenix. 2010.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. 1ª. Edición, Editorial Impresos y Revistas S.A. Madrid España, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Texto de derecho laboral guatemalteco**. Editorial Inversiones Educativas, Guatemala, octubre 2004.

GARCIA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Premio Charles L. Stillman 2001, a la producción científica del profesorado de las Universidades de Guatemala, Editorial Tierra Labrada, Guatemala 2002.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Bogotá, 5ª. Edición, Colombia, TEMIS 1979.

GUASTINI, Ricardo. **Estudios sobre la interpretación jurídica**. Editorial Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México. Quinta Edición, México. 2003.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho de trabajo**. Bogotá, TEMIS, 1980.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial De Palma, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco**. Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1947.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**. 3ª. Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1992.

MASLOW, Abraham. **Teoría de la motivación humana**. Editorial Mcwill. Estados Unidos, 1970.

Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **Administración de justicia laboral**. Propuestas para su fortalecimiento, Guatemala 2002.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Estudio comparativo del derecho individual del trabajo de Chile y Guatemala.** Guatemala, Editorial del Ejército. 1961.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como la manifestación de la lucha de clases.** Editorial Fénix, Guatemala, C.A. 2005.

Oficina de Washington para Asuntos Latinoamericanos. Informe 2010. (s.l.i), (s.e).

Organización Internacional del Trabajo. **El salario.** www.goesjuridica.com..html. Guatemala 24 septiembre 2012.

ORTEGA ESTEBAN, José. **Relaciones sociolaborales.** 1ª. Edición, Editorial Universidad de Salamanca, España 1993.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Editorial Heliasta, S.R.L. Argentina, 1979.

PÉREZ BOTIJA, Alberto. **Salarios, régimen salarial, tarifas mínimas.** Instituto de Ciencias Políticas, 2ª. Edición. Madrid, 1994.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Editorial Espasa Calpe, S.A. Vigésima Primera Edición, Madrid, España, 1994.

RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge. **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Editorial Astrea, Buenos Aires, 1993.

SOMALIA, Juan. **Informe actualización de las tendencias mundiales del empleo.** MAYO 2009. OIT

TORRES MEZA, Hugo Leonel. **El reglamento interior de trabajo y su falta de positividad en nuestro medio.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Edición No. 1, Guatemala, 2004.

ZAMARRA Y CASTILLO, Luís Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** Editorial Heliasta S.R.L, Argentina 1982.

Legislación:

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

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

Código Civil. Decreto Ley Número 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe del Gobierno de la República de Guatemala. julio, 1964.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe del Gobierno de la República de Guatemala. julio, 1964.

CONVENIO No. 26 **Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos.**

CONVENIO No. 29 **Sobre el Trabajo Forzoso.**

CONVENIO No. 95 **Sobre la Protección del Salario.**

CONVENIO No. 100 **Sobre Igualdad de Remuneración.**

CONVENIO No. 111 **Sobre la Discriminación** (empleo y ocupación).

CONVENIO No. 117 **Sobre Política Social** (Normas y Objetivos Básicos).

CONVENIO No. 131 **Sobre la Fijación de Salarios Mínimos.**

Ley del Organismo Judicial. Decreto 289 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Ley de Servicio Civil. Decreto Número 1748, del Congreso de la República de Guatemala, enero 1969.