

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DEL OTORGAMIENTO DE UN BONO SOCIAL PARA
LOS TRABAJADORES DEL ESTADO QUE NO DEVENGAN SALARIO MÍNIMO**

JUANA IMELDA ARRECIS CHIGÜICHÓN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL OTORGAMIENTO DE UN BONO SOCIAL PARA LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO QUE NO DEVENGAN 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

JUANA IMELDA ARRECIS CHIGÜICHÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre 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:	Luis	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
Vocal V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

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 la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



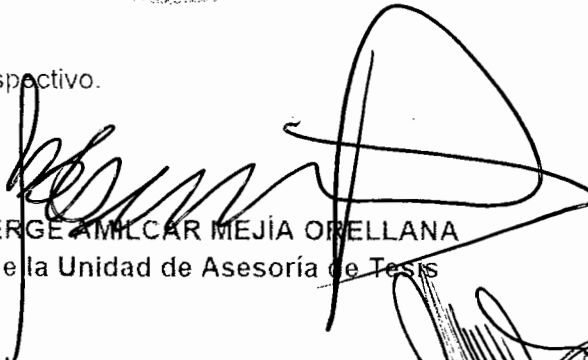
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 06 de noviembre de 2013.

Atentamente pase al (a) Profesional, RAFAEL MORALES SOLARES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JUANA IMELDA ARRECIS CHIGÜICHÓN, con carné 27918
 intitulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL OTORGAMIENTO DE UN BONO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL
ESTADO QUE NO DEVENGAN SALARIO MÍNIMO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 06 / 12 / 2013 f)

Aesor(a)





International Legal Services Corporation, S.A.
Bufete Asociado

INTERNATIONAL LEGAL SERVICES CORPORATION, S.A.
BUFETE ASOCIADO

Lic. Rafael Morales Solares



Guatemala, 11 de agosto de 2014.

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



Respetable Doctor Mejía:

Respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esa unidad de tesis de fecha seis de noviembre de dos mil trece, en donde se me nombra como Asesor de tesis de la Bachiller **JUANA IMELDA ARRECIS CHIGÜICHÓN**, intitulada **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL OTORGAMIENTO DE UN BONO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO QUE NO DEVENGAN SALARIO MÍNIMO"**.

Para el efecto hago constar, que la sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, así mismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo de la asesoría se formularon, obteniendo con ello, una investigación de suma importancia para la sociedad Guatemalteca.

El contenido científico del trabajo que investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente al desarrollo del derecho, en especial sobre el derecho laboral, en lo relacionado a la compensación mediante un bono social para los trabajadores del Estado que no devengan salario mínimo.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; en la misma, se hace un estudio minucioso de instituciones del derecho laboral relacionadas con el Bono Social, analizando algunas generalidades del derecho laboral para entender en su contexto el tema total de ésta investigación, profundizando el tema de los bonos sociales, explicando cada una de sus características así como los motivos por los que se propone el aumento salarial a través de un bono social.

La investigación se realizó con los métodos: deductivo al tener contacto con el problema planteado, específicamente con el tema investigado; e inductivo al aplicarse durante el desarrollo de la tesis; la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo.





International Legal Services Corporation, S.A.
Bufete Asociado

INTERNATIONAL LEGAL SERVICES CORPORATION, S.A
BUFETE ASOCIADO



Colegiado 4998

Mi opinión en cuanto a la conclusión discursiva, es que ésta llena su cometido, por ser un aporte para el desarrollo del derecho laboral, pues constituye un hallazgo inferido del análisis de la investigación realizada, resultando congruente con el tema abordado.

La bibliografía utilizada en la investigación fue la adecuada en cada capítulo investigado, recabando la información necesaria, siendo la misma actualizada, habiéndose consultado tanto autores nacionales como internacionales.

Por la importancia del trabajo y su contribución al derecho laboral la investigación es de suma importancia.

Así mismo, procedí a hacerle algunas modificaciones de forma y de fondo con el único objeto de mejorar el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos que exige el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en especial del Artículo 31; estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Hago constar que la bachiller JUANA IMELDA ARRECIS CHIGÜICHÓN, no tiene ningún parentesco dentro de los grados de ley, ni de ninguna otra clase con mi persona.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:



Lic. RAFAEL MORALES SOLARES
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4998.



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



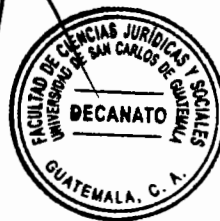
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JUANA IMELDA ARRECIS CHIGÜICHÓN, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL OTORGAMIENTO DE UN BONO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO QUE NO DEVENGAN 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/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el centro y fortaleza de mi vida, y por haberme permitido culminar otra faceta de mi vida.
- A MIS PADRES:** Miguel Ángel Arrecis y María Julia Chigüichón,, que desde la eternidad ven el fruto de la semilla que plantaron en mí
- A MIS HERMANOS:** Armando, Floriselda, Violeta y Silvia., con mucho cariño. Y Regina y Claudia, que duermen en la eternidad.
- A MIS HIJOS:** Elder Iván, Irvin Vinicio y Áxel Omar Meza Arrecis, con especial cariño y gratitud, por su tiempo y dedicación apoyándome moral e intelectualmente para culminar esta etapa académica.
- A MIS NIETOS:** Ángel Iván y Fabián Andrés, con especial cariño, por ser un retoño y motivación en mi vida.
- A MIS CUÑADOS:** Con cariño
- A MIS SOBRINOS:** Con todo mi cariño
- A MIS NUERAS:** Rosangela Mazariegos Castillo y Maribel Marroquín Mejía con cariño y aprecio
- A:** Mis amigas y compañeras de estudio por compartirme sus conocimientos.



A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme sus puertas.

A: Personal docente, especialmente a los profesionales que me asesoraron en la práctica profesional supervisada y en el trabajo de tesis, licenciados: Raquel Eleonora García Recinos, Consuelo Velásquez y Rafael Morales Solares.



PRESENTACIÓN

El problema consiste en que los legisladores han considerado a través de la iniciativa de ley número 3028, que se cree el bono social a favor de los trabajadores y ello resulta de beneficio sí se establece por parte del Estado la asignación de los fondos monetarios específicamente de donde se puede disponer el pago, y no tenga fines demagógicos, ni proselitistas, a pesar que el cuarto considerando del Código de Trabajo establece que el derecho laboral debe ser objetivo, realista, y democrático, y en este caso es evidente esperar que sea una realidad y por ello se sugiere que sea aplicable a aquellos trabajadores que no devengan el salario mínimo conforme lo establece la ley, y por lo tanto se propone la reforma del Artículo 115 adicionando el Artículo 115 bis e incluir aspectos importantes de la iniciativa relacionada.

El tipo investigación realizada al respecto es científica y descriptiva con apoyo de información documental de textos, revistas, entrevistas, Internet y cuadros estadísticos; y versa sobre la rama de derecho público, específicamente derecho del trabajo en materia salarial; para desarrollo del tema objeto de este trabajo se tomó de base en un período de cuatro años.

Para el análisis jurídico del tema se hizo un estudio de las instituciones de derecho del trabajo relacionadas a materia salarial y el bono social objeto de la presente investigación, proponiendo la promulgación de la iniciativa de ley 3028, para que éste sea creado y reglamentado.

Se ha considerado que éste trabajo sea un aporte científico para el desarrollo del derecho del trabajo y apoyo para los estudiantes interesados en esta rama del derecho; asimismo, que sea de interés a la clase trabajadora del sector estatal, que devenga salarios inferiores al mínimo legalmente establecido, y quienes han sido objeto de explotación laboral, y les han sido violadas las garantías mínimas laborales, aún cuando éstas son tuteladas por la Constitución Política de la República de Guatemala. Además se espera que un futuro no muy lejano las leyes laborales sean actualizadas de conformidad con la realidad de las necesidades económicas de los trabajadores del Estado de Guatemala.



HIPÓTESIS

El bono social no es considerado para los trabajadores del Estado que no devengan salarios mínimos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el desarrollo del trabajo de tesis se comprobó que el salario mínimo establecido legalmente no es pagado a los trabajadores, se están violando las garantías mínimas laborales, aún cuando éstas son garantizadas por la misma Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal f) fijación periódica del salario mínimo; el Código de Trabajo y demás leyes laborales, convenios y tratados internacionales que protegen al trabajador; y los trabajadores del Estado, que según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo número 108; el Artículo 192 del Código de Trabajo, establecen que el régimen laboral de los trabajadores estatales se rigen por Estatutos del Estado, y la Ley de Servicio Civil Decreto 17-48; ésta última fue creada para garantizar un mínimo de derechos y asegurar la justicia y estímulo para los trabajadores, garantizando la dignificación de éstos; lamentablemente estos preceptos no se cumplen, se puede observar en el plan anual de salarios según Acuerdo Gubernativo 543-2013 en el que se publican anualmente los salarios de trabajadores, éstos están muy por debajo del costo de la canasta básica alimenticia, en un 46% aproximadamente; por lo que se determinó que la creación del bono social, como un aumento salarial es una medida justa para poder disminuir en parte la pobreza y pobreza extrema que impera en el sector laboral estatal.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1 . Instituciones del derecho de trabajo.....	1
1.1. Derecho del trabajo.....	1
1.2. Patrono.....	1
1.3. Trabajador.....	1
1.4. Empleado público.....	3
1.5. Contrato de trabajo.....	4
1.6. Salario.....	6
1.7. Salario mínimo.....	9
1.8. Relación laboral.....	9
1.9. Sujetos de la relación jurídica laboral.....	10
1.10. Estado.....	10
1.10.1. Definiciones.....	10
1.10.2. Estado en calidad de patrono.....	12
1.10.3. Régimen de los trabajadores del Estado.....	12
1.10.4. Contrato de los trabajadores del Estado.....	13
1.10.5. Estado y la relación laboral.....	14

CAPÍTULO II

2 . Bono.....	17
2.1. Definiciones.....	17
2.2. Bono social.....	23
2.3. Antecedentes.....	28
2.3.1. Clases de bonos.....	29
2.3.2. Bonos o bonificaciones a los trabajadores del Estado.....	29
2.3.3. Clase de bonos en la administración pública.....	31
2.4. Naturaleza del bono.....	33

	Pág.
2.4.1. Onerosa y conmutativa.....	33
2.4.2. Teoría de las obligaciones.....	33
2.4.3. Naturaleza económica.....	33
2.5. Características.....	34
2.5.1. Otras características.....	35
2.6. Elementos del bono social.....	35
2.7. Desarrollo humano.....	37
2.8. Desarrollo del bono social en Guatemala.....	38
2.9. Características del desarrollo humano.....	38
2.10. La clase trabajadora.....	41
2.11. Clasificación de las formas de trabajo.....	42
2.11.1. Sector formal.....	42
2.11.2. Sector informal.....	42
2.12. La familia.....	47
2.12.1. La familia en extrema pobreza.....	48
2.13. Finalidad del bono social.....	49
2.14. Análisis y estadísticas.....	49
2.15. Realidad del trabajador guatemalteco y el salario mínimo.....	49
2.16. Realidad del trabajador guatemalteco y la importancia del bono social.....	50
2.17. Diferencia del bono social con otros tipos de bono.....	50

CAPÍTULO III

3. Conflicto del bono social.....	53
3.1. Conflicto.....	53
3.2. Conflicto laboral.....	53
3.3. Clasificación de los conflictos de trabajo.....	55
3.3.1. Conflictos individuales.....	55
3.3.2. Conflictos colectivos de trabajo.....	56
3.3.3. Conflictos de carácter jurídico o de derecho.....	56
3.3.4. Controversias de carácter económico social.....	57
3.4. Otra clasificación de los conflictos laborales.....	57



	Pág.
3.4.1. Obrero patronales.....	57
3.4.2. Inter - obreros.....	58
3.5. Naturaleza del conflicto	58
3.6. Características del conflicto.....	59
3.7. Conflicto social.....	59

CAPÍTULO IV

4 . Solución de conflictos.....	61
4.1. Forma de solución al problema.....	61
4.2. Medios alternativos de solución de conflictos laborales.....	62
4.2.1. Negociación.....	62
4.2.2. Medicación.....	62
4.2.3. Conciliación.....	62
4.3. Características de la conciliación.....	64
4.4. Clases de conciliación.....	64
4.4.1. Amigables componedores.....	64
4.4.2. Arbitraje laboral.....	65
4.5. El Estado ante el conflicto laboral. La responsabilidad del Estado respecto de la paz social y el mantenimiento de la actividad productiva.....	65

CAPÍTULO V

5 . Razones por las que se propone el aumento salarial por medio de un bono social para los trabajadores del Estado.....	67
5.1. Clasificación de los trabajadores del Estado.....	69
5.2. Análisis de la iniciativa de ley número 3028.....	70
5.3. Reglamentación de la iniciativa de ley.....	72
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
ANEXOS.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

Se desarrolló el presente trabajo de investigación, **Análisis jurídico del otorgamiento de un bono social a los trabajadores del Estado que no devengan salario mínimo**, tomando en consideración la realidad nacional desde un contexto socioeconómico y que conlleva a determinar cuáles podrían ser las razones por las cuales no ha habido desarrollo, y una de ellas es que la mayoría de los guatemaltecos que se ubican en el rango legal de salario mínimo, no lo perciben como lo establecen las leyes del país en materia salarial, específicamente los trabajadores estatales, no cubrir sus necesidades básicas.

La hipótesis es que el bono social no es considerado para los trabajadores del Estado que no devengan salarios mínimos, siendo ésta, causa de la deficiencia de la Comisión nacional del salario mínimo, al no inspeccionar que éstos sean pagados por los empleadores a sus trabajadores.

El objetivo fue analizar la legislación que protege a los trabajadores estatales en materia salarial, y los órganos que coadyuvan en el cumplimiento de éste, y que se tengan las consideraciones legales al respecto, y en cuanto el contenido de éstas sea actualizado de acuerdo a la realidad económica que impera en el país.

Se realizó un análisis jurídico de las leyes laborales y específicamente de la Ley de Servicio Civil y estatutos del Estado, en relación a materia salarial de los trabajadores del Estado, lográndose determinar el incumplimiento del pago del salario mínimo, haciéndose la propuesta de un aumento salarial a través de un bono social, que sea pagado adicional al sueldo y a los bonos o bonificaciones existentes, atendiendo a que éstos, devengan sueldos que permanecen estáticos desde hace varios años atrás.

El presente tema, objeto de investigación fue desarrollado con apoyo de los métodos de investigación social siguientes: método histórico que se utilizó al hacer un análisis de los antecedentes de los bonos: método jurídico utilizando.

Instituciones del derecho laboral que protegen a los trabajadores; el método analítico,



Sintético, deductivo e inductivo; asimismo del método científico, partiendo de las generalidades para luego hacer un análisis separado, con el fin de determinar la causa e importancia de la creación del bono social como un medio de aumentar el salario de los trabajadores del Estado antes indicados.

Se aplicó las técnicas bibliográficas, documental, Internet, entrevistas, elaboración de gráficas y cuadros.

Está contenido en cinco capítulos de la siguiente forma: en el capítulo I se analizan instituciones del derecho de trabajo; en el capítulo II, se desarrollo lo relacionado al bono y el bono social; en el capítulo III, el conflicto laboral y su clasificación; en el capítulo IV, solución y formas de resolver los conflictos laborales; y por último el capítulo V, Razones por las que se propone el aumento salarial por medio del bono social a los trabajadores del Estado; clasificación de los trabajadores y proyecto de la iniciativa de ley 3028.

Por tal razón y con el interés de que los trabajadores y trabajadoras sean justamente remunerados, se ha desarrollado el presente trabajo de investigación y análisis jurídico que lleva inmerso el interés de un beneficio económico para los trabajadores. El bono social consistente en cien quetzales mensuales, que se propuso éste monto sea aumentado en proporción al bajo poder adquisitivo de la moneda.

Atendiendo a las constantes reformas tributarias, se espera que de éstas el Estado, sitúe los fondos necesarios para la cobertura del pago del bono social.

Se espera que el contenido de este trabajo sea un importante aporte para los estudiantes interesados en el derecho laboral, y para muchos trabajadores y trabajadoras guatemaltecos.



CAPÍTULO I

1. Instituciones del derecho de trabajo

1.1 Derecho del trabajo

El derecho del trabajo, es una rama del derecho, cuyas instituciones, principios y normas jurídicas regulan la relación laboral que se origina entre trabajador y patrono, garantizando el cumplimiento de obligaciones entre las partes.

1.2 Patrono

Patrono se deriva del latín protector, padre. Esta denominación se daba porque el patrón era el protector, el que daba empleo, todos debían estar agradecidos a él. En la actualidad a este sujeto de la relación laboral se le denomina empleador.

Empleador es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

El empleador o empresario es una persona física aunque también cabe aplicarlo a las personas jurídicas que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.

1.3 Trabajador

“Trabajador es toda persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o de subordinación”.¹

¹ Perrot, Abelido. **Diccionario manual jurídico**. Buenos Aires Argentina, 2000. Pág. 655



La figura del trabajador es una de las mas antiguas dentro de las sociedades humanas, quizas la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara, el trabajador puede ser cualquier persona que realiza un trabajo dentro de la sociedad.

La condición de trabajador es tan importante para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y de la realización de una actividad definida es que puede, no solo subsistir él y su familia, sino también poseer una identidad, desarrollar habilidades y sentirse útil dentro de la sociedad.

Según el acuerdo 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el Artículo 13, "Trabajador es la persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

La definición legal contenida en el artículo tres del Código de Trabajo, preceptúa, Trabajador: "es toda persona individual o jurídica que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo." Para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones: a) será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; b) la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República en relación a los Derechos mínimos de la legislación del Trabajo. "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país, procurando bienestar de la familia.



- e) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- f) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- g) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

1.4. Empleado público

En la administración pública también es llamado empleado público, el trabajador del Estado y servidor público, y desempeñan funciones retribuidas en las administraciones públicas al servicio de los intereses generales.

El empleado público para el derecho administrativo, es aquel trabajador que por cuenta ajena cuyo empleador es el Estado, incluyendo la administración pública y los entes regulados por el derecho público desempeña una actividad laboral para éste.

En la mayoría de países hispano americanos y según el tipo de función pública a realizar, u organismo en el que se preste servicios, existen tipos de empleados al servicio de la Administración Pública: empleados públicos y funcionarios públicos.

“Servidor público, es la persona física que realiza función pública de cualquier naturaleza dentro de la administración pública”.²

Los trabajadores del Estado, son ampliamente conocidos también como empleados públicos, burócratas, servidores públicos y empleados del Estado.

² Martínez Morales I. **Derecho burocrático. Diccionarios jurídicos temáticos**, volumen V, Edit. Mexicana. Pág. 723

Manuel Ossorio, manifiesta que empleado público es “El agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la administración nacional, provincial o municipal. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el agente de la administración que tiene la representación del órgano al frente del cual se encuentra, con facultades de voluntad y de imperium con el ejercicio de la potestad pública”.³

Escriché, Joaquín, en relación al empleado público indica que: “Es el destinado por el gobierno al servicio público de la nación y pagado por éste.”

Atendiendo a estas definiciones se concluye que en materia administrativa se entiende por empleado público a “todo individuo que ingrese a la Administración Pública, nacional, mediante un nombramiento, contrato u otro vínculo, desempeñando una actividad de subordinación en la cual predomina de sobremanera, el esfuerzo intelectual sobre el físico”⁴

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 107 establece en relación a los trabajadores del Estado: “Trabajadores del Estado. “Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública”

.La Ley de Servicio Civil , regula en el artículo cuatro “Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, “La persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública”.

1.5. Contrato de trabajo

El contrato individual de trabajo, es un vínculo económico jurídico mediante el cual surge la relación de trabajo, por el que una persona física llamada trabajador se obliga a prestar servicios personales, materiales, intelectuales a otra persona individual o jurídica denominada empleador o patrono bajo la dependencia y subordinación de éste, quien a su

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Edit. Helliasta, Buenos Aires 1979. Pág. 281

⁴ **Doctrina administrativa de la consultoría jurídica de la presidencia de la república de Venezuela.**
Pág.22

vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada, éste puede ser escrito o verbal, pero en algunas ocasiones se hace caso omiso de esta institución, iniciándose la relación laboral automáticamente con el desarrollo del trabajo.

Éste regula las condiciones en las que se desarrollará el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes. El caso mas frecuente es que por parte del trabajador, éste se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por la parte del empresario en forma mensual o como convengan dichas partes. Además el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para ambas partes. Encierra un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente destacándose el derecho laboral y leyes laborales conexas.

Nuestro ordenamiento jurídico específicamente en el título segundo ordena que todos los trabajadores y patronos suscriban un contrato individual de trabajo al iniciar la relación laboral, ésta es una obligación del patrono. El contrato de trabajo debe ser registrado ante la Inspección General de Trabajo.

Este contrato puede ser por tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada, según el Artículo 25 del Código de Trabajo.

El contrato de trabajo es “Acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución.”⁵

Esta institución ha sido definida por Cabanellas como “El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privado y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”

La definición legal de contrato se encuentra contenida en el Código de Trabajo en el artículo 18, el que preceptúa: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a

⁵ De Diego, Clemente. **Nueva enciclopedia jurídica**, Edit. Francisco Seix, S.A. Barcelona 1985. Pág. 411

prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

1.6. Salario

“Se entiende en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo mínimo 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 este valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo”.⁶

El salario es: “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”⁷

“El salario es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es salario pues, el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrono o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el empleado y su familia y tiene por lo tanto carácter alimenticio.”⁸

Dada la importancia de esta institución, la definición legal preceptúa el Artículo 88 del Código de Trabajo, “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado”.

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 213

⁷ De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Edit. Porrúa 1984. Pág. 231

⁸ Walter Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho de trabajo**. Pág. 207

Según la definición legal, todo lo que el trabajador recibe del patrono es una contraprestación por el trabajo prestado a éste, lo que significa que el salario es una obligación del patrono y constituye un elemento esencial de la relación laboral.

Analizando las anteriores definiciones se concluye que el salario es todo tipo de remuneración en efectivo o en especie que el patrono paga al trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal entre las partes a cambio de un trabajo realizado para éste, por lo que se deduce que la naturaleza jurídica del salario es una contraprestación onerosa y conmutativa a un servicio que el trabajador presta al patrono, quien a cambio recibe un salario.

“Académicamente, el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de sus servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales.

Esas definiciones son como otras muchas de la academia, jurídicamente equivocadas; en primer lugar, porque en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores, especialmente obreros, y de modo más característico a los que cobran a destajo, por hora, jornadas (de donde se derivan las expresiones jornal y jornalero), semanas o quincenas; ya que la retribución que se percibe por meses es llamada sueldo; y, en segundo término, porque hay retribuciones por servicios personales que no son salario, ni tampoco sueldo, como sucede con los honorarios que se paga a los profesionales liberales y con la retribución de quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas.

De ahí que el concepto de salario lleve implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe. Precisamente por eso el problema salarial constituye uno de los temas más importantes tanto en el terreno económico y en el social cuanto en la protección que le otorga el derecho laboral en lo que respecta a su cuantía, a la forma, al momento y al lugar de pago, a la inembargabilidad absoluta o relativa, a la prohibición total o parcial de efectuar descuentos, salvo los expresamente determinados por la ley, forma de extender los recibos, etcétera.

El salario no exige que el pago se haga en dinero, aunque eso sea lo mas corriente; sino que puede serlo también, por lo menos parcialmente, en especie (alimentos, habitación y otros bienes de uso). (Nuestra legislación al respecto fija legalmente un máximo de treinta por ciento)

La determinación de los salarios ha dado siempre origen a muy diversas teorías de fundamento político y económico: libertad absoluta de contratación para ambas partes sobre la base de la ley de la oferta y la demanda, ley de bronce del salario , regulación absoluta por el Estado, libertad contractual partiendo de la obligación de respetar los salarios mínimos, los justos y los vitales, principio de igual retribución por igual trabajo, entre otros.

Sin embargo, se puede afirmar que actualmente ya nadie discute que la libertad de contratación, individual o colectiva, ha de jugar para la fijación de los salarios por encima del tope mínimo establecido por la ley, teniendo en cuenta las necesidades de diversa índole que ha de cubrir el trabajador para su subsistencia digna y la de su familia. Así, como dice Nápoli, el salario ideal es el salario justo, o sea el que obedece a la equidad y a la justicia social, y que ha de satisfacer no sólo las necesidades biológicas del asalariado, sino asimismo las espirituales”⁹

Al hablar de salario mínimo automáticamente nos viene a la mente que es el valor mínimo que puede devengar una persona a cambio de dar su fuerza de trabajo a un empleador; es el valor con el que podría satisfacer sus necesidades básicas, se dice podría, porque el costo de la vida cada día va en aumento y el valor adquisitivo de la moneda varía desfavorablemente de la misma manera.

El Código de Trabajo es una herramienta de vital importancia que se utiliza para poder medir correctamente el salario mínimo, aunque como se ha indicado en el desarrollo del presente trabajo, algunas disposiciones en materia de salarios ha quedado obsoleta, debido a la constante inflación, y por esa razón debieran considerarse algunas reformas en la legislación laboral.

⁹ Cabenellas, Guillermo. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, Buenos Aires Argentina 1979. Pág.685



1.7. Salario mínimo

“Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al salario vital mínimo; y aun cuando esta expresión resulta bastante ambigua, porque no especifica cuáles son las necesidades ha de cubrir, debe entenderse que quiere comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las recreativas; es decir, todas las que permiten afrontar una existencia decorosa y digna aunque sea modesta. Ahora bien, como el costo de la vida no se mantiene permanente sino que presenta una escala rápidamente ascendente, no basta fijar un salario mínimo o un salario vital; porque, el que en determinado momento resulta suficiente, deja de serlo al cabo de poco tiempo; y por eso el salario, además de ser mínimo y vital, ha de ser objeto de periódicas revisiones.”¹⁰

En Guatemala, anualmente en diciembre se hace una revisión al salario mínimo por una comisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y casi es imposible llegar a un acuerdo para ese aumento que se hace cada año a partir del día uno de abril, teniendo que tomar la decisión en la mayoría de los casos el Presidente de la República, y por lo regular se fija dicho aumento en un 5%. Ver anexo I, página 77

1.8. Relación laboral:

Al hacer referencia a la relación laboral se sobreentiende que es una relación entre dos personas, que nace de la celebración de un contrato, entre trabajador y patrono, el trabajador es siempre una persona física, mientras que el patrono puede ser una persona física o una persona jurídica. Según la legislación guatemalteca, la celebración del contrato no siempre es escrita, también puede darse verbalmente o con el sólo hecho de iniciar el desempeño de un trabajo. En Guatemala esta relación es tutelar, es decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas garantizadas para el trabajador en la Constitución Política de la República.

¹⁰ Guillermo Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 687



La relación laboral se perfecciona desde el instante en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que sea necesario que exista un contrato escrito.

En nuestro país las relaciones entre trabajadores y patronos, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en los Artículos 101, 102, que establecen las prestaciones laborales mínimas y el derecho al trabajo.

La legislación laboral guatemalteca, establece que la relación laboral individual o colectiva “Es un vínculo económico jurídico por el que un trabajador o grupo de trabajadores prestan a un patrono, sus servicios personales o la ejecución de una obra determinada a cambio de una retribución”

1.9. Sujetos de la relación jurídica laboral:

a) El patrón y el capital

Existencia de un patrono que es el sujeto activo de la relación jurídica laboral; y el trabajador es el sujeto pasivo. En algunas legislaciones también son considerados como patronos los contratistas, los intermediarios y los empelados de confianza.

b) Los trabajadores como antes se indica constituye el sujeto pasivo.

1.10. Estado

1.10.1. Definiciones

El Estado es un ente político con personalidad jurídica, que se manifiesta con una organización política, social, económica, política soberana y coercitiva, conformada por un conjunto de instituciones que tienen la facultad de regular la vida nacional dentro de su territorio.



San Agustín: El Estado “Es una reunión de hombres dotados de razón y enlazados en virtud de la común participación de las cosas que aman”

Guillermo Cabanellas, en su diccionario de Ciencias jurídicas, sociales y políticas, al respecto dice que es difícil dar una definición, porque se trata de un concepto muy discutido. Por ello es preferible limitarse a decir que, según Adolfo Posada, el Estado “Es una organización social constituida en un territorio propio, con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política”, y para Capitant, es “Grupo de individuos establecidos sobre un territorio determinado y sujeto a la autoridad de un mismo gobierno”¹¹

Al hablar de Estado, se piensa en una forma de convivencia social de los individuos como miembros de una sociedad que están sujetos a reglas y normas que la hacen posible, y sometidos específicamente a su Constitución Política.

En sentido amplio, el Estado es la organización que dirige y regula la vida de los habitantes de su territorio, es el órgano que garantiza la satisfacción de sus necesidades económicas, sociales y culturales. La forma de garantizar la satisfacción de necesidades de tipo económico se logra generando fuentes de trabajo y haciendo que se cumplan las leyes laborales en materia salarial, y a la vez se genere crecimiento económico. Mientras más crecimiento económico se desarrolle, surgen más posibilidades de empleo.

En la concepción del Estado como benefactor de la población de su territorio, ha de definir sus políticas públicas específicamente las económicas, educativas y culturales hacia un mejor nivel de vida, promoviendo fuentes de trabajo, ampliación de los servicios y beneficios sociales ya existentes, y otros como la educación que encaminan a la superación de las personas para alcanzar un mejor nivel de vida en bienestar social y económico.

¹¹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 294

1.10.2. El Estado en calidad de patrón

Al Estado en calidad de sujeto de la relación jurídica laboral se le denomina patrono o empleador, y constituye el sujeto pasivo de tal relación, y en el ámbito laboral guatemalteco, es el mayor empleador, debido al alto volumen de trabajadores que ocupa para la realización de sus funciones en sus instituciones estatales.

Según el convenio 1939 sobre los contratos de trabajo. En su Artículo 1 literal b) “el término empleador se aplica, salvo indicación en contrario, a cualquier autoridad pública, individuo, sociedad o asociación”

1.10.3. Régimen de los trabajadores del Estado

Como patrono del sector público, su relación laboral se regula por una legislación basada en normas especiales de carácter administrativo que lo hace diferente al sector privado cuya relación laboral la regula el Código de Trabajo Decreto 1441.

Dentro de la relación laboral que existe con los empleados de la administración pública y que no se rigen por este cuerpo legal que tutela el derecho laboral de los trabajadores de la iniciativa privada. El Código de Trabajo Decreto 1441 en su Artículo 191, establece “Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo Decreto 1441. En el mismo cuerpo legal, establece en el Artículo 192. Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda.

Asimismo el Artículo 193 preceptúa “Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que por su naturaleza estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos”.



La Constitución Política de la República, en su Artículo 108.- Régimen de los trabajadores del Estado, establece: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepciones propias de dichas entidades.”

La Ley de Servicio Civil es de orden público y establece garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores del sector público.

El Artículo cuatro de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República preceptúa “Que la relación laboral entre el Estado como persona jurídica y sus trabajadores constituyen una relación de derecho laboral, aunque no se apliquen las normas del derecho de trabajo; y, es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la administración pública en virtud de nombramiento, contrato de trabajo o cualquier otro vínculo de conformidad con la ley.”

Consecuencia de la prestación de servicios personales, materiales o intelectuales según la doctrina da lugar a la relación laboral que incluye los elementos de prestación de servicios, retribución, subordinación y dependencia continua.

1.10.4. Contrato de los trabajadores del Estado

Se debe tener presente que en la administración pública cada ministerio procesa los contratos de trabajo de sus trabajadores.

“En Guatemala, en el ámbito de la administración pública, difícilmente se puede determinar la cantidad de trabajadores estatales con que cuenta, ya que hay diversidad de contratación. La mayoría de cifras trata sobre empleos basados en el número de plazas autorizadas, pero no todas las plazas autorizadas están ocupadas, por lo que no es una medida precisa de conteo del nivel de empleo.

Asimismo existen otras categorías de empleados las cuales no están todas incluidas en los listados de plazas autorizadas. La forma de contratación depende de las diversas categorías donde están asignados los trabajadores.

La categoría que incluye a los empleados por contrato, y que están asignados a la categoría 022, son los que son contratados para proyectos con un plazo de existencia definida, para el desarrollo de proyectos de infraestructura, o proyectos con financiamiento externo

Se considera que la mayoría de trabajadores está concentrada en una de las dos categorías técnicas, en una de ellas se incluyen las ocupaciones para las cuales se debe recibir capacitación a nivel de escuela secundaria en programas de certificados vocacionales”.¹²

1.10.5. El Estado y la relación laboral

Las Relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, donde el trabajador aporta el trabajo, en tanto que la persona que aporta el capital es el empleador, patrono o empresario. El trabajador es una persona física, mientras que el empleador puede serlo o ser una persona jurídica, esta relación se regula a través de un contrato de trabajo en el cual, ambos son partes contratantes; de esta relación laboral nacen derechos y obligaciones entre el trabajador y el Estado en calidad de patrono.

La relación laboral de los trabajadores del Estado, da inicio en el momento de tomar el cargo, previo a un nombramiento, dando lugar a lo que se denomina relación funcional, que se define como “Vínculo jurídico laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil, desde el momento que inicia el ejercicio del cargo, hasta la entrega del mismo.”¹³

De la relación laboral nacen derechos y obligaciones entre el trabajador y el Estado en calidad de patrono. Algunas obligaciones de los trabajadores del Estado, son: velar y

¹²www.unpan1.un.org/entrador/group/public/documents/...Claad0004408.31/10/2003-empleadospublics/numomentosdeteminadopdf. (30 septiembre 2013)

¹³Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo** I. Edit. Estudiantil Fénix, Guatemala 2002. Guatemala. Pág. 140.



defender la Constitución Política de la República, cumplir con lo que preceptúa la Ley de Servicio Civil y sus reglamentos, cumplir las órdenes de sus superiores, dentro de la institución y evitar actos reñidos con la ley.

La Constitución Política de la República, refiriéndose a las relaciones laborales entre trabajadores y patrono, en el Artículo 102 establece las prestaciones laborales mínimas. Asimismo el Artículo 101, establece “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. En atención a lo establecido, el derecho del trabajo es un derecho tutelar y que garantiza la protección de las garantías mínimas laborales.

El Artículo Cuatro de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República, establece que la relación laboral, entre el Estado como persona jurídica y sus trabajadores constituye una relación de derecho laboral, aunque no se apliquen las normas del derecho de trabajo; y, es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la administración pública por virtud de nombramiento, contrato de trabajo o cualquier otro vínculo legalmente establecido por la ley.



CAPÍTULO II

2. Bono

Como es natural, la acción humana suele regirse por incentivos, y como trabajador tiene aspiraciones, inquietudes, ambiciones e intereses económicos de algo más, que satisfaga algunas necesidades básicas insatisfechas que a causa de la inflación que prevalece en Guatemala, y que cada día crece desproporcionadamente en los diferentes sectores sociales, y que no hace falta realizar estudios de tal fenómeno para determinarlo, ya que a diario se presentan tantas escenas inevitablemente dejan ver el alto índice de pobreza y pobreza extrema que impera.

La población guatemalteca económicamente activa cada vez se ve mas afectada en cuanto a materia salarial derivada de la incompatibilidad de sus ingresos en relación a los gastos para su subsistencia y la de su familia, debido a que cada vez el poder adquisitivo de la moneda se hace mas deficiente, y es por ello que cuando se escucha hablar de bono, inmediatamente surge la idea de un incentivo económico. En atención a este tema se dan a conocer diferentes teorías al respecto.

2.1. Definiciones

El bono como sinónimo de incentivo es aquello que mueve a desear o hacer algo. Puede tratarse de algo real como dinero o simbólico, que consiste en la intención de dar u obtener una satisfacción. En la economía, un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector, con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Ossorio, Manuel, en relación al bono social para trabajadores del Estado, indica que: "Incentivación es un método de trabajo encaminado a incrementar la producción mediante premios a los trabajadores que superen una cantidad determinada de ella. Trátase de un sistema muy discutido y generalmente rechazado por las organizaciones sindicales." ¹⁴

¹⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Edit. Helliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1979. Pág. 371

Según la definición anterior, el bono lo paga el empleador, sólo si el rendimiento del trabajador es superior al rendimiento normal dentro del horario ordinario de trabajo y es por ello tiene un rechazo de parte de las organizaciones sindicales, porque en cierta forma se está violentando las garantías mínimas laborales.

Ossorio, Manuel, en relación al bono como subsidio familiar, indica que: “Subsidio familiar, es la cantidad que por imperio de la ley o por normatividad, deriva de las convicciones colectivas del trabajo, que perciben los trabajadores por encima de su salario, para atender a las cargas de familia (hijos y, en ocasiones, también esposa).”

Ahora bien, esa mayor retribución a los trabajadores con carga de familia podría traer, como consecuencia perniciosa para los mismos, que los empresarios se abstuvieran de contratarlos, prefiriendo, por su menor costa, a los trabajadores sin cargas de familia. Para evitar ese riesgo, algunas legislaciones crearon el Fondo compensador de asignaciones familiares, formado con la aportación obligatoria de todos los empleadores. En esas condiciones, los patronos no tienen que entrar a considerar si sobre sus empleados pesan o no cargas de familia; sino que es el Fondo el que, con cargo a las cantidades acumuladas, paga a los trabajadores los subsidios familiares a que tienen derecho”¹⁵

El salario familiar al que se hace referencia, en algunos países es una forma de complemento salarial a los trabajadores casados y padres de familia. Siendo ésta una forma de perjudicar la contratación laboral para los trabajadores que tienen una familia que sostener económicamente, como se indicó en algunas legislaciones esta carga social la tienen constituida en un fondo monetario nacional al que aportan en forma equitativa y por cada trabajador los empresarios, para disponer de éstos a favor de los trabajadores indicados”.

Se considera un bono como subsidio familiar, porque es un ingreso económico adicional al sueldo que viene a favorecer a todos los miembros del núcleo familiar aumentando la disponibilidad económica para la adquisición de productos de la canasta básica o bien para cubrir gastos por consumo de servicios en la familia.

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 723

El tratadista De Diego, define los bonos indicando que son premios o incentivación laboral y dice que es “La suma de dinero, prestación en especie o beneficio que obtiene el trabajador conforme a un sistema establecido de condiciones o pautas, y que reviste la condición de prestación remuneratoria, integrando el salario del trabajador.”¹⁶

El bono como bono de trabajo “Es el dinero que como retribución debe recibir un trabajador”.¹⁷

La remuneración es uno de los elementos más importantes en el mantenimiento de una relación armónica de trabajo. Y realmente todo trabajador a cambio de su trabajo debe percibir una remuneración acorde y que compense su fuerza de trabajo.

Frecuentemente aumenta el número de empresas que fomentan su producción proponiendo metas individuales a sus trabajadores y premiando la voluntad del empleador, con la figura de un bono a los trabajadores que lo logren.

Aunque para muchos trabajadores su pago salarial está constituido por diferentes formas de pago que no constituyen salario, es el caso de los bonos ocasionales que lo reciben del empleador como primas, bonificaciones o gratificaciones, y lo reciben no como un beneficio, y tampoco para acrecentar el patrimonio del trabajador.

Bono es un sobresueldo es una remuneración especial, fija o eventual, añadida al sueldo permanente. “El sobresueldo es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que se prestan sus servicios.”¹⁸

Los sobresueldos no constituyen base del salario, y por lo mismo no forman parte para el cálculo de prestaciones laborales, ni para pago de prestaciones de seguridad social, ahorrándose las empresas de esta manera el pago de sumas considerables en la carga de prestaciones laborales y fiscales.

¹⁶ De Diego, Juan Arturo. **La remuneración del trabajador**. Edit. Desalma Buenos Aires Argentina. 1984. Pág. 193

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 511

¹⁸ Martínez Morales, Rafael I. Edit. Mexicana. **Ob. Cit.** Pág. 129

Para Manuel Ossorio, el trabajo insalubre “Es el trabajo que se ejecuta en condiciones que resultan nocivas a la salud del trabajador, por realizarse en lugares de aire viciado o donde existen emanaciones o polvos tóxicos o por cualquier otra circunstancia. La jornada en esta clase de labores es de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales. Cuando se alterna trabajo insalubre con trabajo salubre, cada hora del primero se computa como una hora y veinte minutos. La insalubridad del trabajo es determinada por el Poder Ejecutivo.”

Asimismo suele llamarse trabajo insalubre, “El que por extremo riesgo, insalubridad inevitable, inmoralidad manifiesta, u otra causa que perjudique la certeza o gran probabilidad queda exceptuado por decisión de la autoridad; bien por todos los trabajadores o para algunos de edad, sexo o alguna otra circunstancia. Sin tales manifestaciones, a la mujer le han prohibido hasta no hace mucho las profesiones liberales, entre otra ocupación”

De la misma manera hace referencia al trabajo peligroso que “Es el que en su ejecución implica un serio riesgo para la integridad corporal del trabajador; ya sea por las condiciones del lugar, como las de minería a gran profundidad (por la contingencia de los desprendimientos de tierra o emanaciones de gases) cual otros por la índole de las materias (explosivos, inflamables) o de las instalaciones (centrales eléctricas).

Aparte una mejor retribución por lo común para tales tareas, la peligrosidad lleva casi siempre a jornada legal menor, a prohibición del empleo de mujeres y menores y al más amplio despliegue de los dispositivos y equipos de seguridad y salvamento.”¹⁹

El trabajo en ningún momento es insalubre, sino que son las condiciones en que éste se desarrolla, y que significan un riesgo para el trabajador.

Son trabajos o centros de trabajos insalubres los que, por su naturaleza, pueden dar origen a condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores e incluso vecinos, por causa de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos, sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables, explosivas o radiactivas, o a ruidos excesivos.

¹⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág 757

En la legislación argentina, cuando un área laboral es declarada en estado de insalubridad, se da un plazo para que la industria o empresa recurrente, solvente esta situación, y si realmente la resolución es de declararla insalubre, la jornada laboral no debe exceder de seis horas por día y treinta y seis a la semana.

Definición legal: El Código de Trabajo Decreto 1441, en el Artículo 201, establece que “Son labores, instalaciones insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse esas actividades.”

Tratándose de una remuneración eventual agregada al sueldo, para el trabajador es una situación de incertidumbre en relación a su ingreso mensual contra los gastos de subsistencia de él y de su familia, al no tener la certeza del monto con el que contará para la satisfacción de sus necesidades básicas, y sobre todo a costa de su salud y su vida.

Guillermo Cabanellas, al referirse a las primas como sobresueldos, indica que: “Las primas constituyen sobresueldos que se concede a los trabajadores al lograr una producción por encima de lo señalado. La finalidad de las primas, palabra que etimológicamente se relaciona con la palabra premio, es la de combinar el interés del trabajador al que se brinda la posibilidad de mejorar su remuneración intensificando las tareas, con el mayor beneficio del empresario, que obtienen mas rendimiento en menos tiempo. En todo caso, para su

paliación, se parte de un salario mínimo garantizado, que se eleva automáticamente con la productividad obrera”²⁰

Ossorio Manuel, define como salario con primas “El que estimula el rendimiento laboral, en mayor cantidad y mejor calidad, con recompensas especiales en su retribución.”²¹

Al bono se denomina salario progresivo al salario que recibe un trabajador cuando desarrolla laboralmente una actividad especial, superior al rendimiento mínimo establecido. Es un suplemento consistente en una bonificación, un bono, sobresueldo o prima, que se le paga por producir más en igual tiempo o por producir algo en menos tiempo del establecido.

Hernández Márquez, en lo que se hace llamar salario progresivo, indica que “Este sistema constituye una forma mixta de retribución del trabajo, en la cual junto a la manera pura del salario puede darse las modalidades, como la prima de rendimiento, la cual se mide en forma económica dentro de la empresa y conforme el resultado de dicha medición, es la prima que recibirá cada trabajador en forma individual junto con su salario y la modalidad del salario con primas varias.”²²

Manuel Osorio, define el salario progresivo como “El sueldo que recibe el obrero cuando desarrolla un grado especial de actividad, superior al rendimiento mínimo establecido. El suplemento consiste en una bonificación, sobresueldo o prima, que se le abona por producir más en igual tiempo o por producir algo en menor tiempo”.²³

La masa salarial, es definida como la remuneración de los asalariados en dinero o en especie, que una empresa paga a un asalariado como contraprestación por el trabajo que haya realizado por parte del mismo, sumando a esto el valor de las contribuciones sociales a pagar por el empleador a los sistemas de seguridad social obligatoria, o a los sistemas privados de seguro social.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación latinoamericana**, T. II. **Derecho individual de trabajo**, Vol. II, Edit. Helliasta, S.R.L. Tercera edición, Argentina 1988. Pág. 301

²¹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 686

²² Hernández Márquez., Miguel. **Tratado elemental de derecho de trabajo**, T. I, Edición editorial Gráficas, Heron s.f. Madrid 1972. Pág. 390

²³ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 728

El concepto conocido como masa salarial no es uniforme en todas las empresas, sino fruto de una situación inicial, o bien una vía de negociación o legislación laboral específica, así a lo largo de la vida de una empresa puede haber variaciones que incidan en los componentes de dicha masa, como sueldos, bonos, pagos extraordinarios, subsidios, prestaciones laborales, cargas patronales, aguinaldos, pago de carrera universitaria, pago de capacitaciones laborales.”²⁴

Como se ha observado en el desarrollo del presente trabajo, bono tiene una diversidad de sinónimos pero todos concluyen en que es un aliciente, una motivación, una incentivación, una suma de dinero adicional, un beneficio económico para que el trabajador supere su rendimiento laboral dentro de su horario ordinario y se incremente la productividad y beneficio económico para la empresa.

2.2. Bono social

En referencia al bono social objeto del presente trabajo, éste consiste en una bonificación salarial mensual para los trabajadores del Estado que no devenguen salario mínimo establecido en la ley, y que será adicional al salario inicial sin excluir los bonos o bonificaciones existentes.

El Artículo 103 primer párrafo de del Código de Trabajo Decreto 1441, establece que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Del bono social para los trabajadores del Estado existe la iniciativa de ley 3028, la que se pretende sea aprobada, y se cree un rubro de asignación monetaria en el presupuesto de gastos del Estado, y se emita un acuerdo para el cumplimiento del pago de dicho bono.

De hacerse realidad el cumplimiento del pago de este bono social, se estará dejando de disminuir el salario del trabajador, al dejar de ser un bono incentivo, y tendrá la certeza que mensualmente lo estará recibiendo.

²⁴ www.buenastareas.com-Masasalarial&definición de bonos. (10 de octubre 2013)



Guatemala, ratificó el Convenio Internacional de Trabajo número 95 como ley ordinaria al momento de ser suscrito, y el cual establece que todos los ingresos que percibe el trabajador como contraprestación de los servicios prestados es salario, haciendo alusión al principio que en caso de duda y en materia laboral, la ley se interpretará en el sentido mas favorable para los trabajadores.

Se sugiere que el estudio y creación del bono social sea a cargo del Ministerio de Desarrollo Social, que es un ente ministerial que fue creado bajo la dirección del Presidente de la República de Guatemala, y su función es diseñar, regular y ejecutar las políticas para mejorar el nivel de bienestar de las personas en pobreza y pobreza extrema y otros mas necesitados, de manera que los dote de capacidades y oportunidades para mejorar sus condiciones de vida, y con respeto a los derechos humanos y constitucionales.

También es función de este ministerio, cumplir y velar porque se cumpla el régimen jurídico sobre el diseño, ejecución, organización, control y prestación de servicios relacionados con los programas sociales, evitando la exclusión. La cartera también deberá formular la política de desarrollo social urbano y rural apoyado en entidades públicas, municipales y sistemas de consejos de desarrollo.

Además deberá crear el sistema nacional de información social que incluya una base única de beneficiarios y así establecer normas para que los programas sean transparentes, efectivos, temporales y sin sujeciones político partidarias.”²⁵

La creación de este ministerio fue institucionalizada oficialmente con la publicación en el diario de Diario de Centro América el siete de febrero de dos mil doce. Su creación fue el veinticinco de enero de dos mil doce, obedeció a la orden del Presidente de Guatemala, para la continuación de los programas sociales iniciados durante el gobierno anterior. Así reemplazó al Consejo de cohesión social.

Por lo que se espera la intervención de este ministerio para que sea una realidad la creación del bono social no solo para los trabajadores del Estado, sino para la población trabajadora de la iniciativa privada, y que su monto sea aumentado en proporción a la inflación económica que se presenta a diario en Guatemala.

²⁵ Wikiguate.com.gt/wiki/Ministerio_de_Desarrollo_Social. (11 de septiembre 2013)



Como es de observarse la población económicamente activa cada vez se ve más afectada en las condiciones laborales reguladas en las garantías mínimas que establece la Constitución Política de la República, y leyes laborales que tutelan esta relación. Una de las primeras condiciones pactadas es el salario a devengar, el cual según la legislación guatemalteca no debe ser inferior al salario mínimo.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme lo determina 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”

De lo que se deduce que todos los trabajadores devengan un salario mayor a éste, pero la realidad de muchos trabajadores y trabajadoras no es así, y específicamente de algunos trabajadores del Estado, el salario se conforma de una diversidad de rubros, tal es el caso de los bonos. Se puede observar en la publicación del Plan anual de salarios de la oficina nacional de servicio civil, y que con vigencia del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, y en el cual se puede apreciar este fenómeno salarial. Ver anexo II página 78 y 79

En atención a todos los trabajadores y trabajadoras del Estado que no devengan salario mínimo, se considera necesaria la creación del bono social, consistente en cien quetzales mensuales adicionales al sueldo sin menoscabo de otras bonificaciones existentes, por lo que se insta al Estado de Guatemala, a que se reanude el trámite de la iniciativa de ley 3028 con la que se promueve la creación de dicho bono; aunque en la actualidad y por la realidad económica que prevalece en nuestro país, este valor ya es insuficiente y debiera ser aumentado, y no sólo en beneficio de los trabajadores del Estado, sino también de los trabajadores del sector privado, será de gran beneficio para toda la población trabajadora; y para los trabajadores del Estado.



Se sugiere establecer por parte del mismo la asignación de fondos monetarios específicamente de donde se pueda disponer el pago, y que no tenga fines demagógicos ni proselitistas, a pesar que el 4º. considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 establece que el derecho laboral debe ser objetivo, realista y democrático, y en este caso es evidente esperar que sea una realidad y por ello se sugiere que sea aplicable a los trabajadores del Estado indicados anteriormente y por lo tanto se propone la reforma del Artículo 115 adicionando el Artículo 115 bis e incluir aspectos de la iniciativa relacionada.

La Constitución Política de la República, preceptúa en el Artículo 107 “Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo organizado o persona alguna”.

El 4º. Considerando del Código de Trabajo Decreto 1441, establece:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles protección jurídica preferente;
- b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador;
- c) El derecho de trabajo es un derecho imperativo;
- d) El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo;
- e) El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que en su aplicación, el interés privado debe prevalecer ante el interés social o colectivo; y
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático que orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que conforman la mayoría de la población, constituyendo así una mayor armonía social, favoreciendo intereses de trabajadores y patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente indispensable para que impere la libertad e igualdad económica;

Los salarios y salario mínimos cada vez son mas escasos en cuanto al poder adquisitivo de la moneda, ya no se ajustan a la realidad económica y se hace necesaria una actualización salarial.

El derecho del trabajo colectivo, forma parte del contenido del derecho del trabajo, y la regulación contenida en nuestra legislación establece una serie de principios mínimos que tienden a regular en favor de la clase trabajadora, por ser ésta la que se encuentra en condiciones de desigualdad material y económica que para lograr la igualdad jurídica, se han instituido éstos para el fortalecimiento de la paz, la democracia, la justicia y la legalidad. Al referirse a los derechos mínimos, se está haciendo con el fin de otorgar a la clase trabajadora el punto de partida para cualquier tipo de negociación o acuerdo que se obtenga con la clase patronal, evitando con ello el menoscabo de la dignidad económica y social de los trabajadores, circunstancias que si el legislador no hubiese prevenido ocurrirían constantemente.

Cabrera del Valle, Carlos Alejandro, en relación al bono social para trabajadores del Estado, indica que: “El desarrollo socio económico necesariamente tiene que ir ligado a la tierra y el poder adquisitivo de bienes por parte de los comunitarios, especialmente los que residen en áreas rurales del país.” por lo que debe ir ligado a la tierra porque ésta es fundamental en el desarrollo, y el bono social debe ir encaminado específicamente a fortalecer la tierra, para que la producción mejore y las condiciones de vida de las personas que se encuentran en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

Siendo la pobreza sinónimo de subdesarrollo, es una situación de forma de vida carente de acceso a los recursos para satisfacer las necesidades económicas, físicas y psíquicas humanas básicas que inciden en un desgaste del nivel de vida de las personas en cuanto a la canasta básica, vestuario, educación, asistencia médica y otros servicios como el agua potable, energía eléctrica, extracción de basura y otras.

En nuestro medio se presentan paralelamente la pobreza urbana y la pobreza rural, son formas de carencias que sufren las personas para alcanzar una vida digna, bien de salud, educación o cualesquiera otras, son la mismas con independencia del lugar en que se



produzcan. Sin embargo, es importante conocer las formas concretas en que se manifiestan a fin de diseñar las políticas adecuadas para superarlas.

En nuestro país, a diario se observan manifestaciones del fenómeno social pobreza y pobreza extrema que a la vez trae consigo otros problemas de tipo social que van en detrimento de la sociedad guatemalteca.

2.3. Antecedentes de los bonos o bonificaciones

Este tipo de prestaciones se han otorgado a los trabajadores desde hace muchos años, fundamentándose en las modalidades que se han empleado y que forman parte del salario y que en algunas legislaciones se denominan primas varias como también bonificaciones, incentivos, sobresueldos, subsidios económicos, y que forman parte directa o indirecta al rendimiento de los trabajadores, y son concedidos en forma de producto, tomando en cuenta la producción y la economía de la misma.

Algunos tratadistas han dado en llamar al bono como salario progresivo, constituyendo una forma mixta de retribución salarial, que se calcula de acuerdo a su producción en el trabajo. Se pueden mencionar como bonos adicionales los siguientes:

Ley Bonificación Incentivo Decreto 78-89 del Congreso de la República

Como se ha observado en el desarrollo del presente trabajo de las diferentes acepciones de bono y bonificación, por lo tanto significa una ventaja o un beneficio; por lo que se puede definir que bono es la acción y efecto de otorgar un bono o una bonificación consistente en dinero por el empleador al trabajador.

En 1989, es creada en la legislación guatemalteca la figura llamada bono incentivo por medio del Decreto 78-89 promulgada por el Congreso de la República el siete de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, el que en su artículo primero establece “Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia”.



De esta manera las características de incentivación en la productividad y eficiencia se desvanecieron al estar contra su naturaleza el establecimiento de una bonificación incentivo cuyo monto es de doscientos cincuenta quetzales, y como consecuencia de ésta, cualquier trabajador del sector privado, sea o no productivo dentro del horario ordinario de trabajo recibirá la bonificación incentivo, quedando sin efecto en las empresas privadas incentivar a sus trabajadores.

Esta es creada a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñe, una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales que el empleador deberá pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado.

2.3.1. Clases de bonos

En la iniciativa privada, en materia laboral han surgido algunos bonos para compensar el esfuerzo laboral de la clase trabajadora y a la vez para dar cobertura a la carestía de la canasta básica, la que constantemente se mantiene en alza de precios.

De estos bonos cabe mencionar la bonificación incentivo creado por Decreto No. 78-89, indicado anteriormente.

2.3.2. Bonos o bonificaciones a los trabajadores del Estado

En relación a los trabajadores del Estado, históricamente se sabe que el Estado de Guatemala, compensa los salarios de sus trabajadores con beneficios monetarios directos, y beneficios salariales, según lo establece el Acuerdo Ministerial Clasificación Presupuestaria para el Sector Público del presupuesto 35-2006 de fecha dieciocho de agosto de dos mil seis.

Salario Inicial: En sí no es un beneficio, sino la retribución que el Estado como patrono efectúa al servidor, empleado público o trabajador del Estado por sus servicios durante un período de tiempo determinado y con base en un nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido.



Complemento al salario inicial: Representa una asignación dineraria extra que recibe un empleado cuando por motivo de cambios efectuados en el sistema de clasificación.

- a) Bonificación de Emergencia: Es el ingreso mensual adicional que perciben todos los empleados públicos de acuerdo con las leyes vigentes;
- b) Bonificación Profesional: Se le paga exclusivamente a profesionales que ocupen puestos que exijan esa calidad y ser colegiado activo. El monto está establecido en las disposiciones legales vigentes;
- c) Bono por antigüedad: Lo reciben los empleados que ocupan puestos que no requieren ser profesionales universitarios para su desempeño. Su monto se establece en las disposiciones legales correspondientes;
- d) Escalafón: Los empleados públicos del magisterio nacional obtienen un escalafón, el cual fue establecido desde 1961 y su monto se determina aplicando el porcentaje que corresponde al sueldo básico o salario inicial del puesto docente, en los niveles de educación pre-primaria, primaria y nivel medio;
- e) Bono Vacacional: Inicialmente se fijó en Q.150.00 en julio de 1,992, y fue incrementado a Q.200.00;
- f) Aguinaldo: Constituye el sueldo número 13 para el servidor público.

En la actualidad el trabajador recibe un aguinaldo, un bono catorce y la bonificación por rendimiento, con respecto a los primeros, cabe mencionar que el aguinaldo constituye el sueldo número trece y el bono catorce tal como su nombre lo indica y que ambos son pagados por el empleador en los meses de julio y diciembre de cada años respectivamente.

Cuando el pago de los bonos salariales a los trabajadores son pagados ocasionalmente y de una forma liberal del parte del empleador, éstos no constituyen parte del salario, como bonos, primas, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, y lo recibe en dinero o



no para su beneficio ni para aumentar su patrimonio, sino para desempeñar un trabajo en un tiempo menor del tiempo establecido, tal es el caso del gasto de medios de transporte, un porcentaje de servicio de cafetería, elementos de trabajo y otros similares, que únicamente sirven al trabajador para la realización del trabajo.

Otros pagos como no constitutivos del salario por sus efectos negativos para los trabajadores y positivos para los empleadores son los pagos que pueden ser pactados como no salariales entre el trabajador y el empleador, estos pagos no constituyen base para el cálculo de prestaciones sociales ni seguridad social.

En la administración pública existen otros tipos de bonos y que no constituyen parte del salario y por lo mismo tampoco son base para cálculo de prestaciones sociales, laborales ni seguridad social.

2.3.3. Clases de bonos en la administración pública según acuerdo ministerial 35-2006 **Clasificación presupuestaria para el sector público**

Artículo Uno: "Autorizar a partir del uno de enero de dos mil seis, las modificaciones al Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, en las clasificaciones y en la forma que a continuación se indica, para personal de cargos fijos:

Erogaciones que se hagan al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público, en concepto de retribución al cargo, así como complementos y derechos escalafonarios: Se mencionarán los cargos cuyos sueldos se complementan con diversidad de bonos:

a) Al personal de cargos fijos

013 Complemento por antigüedad al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, derivado del bono por antigüedad, a que tienen derecho los trabajadores públicos por el tiempo de servicios continuos prestados al Estado, de conformidad con la disposición legal que le da origen"



014 Complemento por calidad profesional al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, derivada de la bonificación profesional, a que tienen derecho los trabajadores profesionales colegiados activos, de acuerdo a la disposición legal que le da origen.

015 Complementos específicos al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente por bonos específicos derivados de la emisión de decretos, acuerdos, suscripción de pactos coletitos de condiciones de trabajo y otras disposiciones legales, tales como Bono de riesgo, bonificación de responsabilidad de tránsito aéreo; y la bonificación extrasalarial del Banco de Guatemala, Fondo de regulación de valores y superintendencia de Bancos.

016 Complemento por transporte al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, derivada del bono de transporte a que tienen derecho los trabajadores públicos de la ciudad capital, para compensar sus gastos de transporte al trabajo, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

b) Al personal en cargos temporales

025 Complemento por antigüedad al personal temporal bono por antigüedad

026 Complemento por calidad profesional al personal temporal. Bonificación profesional

027 Complemento por transporte al personal temporal. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, por bonos específicos, derivada de la emisión de decretos, acuerdos gubernativos, suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y otras disposiciones legales vigentes.

028 Complemento por transporte al personal temporal: Bono de transporte. Otorgándose la mayoría de estos bonos al personal por jornal y a destajo; al personal por servicios extraordinarios.

Como se puede observar la existencia de una diversidad de bonos salariales con diferentes denominaciones, por lo que cabe decir que si puede ser una realidad la creación del bono social para los trabajadores del Estado que no devengan salario mínimo, y aún para el resto de la clase trabajadora del sector privado, y aún ser aumentado en su monto debido a la acelerada inflación, y dicho bono pueda en parte disminuir el alto costo de la canasta básica de los trabajadores, y

Adicional a los bonos antes indicados, los trabajadores del sector público cuenta con el aguinaldo, el bono 14, bono vacacional y la bonificación incentivo.

2.4. Naturaleza del bono

Primero debemos partir que el bono no se enmarca dentro de una figura amplia del denominado salario, y atendiendo a diferentes aspectos relacionados se cuenta con las siguientes teorías.

2.4.1. Onerosa y conmutativa

Su naturaleza se considera onerosa y conmutativa, porque dentro de la relación laboral se generan obligaciones equivalentes y recíprocas; es una contraprestación económica por el trabajo prestado.

2.4.2. La teoría de las obligaciones

Que se basa en que el bono o bonificación al igual que el salario debe ser efectivo por parte del patrono como producto de la obligación que éste tiene en virtud de la relación laboral existente entre él y el trabajador.

2.4.3. Naturaleza económica

Algunos autores que han denominado a los bonos y bonificaciones, como premios, o incentivos, gratificaciones, primas, etc., porque van encaminados al rendimiento de la productividad, por lo que sostienen que los bonos tienen naturaleza económica,



incentivando así la eficiencia y productividad del trabajador en la producción, dando oportunidad a los trabajadores de obtener un ingreso adicional al salario pactado.

En cuanto a la productividad, el doctor Ayau, la define como “ La transformación de insumos en productos. Aclara que los insumos son los recursos que el empresario emplea en el proceso productivo, y los productos son el resultado de la actividad empresarial, siendo su objeto principal el de satisfacer el consumo. Esta actividad tiene como última finalidad para el empresario y la economía, maximizar la utilidad, es decir la diferencia entre el ingreso total de la empresa y el costo total”.²⁶

De acuerdo al criterio de que los bonos, bonificaciones o incentivos salariales constituyen parte del salario del trabajador, algunas legislaciones no la excluye del salario de forma expresa aunque hay algunas limitaciones en sus efectos, y son

2.5. Características

- a) Deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo, y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.
- b) No afectos a pago de cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto nacional de capacitación y productividad
- c) No forma parte del salario en el cálculo de indemnización y prestaciones laborales, salvo para el cálculo del séptimo día que se computa como salario ordinario
- d) No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; Instituto de Recreación de los Trabajadores; e Instituto Nacional de Tecnología y Capacitación, salvo que patrono y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

²⁶ Ayau, Cordón., Manuel. **El proceso económico, manual del estudiante**, segunda parte, Universidad Francisco Marroquín. Guatemala, Guatemala. 1997. Pág. 15



e) No origina renta imponible

En doctrina se considera bonos, bonificaciones, incentivos y sobre sueldos como parte del rubro de bonos, primas, premios, o como incentivos por el esfuerzo físico, intelectual y material de los trabajadores para el rendimiento en la producción.

A los trabajadores del sector público, ó trabajadores del Estado, no se les presenta esa oportunidad, porque todos según su clasificación tienen un mismo sueldo, aún cuando algunos se esfuercen por mejorar la calidad de sus funciones o atribuciones, tampoco existe un incentivo ni la posibilidad de un aumento salarial que reconozca su esfuerzo.

Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario previsto en el inciso del c) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala

2.5.1. Otras características señaladas por Néstor de Buen Lozano

- a) Debe ser remunerador
- b) Debe ser por lo menos equivalente al mínimo
- c) Debe ser suficiente
- d) Debe ser determinado
- e) Debe pagarse en moneda de curso legal
- f) Debe haber reciprocidad entre éste y el servicio.

2.6. Elementos del bono social

- a) Dependencia laboral

Debe existir una relación laboral en la que el trabajo realizado por el trabajador sea en dependencia o subordinación y en beneficio de un patrono que se apropia del producto de ese trabajo, y en la que se haya contratado la prestación del trabajo o servicio, con un sueldo inicial, y aunado a éste surge el otorgamiento del bono social.

b) Relación de trabajo

La relación de trabajo es un nexo jurídico que establece derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores, ésta se genera cuando un trabajador trabaja o presta sus servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

“La relación de trabajo representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo.

De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato; de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y éste su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos; porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajo y otra acepte su trabajo.”²⁷

c) Que sea público

Que se publique para la generalidad, y se aplique no sólo a quienes no devengan un salario mínimo sino para la mayor parte de la población

d) Que se emita un acuerdo

Debe emitirse un acuerdo como un compromiso de cumplimiento del pago hacia la clase trabajadora.

e) Retribución

En el presupuesto de Egresos del Estado se cree un rubro destinado a situar los fondos necesarios para dar cobertura al pago del bono social.

²⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 659



El fondo para esta cobertura forma parte de su gasto social, pero a la vez este fondo se recuperará porque el trabajador tendrá mas disposición de consumo, y a través de éste estará pagando impuestos indirectos según su consumo, fortaleciendo así la recaudación tributaria.

La Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre, el Artículo XIV, Derecho al trabajo y a una justa retribución, establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia", que no sea inexistente y carente de efectos jurídicos; porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajo y otra acepte su trabajo."²⁸

2.7. Desarrollo humano

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNDU) el desarrollo humano "Es aquel que sitúa a las personas en el centro del desarrollo, trata de la promoción del desarrollo potencial de las personas, del aumento de sus posibilidades y del disfrute de la libertad para vivir la vida que valoran."

El desarrollo humano tiende a ocuparse del desarrollo en diferentes aspectos económicos sociales como tener acceso a la riqueza de la vida que comprende salud física, mental e intelectual, tener condiciones para satisfacer las necesidades básicas; mientras que el desarrollo social tiende al crecimiento gradual de riqueza económica a través del capital humano y el capital social; integrándose uno con el otro, por lo que resulta difícil poder definir el desarrollo humano y el desarrollo social individualmente, constituyéndose ambos en un tema de interés público relacionado con un Estado de bienestar.

El desarrollo social constituye el desarrollo del capital humano y el capital social de una sociedad, es parte de un proceso de evolución en vía de alcanzar una mejor calidad de vida,

²⁸ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 659



paz, libertad, justicia, democracia, equidad, tolerancia, solidaridad e igualdad, para sus habitantes.

El desarrollo humano como enfoque, "Se ocupa de lo que se considera la idea básica de desarrollo; concretamente al aumento de la riqueza y de la vida humana en lugar de la riqueza o economía en la que los seres humanos viven; es sólo una parte de la vida misma"²⁹

2.8. Desarrollo del bono social en Guatemala

Actualmente en Guatemala, existen bonos denominados bono social, bono seguro pero que en nada se relacionan con el bono social objeto del presente trabajo. Éstos mas que todo consisten en aportes económicos proporcionados por el Estado, y que van dirigidos directamente como un subsidio especial a los gastos de algunas familias de determinados sectores colectivos sociales, o a la congelación de tarifas derivadas del consumo de servicios como de energía eléctrica, uso de transporte. Otros consisten en la entrega de bolsas de víveres a las familias mas necesitadas en las poblaciones de pobreza y pobreza extrema, con el fin de disminuirlas, dicha entrega está a cargo del Ministerio de Desarrollo Social, que se propone ejecutar obras sociales con el fin de lograr el desarrollo humano en la sociedad.

2.9. Características del desarrollo humano

Sus características tienden a definir el significado de desarrollo humano:

- a) El desarrollo humano es sinónimo de progreso social en cuanto a sus relaciones con los demás, y que conlleva accesibilidad a la educación, mejores servicios de nutrición y salud y al ámbito intelectual.
- b) Tiene relación con la economía, porque su crecimiento es un medio de reducir las desigualdades mejorando los niveles de desarrollo humano y que a la vez éste contribuye

²⁹ Sen Amartya. Premio nóbel de economía, Universidad de Harvard, profesor de economía, 1998. www.desarrollohumano.org.gt/content-en-guatemala. (10 de septiembre de 2013)



al crecimiento y productividad, porque el ser humano es un instrumento de producción que interviene en el proceso de producción de bienes y servicios.

- c) Implica eficiencia, por el uso y disponibilidad de los recursos especialmente por los Estados.
- d) Considera la seguridad humana, ante la amenaza del hambre y conflictos
- e) Debe tener como base fuentes de trabajo, educación, salud, que propicien un desarrollo humano adecuado.

Para que el desarrollo humano se haga realidad, deben ponerse en práctica algunos principios fundamentales basados en políticas de desarrollo social:

a) Principio de justicia equitativa

Garantiza la igualdad de oportunidades para todos los sectores y grupos humanos, pretendiendo que todas las personas reciban equitativamente los beneficios del desarrollo de acuerdo a sus necesidades, y posibilidades.

b) Principio de libertad

Su finalidad es que las personas tiendan a elegir con libertad los medios para su desarrollo personal y tiendan a participar en él.

c) Principio de solidaridad

De acuerdo a este principio debe existir empatía y colaboración entre las personas, grupos sociales para el logro de una mejor calidad de vida.

d) Principio de participación social

Que se desarrollen programas y acciones para beneficios sociales, y se organicen e integren en la ejecución de evaluación de éstos, de políticas y acciones de desarrollo social.

e) Principio de respeto a la diversidad

Se refiere al reconocimiento del origen étnico, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil, evitar la discriminación y promover un desarrollo con equidad y respeto a las diferencias.

f) Principio de libre determinación y autonomía de los pueblos indígenas y sus comunidades, respetando sus formas de organización social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce las formas internas de convivencia y de organización tomando en consideración la existencia de una variedad de etnias sociales y diversidad cultural, basándose en la aplicación de sus propios sistemas normativos; elección de sus autoridades o representantes, medios para enriquecer sus idiomas, cultura; y acceso al órgano jurisdiccional del Estado.

g) Principio de transparencia

Se refiere a la información relativa al desarrollo social que debe ser pública como lo ordena la ley.

h) Principio de perspectiva de género

Su base radica en lo científico, analítico y político sobre hombres y mujeres oponiéndose a la eliminación de la diferencia de género, desigualdad e injusticia en cuanto a la equidad en el desempeño y ejecución de desarrollo social. Como expresa la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 4º.- Libertad e igualdad "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades."

2.10. La clase trabajadora

La clase trabajadora designa al conjunto de hombres y mujeres que trabajan, constituyendo una relación laboral entre clase baja y la clase media, de la posición económica en que se encuentran de acuerdo con sus ingresos y calidad de trabajo que realizan. En la actualidad ya no es esta la forma de definirla. A partir de la revolución industrial, se llamó clase trabajadora a la clase proletaria u obrera.

Pero en el desarrollo del presente tema se hace mención a la clase trabajadora, la que está conformada por hombres y mujeres económicamente activos que con su fuerza de trabajo contribuyen de una u otra forma al desarrollo económico y social de Guatemala, y que luchan porque su esfuerzo sea reconocido y remunerado de acuerdo al trabajo que desarrollan y porque las leyes laborales se hagan cumplir y sus condiciones económicas y sociales sean mejoradas en todos los estratos sociales.

Son causas que justifican la causa de reconocimiento del trabajo que se realiza con salarios no acordes a la fuerza de trabajo las siguientes:

- e) Inflación, que es el resultado del crecimiento continuo y generalizado de los precios de los bienes y servicios y factores productivos de una economía en el transcurso del tiempo.

La inflación definitivamente afecta a los salarios, y según informes de la Organización internacional del trabajo, en Guatemala, los derechos de los trabajadores están en situación de vulnerabilidad.

- f) El alza elevado de los precios y disminución del poder adquisitivo de la moneda
Los precios de los productos de consumo de la canasta básica alimenticia y de otros artículos de uso personal, la mayoría se adquieren en quetzales pero que con anterioridad han sido convertidos de dólar a moneda nacional, al tipo de cambio que se cotiza a diario en el sistema bancario. Siendo así afectado el ingreso mensual de todas las personas.

2.11. Clasificación de las formas de trabajo

2.11.1. Sector formal

Se refiere a la población económicamente activa que trabaja para el Estado o para la iniciativa privada, que por la misma relación laboral, tributa al Estado, es sujeto de estadísticas, es legal, y están cubiertos por un sistema de protección como trabajadores, tanto en su seguridad dentro del trabajo como con las garantías mínimas laborales que garantiza la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, y para los trabajadores estatales la Ley de Servicio Civil.

El trabajo formal ha sido cuantificado por estadísticas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, afirmando que cada vez las cifras se ven aumentadas según las planillas de contribuyentes, asimismo en los medios de comunicación masiva se escucha decir que ha aumentado en un 5%, pero en la realidad esta información no se refleja. A diario en la calle se observa un alto índice de la población guatemalteca de todas las edades dedicada a actividades informales sobre todo en el comercio.

El noticiario Prensa Libre de veintiocho de diciembre de dos mil trece, escribe Humberto Preti: "Si vamos a los números, cada día crece más la cantidad de personas en la informalidad, aunque el Instituto guatemalteco de Seguridad Social diga que ha incrementado su número de afiliados debido a algunas amenazas en la reforma fiscal, pero en ningún momento este incremento rebasa la tasa de crecimiento poblacional"³⁰

2.11.2. Sector informal

El trabajo informal es aquel que es de muy baja productividad y es realizado por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal, este provee servicios muy necesarios y aumenta el consumo, se estima que de cada diez nuevas personas ocupadas, seis trabajan en el sector informal. El mayor incremento de trabajo informal se observa en los hombres, pero el índice de trabajo informal es mayor en las mujeres.

³⁰ Humberto Preti. Noticiario Prensa Libre. (28 de diciembre de 2013)



En nuestro país se está acrecentando no solo en jóvenes sino también el trabajo informal infantil, como es el caso de los niños que rompen la piedra para la elaboración de pedrín, limpia vidrios de vehículos en las paradas de semáforos, lustre de calzado, lavado de vehículos, y los y las niñas que trenzan el cabello de hombres y mujeres, recolectores informales de basura, y tantos mas.

Este tipo de trabajo también es llamado informal o de simple supervivencia por cuenta propia, y tal como se indica, este trabajo es una actividad alternativa al mercado laboral, que está constituido por una forma de trabajo autónomo, y por cuenta propia o autoempleo, y quienes lo realizan se han convertido en emprendedores, su actividad laboral la ejercen personalmente y con sus propios recursos económicos, él es el que dirige y organiza su actividad laboral asumiendo a su cargo el riesgo económico, de su pérdida o ganancia.

En esta categoría se agrupa a los trabajadores y trabajadoras independientes no profesionales, a los microempresarios y al servicio doméstico.

Las actividades laborales informales se caracterizan por falta de protección social y sin estabilidad como la que se da en el trabajo formal. Las actividades informales aunque no sean ilícitas pueden caer en la ilegalidad, en nuestro medio esta modalidad de trabajo es escasa de productividad, se ve reflejado en el vendedor ambulante que comúnmente se dedica a la distribución de piratería, los chicleros, vendedores de dulces y golosinas venden productos de marcas importadas sin tener conocimiento de haber cumplido con requisitos legales y de calidad.

Según artículo publicado en el noticiario El Periódico de Guatemala de fecha trece de abril de dos mil nueve titulado Empleo y crisis, "A pesar que mas de setenta y cinco por ciento de toda la fuerza laboral opera en la economía informal. La destrucción del empleo formal, fenómeno que se observa cuando las empresas cierran o reducen sus operaciones, sumada a la reducción en la capacidad de generación de nuevos puestos de trabajo incide en que el empleo informal aumente y el formal disminuya.



Durante la crisis de los años ochenta, la caída en el crecimiento del empleo formal fue mucho más pronunciada que la caída en el crecimiento económico. Al punto que actualmente no ha logrado recuperar el dinamismo en la generación del empleo formal.

Situación que no puede corregirse fácil e inmediatamente ya que para superar este problema se requiere de mayores niveles de inversión en capital físico y humano por trabajador, mejorar la eficiencia con función en la economía, descubrir nuevos sectores económicos capaces de absorber grandes cantidades de empleo y mejoras tecnológicas y empresariales.

Todo esto suponiendo que existe seguridad física y personal, certeza jurídica y un adecuado ambiente político. Medidas que van mucho mas allá de la simple creación de empleo público. Ya que, por mas importante que pudiera ser este durante la crisis, a largo plazo no es una opción factible ni sostenible.

Sin embargo, salvo algunos programas de empleo público, pareciera que no existe ninguna urgencia al respecto.

Pareciera que es lo mismo que se pierdan mil puestos de trabajo o que se pierdan treinta mil. Lo que si puede saberse, de mantenerse la relación histórica entre crecimiento y empleo, es mientras mas larga y mas profunda sea la crisis actual, mas grandes serán sus efectos negativos sobre el empleo formal existente y la capacidad de generación del mismo³¹

La rama del empleo informal es tan extensa con una gran diversidad de formas y se mencionan las más comunes en la población guatemalteca.

a) Trabajo por cuenta propia

Para el Instituto nacional de estadística, parte del sector informal se encuentra conformada por los trabajadores independientes o por cuenta propia, que no tienen por lo menos un año de estudio universitario aprobado. Este grupo representa cerca del ocho

³¹ www.elperiódico.com.gt/es/20090413/opinion/9745/13/04/2000-la-destrucción-de-empleo-formal. (14 de noviembre de 2013)



por ciento de la población ocupada en edades de quince a veinticuatro años de edad que para el año dos mil once asciende a un millón seiscientos mil de jóvenes.

b) Trabajo familiar sin remuneración

Este grupo de jóvenes se encuentra ocupado en actividades informales mayormente familiares, asociadas con la agricultura de subsistencia (huertos caseros, y autoconsumo) con actividades comerciales y con la fabricación de productos artesanales y textiles. En todos los casos, este grupo se encuentra sin protección social y sin remuneración. Esto significa que, pese a que participan productivamente en la economía, no son asalariados y, por lo tanto, su exclusión laboral es mas intensa. Ver anexo III página 80.

c) Trabajo de jornalero o peón

Esta categoría incorpora especialmente a trabajadores agrícolas en Guatemala, la ENCOVI 2011 (Encuesta nacional de condiciones de vida 2011) refleja que el cincuenta y ocho por ciento del trabajo rural de las y los jóvenes de entre quince y veinticuatro años, es trabajo agrícola, habiendo muchos jóvenes insertos en esta actividad económica de baja productividad y remuneración.

En su gran mayoría, los jornaleros o peones no tienen una relación laboral formal, porque su trabajo es temporal en la recolección de productos agrícolas de exportación, principalmente café y caña de azúcar, sólo son ocupados en tiempo de siembra y de cosecha, y el resto del tiempo permanecen desocupados. Muchos de ellos no son reportados al seguro social, a pesar de que prestan servicios a empresas que tienen todas las características de formalidad. La inestabilidad laboral del agro se aprecia en el empleo temporal de jornaleros y peones, de quienes el registrado, o trabajo sin contrato, porque esta relación laboral no cumple con las formalidades legales, los trabajadores no gozan de la protección laboral, y en ocasiones sin prestaciones laborales. En nuestro medio es común este tipo de trabajo en talleres de mecánica automotriz, en donde la mayoría de las veces contratan a las personas en calidad de aprendices para no pagarles ni el salario mínimo; en locales comerciales de los mercados y ventas que llamamos



callejeras donde los dueños de estos negocios disponen del trabajo de otras personas pagándoles salarios simbólicos que no son acordes al tipo de trabajo que desempeñan. Ver anexo IV página 81.

d) Empleo informal en relación de dependencia

El trabajo informal en relación de dependencia también es llamado trabajo no registrado, o trabajo sin contrato, porque esta relación laboral no cumple con las formalidades legales, los trabajadores no gozan de la protección laboral, y en ocasiones sin prestaciones laborales. En nuestro medio es común este tipo de trabajo en talleres de mecánica automotriz, en donde la mayoría de las veces contratan a las personas en calidad de aprendices para no pagarles ni el salario mínimo; en locales comerciales de los mercados y ventas que llamamos callejeras donde los dueños de estos negocios disponen del trabajo de otras personas pagándoles salarios simbólicos que no son acordes al tipo de trabajo que desempeñan.

e) Sector doméstico

Es una opción de trabajo que tienen las mujeres que por una u otra causa no pueden colocarse de fijo en una empresa, y optan en forma parcial o temporal algunas tareas del servicio doméstico, y se ven afectadas económicamente porque su trabajo no es remunerado de acuerdo a su esfuerzo físico en el trabajo, además no cuenta con protección laboral ni seguridad social, lo que ocasiona que algunas veces optan por dedicarse al trabajo por cuenta propia o informal.

La seguridad social "Es la parte de la ciencia política que mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión o asistencia, tiene por fin defender o propulsar la paz y la prosperidad general de la sociedad a través de bienestar individual de todos los miembros. En redacción amplia y ampulosa a la vez, la seguridad social se presenta como la política del bienestar, generalizadora de la paz social, basada, frente al angosto concepto de la solidaridad laboral o industrial, en el más amplio sentido de la solidaridad humana."³²

³² Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Págs. 331 y 332



El Artículo 100 de la Constitución Política de la República, preceptúa “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”

La seguridad social es un derecho humano, y el Estado, coordina este derecho a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que fue creado por el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y durante el gobierno del expresidente de la República de Guatemala, Doctor Juan José Arévalo Bermejo, actualmente esta institución se encuentra anexada al Ministerio de trabajo y previsión social, sin embargo esto no impide su autonomía.

Esta institución se encarga de proporcionar a los trabajadores una protección jurídicamente garantizada en necesidades de salud y economía derivadas de ciertas contingencias sociales, así como en la prevención, auxilio y rehabilitación de afecciones en salud a la población laboral guatemalteca.

Entre sus programas sociales incluye el Programa de Protección a la Invalidez y Vejez; que tiende a garantizarle una pensión económica cuando por la llegada de la tercera edad y por naturaleza humana, el trabajador se ve incapacitado a trabajar; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; maternidad, enfermedad común; orfandad, viudez, muerte, gastos funerarios y otros que determina el Artículo 28 del Decreto 295 del Congreso de la República.

2.12. La familia

La familia es: “Conjunto de personas que viven y conviven bajo un mismo techo, en un mismo domicilio, sirviendo la casa como un punto localizado de sus actividades y su vida, siendo equivalente a vida de familia hogar, cargas familiares”³³

Atendiendo a esta definición se concluye que la familia es una unidad, un núcleo y que en ella es donde se satisfacen las primeras necesidades

³³ De Diego, Clemente. **Ob. Cit.** Pág. 628



En relación al término familia, no hay una definición tan exacta, y la mas aceptada legalmente es la contenida en el Código Civil en su Artículo 1940 numeral 2º. que establece: “En la familia se comprende su esposa o conviviente de hecho, hijos, padres, o personas que dependan de él económicamente”. Asimismo el artículo siete del reglamento de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

2.12.1. La familia en pobreza y pobreza extrema

Es evidente que en Guatemala, la pobreza es un problema social, que nos aqueja a diario y que sin profundizar nos delata a cada instante por la privación, la miseria, el hambre y la opresión en que viven los grupos desposeídos y aunado a todo esto, la delincuencia común derivados de la carencia de ingresos mínimos que se manifiestan con escasez alimenticia, generando una cultura de hambre.

La pobreza no sólo se manifiesta por la escasez de alimentos, sino también por falta de justicia, exclusión de participación política, falta de equidad, derivado todo del incumplimiento del Estado en sus fines, deberes y de los derechos humanos.

En la Carta internacional de derechos humanos, la pobreza es definida como “Una condición humana que se caracteriza por la privación continua o crónica de los recursos, la capacidad, las opciones, la seguridad y el poder necesario para disfrutar de un nivel de vida adecuado y de otros derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales”

“La pobreza de una u otra manera es la privación de la vida y se manifiesta la pobreza superficialmente en las personas. Puede implicar no sólo la falta de los artículos necesarios para el bienestar material, sino la degeneración de la oportunidad de vivir una vida tolerable. La vida puede abreviarse prematuramente.

Puede hacerse difícil, dolorosa o riesgosa. Puede estar privada de conocimientos y comunicación. Y se le puede robar la dignidad, la confianza y el respeto por sí mismo, así como el respeto a los demás.”³⁴

³⁴ PNUD- Informe de desarrollo humano para erradicar la pobreza. 1997



2.13. Finalidad del bono social

Los empleados públicos de Guatemala reciben retribución salarial por sus servicios mediante distintas modalidades o tipos de beneficios monetarios y no monetarios, algunos pagados en efectivo y otros en especie; por ejemplo los empleados de un mismo nivel laboral, todos tienen la misma base salarial sin existir rangos o espacios para incremento en los puestos de igual jerarquía; y la única forma de obtener un incremento es mediante otros rubros de compensación dentro del mismo puesto. Atendiendo estas circunstancias y el análisis que se ha desarrollado en el presente trabajo, se hace necesario que se institucionalice el bono social para los trabajadores que devengan un salario menor al salario mínimo establecido en la Ley, en la actualidad este monto se hace insuficiente para paliar las necesidades económicas básicas, es más se debe considerar que este bono social sea para la población en general y que su monto sea aumentado.

2.14. Análisis y estadísticas

De acuerdo a planteamientos, y consultas realizadas en relación al presente trabajo, se pudo observar algunos aspectos:

- a) Se considera que existe una inflación económica cada vez mayor donde los precios de los artículos de la canasta básicas van en aumento cada día, y el precio de ésta supera al monto del salario mínimo.
- b) El poder adquisitivo de la moneda cada día va en detrimento y en perjuicio de la economía familiar. La pobreza y pobreza extrema prevalece en las familias más vulneradas.
- c) Los ingresos del núcleo familiar cada vez se reducen siendo insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.

2.15. Realidad del trabajador guatemalteco y el salario mínimo

La realidad de la población guatemalteca en general es que no cuenta con capacidad económica para dar cobertura a sus necesidades de tipo material, social y cultural, los

salarios mínimos no son suficientes para tal cobertura, contribuyendo de esta manera al alto índice de pobreza y pobreza extrema en Guatemala, que cada vez se hacen más incontrollables debido a la escasez de fuentes de trabajo y la inflación que impera en todo el país.

2.16. Realidad del trabajador guatemalteco y la importancia del bono social

Existe la necesidad y la importancia de que sea una realidad el pago del bono social, y su realización radica, en que el Congreso de la República dé seguimiento hasta la aprobación de la iniciativa de ley 3028 que propone la creación del mencionado bono, ya que en la administración pública no se analizan ni proyectan aumentos salariales para los trabajadores, y como se indicó anteriormente, los trabajadores sólo reciben compensaciones a través de otros rubros que no se tipifican como sueldos. Por lo que no está demás que en estos rubros se considere el pago efectivo del bono social.

2.17. Diferencia del bono social con otros tipos de bonos

En Guatemala, durante los últimos gobiernos han sido creados diferentes tipos de bono de carácter social, con el fin de reducir la pobreza que prevalece y que cada día va en aumento, este tipo de bonos en nada se relacionan con el Bono Social objeto del presente trabajo, entre éstos cabe mencionar los siguientes:

Fondos sociales y el gabinete social en los años 1992-1996

Coordinado con SEGEPLAN (Secretaría de Planificación y programación de la Presidencia)

fondos que surgen como compensadores sociales:

- a) Gabinete Social en 1993, conformado por varios ministerios.
- b) Estrategia de Reducción de la pobreza en el año 2001; en el año 2003 surge uno nuevo de carácter temporal con el nombre de Estrategia de reducción de la pobreza validada para los concejos de desarrollo, según este para mejorar las condiciones de vida de los guatemaltecos mas pobres, y fue creado durante el gobierno del expresidente Alfonso Portillo.



- c) Vamos Guatemala, 2004-2008: Guate solidaria; Guate crece y Guate compite durante el gobierno del expresidente Berger, también de tipo temporal, con el fin de mejorar la situación social del país mediante protección social, actividades de educación y capacitación, fomento de capacitación productivas en área rural.
- d) Mi familia progresa y el Consejo de Cohesión Social, con la finalidad de reducción de la pobreza extrema, éste incluía un bono mensual de Q.300.00 y otro de Q.150.00 para salud y uno mas de Q.150.00 para educación, durante el gobierno del expresidente, Álvaro Colom, de tipo temporal, mientras éste gobernó, actualmente existe otro bono consistente en víveres de la canasta básica alimenticia, denominado bolsa segura.

Ninguno de los antes mencionados se relaciona con el bono social, éste será para que cada trabajador pueda disponer de él empleándolo para sus necesidades básicas prioritarias, y lo recibirá de fijo y mensualmente adicionado a su sueldo.

El bono social como se ha comentado, consiste en cien quetzales en efectivo, adicionales a su sueldo base y bonificaciones existentes, la diferencia es que el valor que corresponde al bono social, los trabajadores lo tendrán a su disponibilidad para la cobertura de sus necesidades mas inmediatas, mientras que existen otros tipos de bono para determinados sectores de la población guatemalteca que específicamente son asignados a cubrir determinados gastos por servicios, siendo el caso del bono de transporte escolar, de consumo de electricidad.





CAPÍTULO III

3. Conflictos del bono social

3.1. Conflicto

Conflicto es una circunstancia en la cual dos personas o grupos de personas consideran tener intereses mutuamente incompatibles, ya sea total o parcialmente contrapuestos y excluyentes, derivados de hechos sociales y desequilibrios económicos, que generan una situación de confrontación, fricción o de antagonismo de permanente oposición, provocando un cambio de armonía que altera las relaciones habituales.

Comúnmente en estos conflictos se manifiesta una lucha de valores, de poder, y del estatus, generando problemas no solo para quienes se involucran en los mismos, sino también a otras personas.

Guillermo Cabanellas, dice que “La voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas”.

3.2. Conflicto laboral

Se puede interpretar como conflicto de trabajo, el conflicto que se deriva de la prestación de servicios remunerados ejecutados por un trabajador para un empleador, es decir que surgen de una relación de trabajo.

Los conflictos de trabajo son las fricciones o altercados que se producen en las relaciones de trabajo, como la imposibilidad de dos posturas que consignan simultáneamente sus objetivos, persiguiendo lo mismo a la vez. Estos no se pueden evitar y surgen entre uno o mas empresarios y un trabajador o grupo de trabajadores, o asociación de trabajadores, derivados de la aplicación, interpretación, modificación o alteración de los contratos de trabajo o de las normas que los regulan, y generalmente por una desigualdad de condiciones específicamente económicas en el campo laboral, falta de equidad y la explotación.

Mario de la Cueva “Los conflictos laborales tiene dos características fundamentales primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo. Y en segundo lugar, la materia sobre el que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo”

Guillermo Cabanellas “El concepto se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos, de derechos o de intereses.

Por regla general cabe decir que los conflictos de derechos son individuales; porque en ellos se discute judicialmente la aplicación de una norma jurídica preexistente de Derecho Laboral a un caso concreto; y que los conflictos de intereses son colectivos, porque no afectan a la aplicación de una ley, sino a la modificación o implantación de normas reguladoras de las condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios. También se puede afirmar que los conflictos de derechos se tramitan por la vía judicial; y los de intereses, por la vía administrativa, que casi siempre deriva en la acción directa: huelga, “lock-out”, trabajo a desgano, ocupación de fábricas”³⁵

Asimismo Guillermo Cabanellas, dice “Conflicto de trabajo: “Contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital y el que tiene el capital, pero no la fuerza de trabajo”.

De una relación de trabajo pueden derivarse una diversidad conflictos laborales, la clasificación mas común en el ámbito laboral, es de conflictos Individuales y conflictos colectivos, ésta clasificación es sin atender al número de personas involucradas en el conflicto, sino en atención a la forma y calidad en que se involucran los trabajadores y los intereses que pretenden.

El licenciado Víctor Manuel Rivera Woltke, citando al doctor Krooschin, considera que “el término conflicto de trabajo es susceptible de una acepción amplia y restringida: Se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, sea que esta relación se halle establecida entre un empleador y un trabajador individual (

³⁵ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 152



contrato individual de trabajo), pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe un empleador o un trabajador y el Estado (acepción amplia).”³⁶

3.3. Clasificación de los conflictos de trabajo

3.3.1. Conflictos individuales

Este tipo de conflicto se caracteriza por la controversia o la lesión de intereses entre un trabajador, o un grupo de trabajadores individualmente considerados, y un patrono, pero que cada uno persigue un interés individual, y nacen de un contrato individual de trabajo. Este tipo de conflicto se origina de una relación de intereses y derechos establecidos en normas jurídicas.

Un conflicto individual de trabajo puede originarse de la falta de pago de salario, falta de pago de una prestación dineraria, a uno o a varios trabajadores.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, establece: “Contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnico y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y solo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

³⁶ Rivera Woltke, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo**. Guatemala, C. A. 2001. Pág. 45

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.”

3.3.2. Conflictos colectivos de trabajo

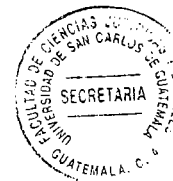
El conflicto colectivo de trabajo se produce por la lesión de intereses de la totalidad de trabajadores, y uno o varios patronos, que actúan en forma colegiada, y organizados, es decir por medio de un grupo coaligado o un sindicato, en representación de los intereses propios del grupo, y que intentan defender su posición que consideran lesionada por el empleador. Puede decirse también que defienden la libertad sindical o bien un derecho de huelga.

Un conflicto puede originarse como individual y puede convertirse en un conflicto colectivo de grandes proporciones dando origen a graves consecuencias, porque no sólo se está violando un interés subjetivo, sino también uno propio.

3.3.3. Conflicto de carácter jurídico o de derecho

Son los que se refieren a la interpretación y aplicación de los contratos colectivos u otras normas existentes. Relativos a la aplicación de los contratos colectivos u otras normas existentes.

Guillermo Cabanellas, conflictos de carácter jurídico o de derecho “Son aquellos que tienen por objeto la interpretación y la aplicación de las normas jurídicas existentes que debe realizar el juez que al respecto está ligado por el derecho en vigor”. Asimismo dice que “Un conflicto de derecho no trata de crear normas jurídicas nuevas, colectiva, autónomas o estatales sino al contrario, trata de interpretar judicialmente las que ya existen.”



3.3.4. Controversias de carácter económico social

Son de naturaleza económica y social y se refieren a la petición de nuevas condiciones de trabajo, o a mejorar las existentes, tienden a modificar un derecho existente o crean uno nuevo o bien la suspensión de condiciones en la prestación de servicios que lesione intereses sociales o económicos de la colectividad laboral.

Los individuales son los conflictos jurídicos individuales, y los colectivos los que se presentan en una coalición o en la formación de una asociación profesional en huelgas y en paros.

La causa fundamental del conflicto es la oposición de intereses, constituyendo un antagonismo entre las partes, que interrumpe y afecta la relación y si no se presenta la posibilidad de negociar o llegar a una conciliación, es necesaria la intervención de un tercero llamado árbitro, conciliador o juez, quien aplicará las disposiciones establecidas en el Derecho Laboral para la resolución del conflicto colectivo de carácter económico y social.

3.4. Otra clasificación de los conflictos laborales

De Mario de la Cueva y Trueba Urbina, hacen la siguiente clasificación:

3.4.1. Obrero – patronales

Puede ser de un solo trabajador o de varios, o incluso de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento. El interés en juego puede ser de uno o de todos trabajadores.

f) Individuales de carácter jurídico

Estos se producen entre trabajadores y patronos, y se clasifican de la siguiente forma:

g) Individuales de carácter económico

Su naturaleza es de tipo económico y determina que el interés en juego es la conquista de nuevas condiciones de trabajo.



h) Conflictos colectivos de carácter jurídico

Existe un interés de grupo que sólo puede ser definido por éste y no por los individuos que lo integran

i) Conflictos colectivos de carácter económico

En éste la fijación de condiciones o derechos de trabajo pueden ser en beneficio de trabajadores y de patronos.

3.4.2. Inter - obreros

Estos se producen entre obreros

- f) Intersindicales
- g) Entre trabajadores y sindicatos
- h) Inter - patronales
- i) Entre sindicatos y Estado

3.5. Naturaleza del conflicto

La naturaleza del conflicto en general, es humana. La naturaleza del conflicto de carácter laboral es de tipo económico.

El hombre es un animal social que tiende a la convivencia social con grupos sociales, y al hablar de una pluralidad de personas estamos refiriéndonos a una pluralidad de caracteres, de los cuales surgen los temas en controversia, y para cada persona son distintos, algunas veces por influencias o frustraciones sociales, ideológicas, económicas.

Como se indica anteriormente, el hombre por naturaleza es conflictivo, y en cuanto a sus ingresos derivados del trabajo, siempre pretende tener más y lucha por lograrlo dando lugar a las lucha de poder y de clases, aún cuando algunos no lo ven así, y es cuando surgen diferencias y controversias entre trabajadores derivándose los conflictos por tales controversias.



3.6. Características del conflicto

- f) Son inevitables, es normal, como se dijo anteriormente, el hombre por naturaleza es conflictivo.
- g) Son peligrosos, en el sentido que pueden desencadenar en graves problemas. Todos los conflictos laborales son problema, pero no todos los problemas son conflictivos.
- h) Pueden ser necesarios, debido a que pueden favorecer el crecimiento de las personas y las organizaciones.

3.7. Conflicto social

Para que surja un conflicto, suficiente es que haya un empleador y un trabajador, pero en este caso se refiere a una multitud de trabajadores.

Con respecto al bono social, existe un conflicto latente, éste no ha sido abordado tampoco se ha dado a conocer, no ha explotado, pero no por eso se debe dejar de actuar. Se propone que éste sea regulado a fin de evitar que estalle un posible conflicto laboral, que se derive del descontento de tipo económico por la insuficiencia de ingresos de los trabajadores y que no tienen otra forma de aumentar sus ingresos para poder satisfacer muchas necesidades que cada vez van en aumento.

Se propone sea considerada la regulación del bono social, a manera de evitar el crecimiento de causas para un posible conflicto, y todo resulta que de la diversidad de condiciones de trabajo en que éste se desarrolla, resulte una de ellas perjudicial para una de las partes, en este caso la condición afectada de los trabajadores es la económica, por los bajos salarios que no son equitativos al trabajo que se realiza, además tampoco se ajusta a las condiciones económicas en cuanto a la satisfacción de las necesidades mínimas de los trabajadores, situación que podría desencadenar en controversias laborales, que pueden evitarse con el sólo hecho que sea decretado el bono social que vendría a paliar en parte la satisfacción de sus necesidades mas inmediatas.



Además de evitarse el inicio de un conflicto de tipo laboral, se estaría evitando gastos a Estado en la solución de un conflicto.



CAPÍTULO IV

4. Solución de conflictos

4.1. Forma de solución al problema

Como se dijo anteriormente que un conflicto laboral es un asunto de controversia entre la parte empleadora y la parte trabajadora, que desarmoniza el ambiente de trabajo entre los mismos, y se produce muchas veces no con el ánimo de crear el conflicto, sino de crear las situaciones o formas a través de las cuales ese conflicto se pueda resolver con en fin de lograr una situación estable y alcanzar la paz social en el ámbito laboral, y terminar con las diferencias entre las partes, pero es de lamentar que estos acontecimientos no siempre terminan con buenos resultados, llegando en algunos casos a situaciones de confrontación y a veces con resultados negativos para la parte trabajadora, cuando la parte empleadora no cede a las peticiones de los trabajadores, llegando en ocasiones al cierre de la empresa.

En estos casos debe preverse encontrar soluciones ecuanímes para ambas partes y lograr establecer entre ambas, un clima de paz social, y que éste sea un medio para el logro de una mejor relación laboral, y al final todos sean beneficiados económica y socialmente.

Para que los conflictos no crezcan y lleguen a una situación incontrolable es necesario evitar llegar al inicio de un juicio laboral, repropone utilizar métodos de resolución de conflictos que se adecuen al caso en particular. Actualmente existen diferentes formas de dirimir las discrepancias laborales, tal es el caso de la conciliación que consiste en un acto por voluntad de las partes presentando cada una de las ellas sus puntos de vista, sus pretensiones y propuestas.

Resolver conflictos significa que haya disposición y voluntad entre las partes para poder entablar un diálogo con madurez, respeto, honestidad y equidad, recurriendo a la intervención de un mediador que facilite la resolución del conflicto entre las partes por medios de solución que cada sociedad articula para resolver las controversias de tipo laboral, llegando a un acuerdo mutuo y satisfactorio en un plazo no prolongado.

En la actualidad existen procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje para la solución de la diversidad de conflictos laborales existentes.

4.2. Medios alternativos de solución de conflictos laborales

Los medios de solución de conflictos laborales más comunes son:

4.2.1. Negociación

La negociación es un medio de solución de conflictos que adoptan las partes tratando de persuadirse para hacerse propuestas entre sí y llegar a una resolución favorable para ambas partes.

4.2.2. Mediación

Es uno de los mecanismos de carácter voluntario más habituales para la resolución de controversias de tipo laboral, en donde interviene un tercero denominado mediador que se rige por el principio de neutralidad, con una posición neutral en busca de la solución a la controversia.

La finalidad de la mediación es encontrar una solución satisfactoria con la intervención del mediador, para que las partes por sí mismas sean capaces de resolver el conflicto.

El incumplimiento en la mediación no es vinculante, por lo tanto no tiene consecuencias jurídicas.

4.2.3 La conciliación

En la conciliación las partes son asistidas por un conciliador que se rige en el principio de imparcialidad y justicia, y que trata de que las partes convengan en solucionar las controversias y evitar llegar a un juicio.



La conciliación es un proceso para dirimir las controversias por la vía pacífica a través de una tercera persona, y si éstas llegan a un avenimiento se evita continuar con un juicio laboral, se hace un acta y se da por terminado el proceso, evitando huelgas, paros o el cierre definitivo de las empresas.

La negociación y la conciliación son métodos de solución alternativos de conflictos en busca de descongestionar los trámites administrativos del poder judicial, conservando el respeto, diálogo y la paz social, y consenso para la convivencia.

La conciliación "Es la una etapa procesal obligatoria en el proceso laboral, en la cual ya fijados los puntos sobre los que versará el juicio, el Juez procura el avenimiento entre las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación, sin violar las leyes laborales, ni sus principios. Habiendo conciliado, se suscribe un convenio con vigencia de plazo que acuerdan las partes, y en caso contrario se sobre entiende que es de un año, Artículo 386 del código de Trabajo. Con el avenimiento de las partes se da por terminado el proceso y con ello se evita la paralización de las actividades laborales. Esta etapa no debe durar más de 15 días, según reza el Artículo 383 del Código de Trabajo.

En la conciliación no se admite interposición de recursos, Artículo 383 2º.párrafo Código de Trabajo, tampoco se admiten recusaciones, excepciones, Artículo 383 2º. párrafo Código de Trabajo. Las recomendaciones que hace el tribunal constituyen bases para el juicio de arbitraje, en caso de ser conocido por un tribunal de esa naturaleza, Artículos 389 y 391 Código de Trabajo."³⁷

La conciliación se propone después de haber contestado la demanda o la reconvención si hubiere. Artículo 340 del Código de Trabajo.

Artículo 386 Código de Trabajo Decreto 1441: "Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a

³⁷ Bonilla, Dimas Gustavo. Apuntes de clase. Lic. (Magistrado) Apuntes derecho procesal Laboral II. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 2011

cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año.

El incumplimiento en el convenio a que arriban las partes puede derivar en un proceso de demanda judicial.

4.3. Características de la conciliación

- i) Es típica del proceso ordinario laboral
- j) Es una etapa obligatoria
- k) Puede culminar en un acuerdo
- l) No permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorgan las leyes tanto Constitucionales, como ordinarias y otras.
- m) El convenio celebrado constituye título ejecutivo
- n) observarse o cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

4.4. Clases de conciliación

- a) Conciliación total

Cuando las partes de una relación procesal llegan a un acuerdo, sobre todas la pretensiones

- b) Conciliación parcial

La conciliación parcial, es cuando las partes llegan a un acuerdo, solo sobre algunas pretensiones ejercitadas, prosiguiéndose el juicio por las pretensiones no comprendidas en el convenio. Artículo 341 Código de Trabajo.

4.4.1. Amigables componedores

Es un mecanismo en el que las partes son representadas por un tercero, que actúa como mandatario en la solución de la controversia y son ellos quienes deciden la forma de cómo resolver las controversias.



4.4.2. Arbitraje laboral

Son tribunales encargados de ejercer la resolución de conflictos en materia laboral y de previsión social. Su fin primordial es armonizar los derechos del capital y del trabajo. Se integra con el Juez de Trabajo y previsión social que los preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. Está regulado en el Decreto 67-95 del Congreso de la República, Ley de Arbitraje

4.5. El Estado ante el conflicto laboral. La responsabilidad del Estado respecto de la paz social y el mantenimiento y el mantenimiento de la actividad productiva

“Se atribuye al Estado el deber de asumir una determinada conducta frente al acaecimiento de un hecho conflictivo en el plano de las relaciones laborales. Es que aparece como intolerable al espíritu republicano de la región, que el Estado permanezca impasible frente a hechos que alteran el normal curso de los estadios de paz social, a veces con episodios violentos que pone en riesgo la seguridad de las personas. A ello se suma que el conflicto impide el desarrollo de las actividades normales de la producción de bienes y servicios con su lógica secuela de efectos nocivos para el bienestar general y en ocasiones desatando hechos de carencias o insatisfacción de las necesidades de la población.

De ahí que deberá sostenerse que le cabe al Estado asumir una posición activa frente al conflicto. Pero si esta afirmación es expresión elocuente de lo que debería ser una toma de posiciones de los gobiernos de la región, no lo es menos sostener que no se trata de cualquier tipo de actitud frente a la contienda. A lo largo de la historia muchas veces se ha advertido que la conducta estatal frente al conflicto ha sido la de evitarlo por distintas vías, sea prohibiéndolo, disimulándolo o reprimiéndolo. todas esas manifestaciones amén de contrarias al espíritu libertario democrático, se han revelado opuestas a los principios y derechos fundamentales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, en la medida que actúan en contra de la libertad sindical, y del derecho a los trabajadores a manifestarse sindicalmente y negociar colectivamente el marco normativo de sus relaciones.



Es por todo ello, que correspondería afirmar en la región la idea de que el conflicto ~~deber~~ convertirse en el motor de transformación y cambio apto para impulsar el progreso de nuestras sociedades.

De lo que se trata entonces es de hallar fórmulas superadoras de la situación de crisis para que surja una nueva manera de relación más eficaz que la anterior. En el alcance de ese objetivo, el Estado deberá jugar un papel activo de aporte a la búsqueda de los acuerdos necesarios.

Debería pues, afirmarse el compromiso de los ministerios laborales de la región, de estar atentos a los sucesos de tipo conflictivo con ánimo mas constructivo posible, de modo de poder impulsar una evolución positiva de las contiendas laborales, que cristalicen una mejora real para los pueblos de la región. Ese ánimo deberá implicar el sostenimiento de regulaciones que le origin facultades de ejercer formas de gestión a cada Ministerio de Trabajo, de modo de obtener soluciones realmente beneficiosas a partir de cada hecho de enfrentamiento de los actores sociales, admitiendo también la posibilidad de actuación de organismos estatales o paraestatales de gestión independiente” ³⁸

³⁸ Oficina Internacional del Trabajo. **Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo. El Estado ante el conflicto laboral.** Pág. 9



CAPÍTULO V

5. Razones por las que se propone el aumento salarial por medio de un Bono Social a los trabajadores del Estado

Para dar inicio a la importancia de este tema, cabe mencionar que las políticas laborales en materia salarial, ya no se ajustan a la realidad económica actual a los trabajadores del Estado debido a la incesante devaluación monetaria, y el bajo poder adquisitivo de la misma, que evidentemente se ve reflejada en la poca capacidad de consumo que existe en la población.

Aún cuando las necesidades de las personas son diversas y variadas de acuerdo a diferentes factores como costumbres, tradiciones, o lugar donde residen, pero todas convergen en la misma realidad de carencia y limitaciones.

No se hace necesario remitirnos a las costosas estadísticas publicadas en los medios de comunicación, para ver el alza constante de los precios de los artículos que conforman la canasta básica, los que se justiprecian según cotización diaria del dólar estadounidense, mientras que los salarios que se devengan en Guatemala son en quetzales y éstos cada día mas devaluados, afectando en alto grado a la población en general que devengan salarios inferiores al salario mínimo, y en el caso del presente trabajo, específicamente los trabajadores del Estado, que devengan bajos salarios, y como se dijo anteriormente, son inferiores al mínimo establecido legalmente, el salario de éstos muchas veces se ve ajustado con bonos temporales. El preocupante cómo el costo de la canasta básica alimenticia, supera al salario mínimo hasta en un 46%. Ver anexo V página 81.

Es de vital importancia analizar que el salario mínimo, el que cada vez es mas insuficiente para cubrir el costo de la canasta básica alimenticia proyectada para familia de cinco integrantes, la que se dice comprende un mínimo de alimentos básicos que no cubre las necesidades nutricionales requeridas por el ser humano, sino que es utilizada únicamente como una base para no caer en la necesidad alimenticia y por lo mismo en una situación de pobreza; pero el uso del costo de la canasta básica para este fin, es simbólico por haber perdido su objetivo, al superar su costo sobre el salario mínimo, y es la razón por la



que existe desnutrición y pobreza, y en algunas áreas rurales del país, impera la pobreza extrema, y por todos es sabido que éstas circunstancias se están viviendo desde algunos años atrás. Y en cuanto a los trabajadores estatales el mayor número de ellos tienen salarios inferiores al mínimo legal, aumentado con una diversidad de bonos, muchos de éstos como ya se dijo son de carácter temporal según el gobierno de turno, y que son promovidos como medios de oportunidad para propiciar como ya se dijo antes, un tipo de clientelismo político, porque éstos sólo cumplen su razón de ser de momento y luego desaparecen, lo que queda en la población es una sensación de ayuda, siendo su fin de su promoción, la de algún político que necesita la obtención de un cargo en la administración pública

Tradicionalmente en Guatemala, ha existido la corrupción política a través del proselitismo y el clientelismo político, donde los gobernantes y políticos ofrecen bonos temporales durante el período de gobierno de turno, o cuando se acerca una nueva contienda electoral, dándose publicidad con ofrecimientos monetarios y materiales, a cambio de recibir el voto de la población, tal es el caso de Mi familia progresa-Mifapro y actualmente el bono seguro derivados del surgimiento de las transferencias monetarias condicionadas creadas en el año dos mil ocho, las que se supone que serían para uso de inversión social, pero que en realidad sólo han tenido carácter de proselitismo y clientelismo político que han proliferado en corrupción política, que sólo contribuye a empeorar la desnutrición y el empobrecimiento de la población guatemalteca.

Con la creación del bono social se propone que sea regulado por medio de un acuerdo como un aumento salarial y que éste sea con carácter permanente, y que se adicione en forma transparente al salario mensual y a los bonos ya existentes, ya que se pretende evitar que éste tenga carácter temporal sólo mientras dura el gobernante de turno en su cargo. De esta forma, sería de gran impacto para toda la clase trabajadora y se estaría limitando la corrupción política, y además se pretende que éste no sea como tantos otros que toman el carácter de proselitismo y clientelismo político, y que a cambio esperen de los trabajadores y específicamente de los trabajadores estatales su agradecimiento a través de su voto a favor de determinado candidato político, como si el bono social se tratara de un favor recibido del Estado, y que a cambio obligadamente deberán prestarse a la corrupción a favor del oficialismo o de determinado político.



La Constitución Política de la República, y el Código de Trabajo, preceptúan en los Artículos 107 y 191 respectivamente “Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo organizado o persona alguna “; asimismo el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles protección jurídica preferente. El Código de Trabajo en su cuarto considerando establece que el derecho laboral debe ser objetivo, realista y democrático, y en este caso es evidente esperar que sea una realidad, por ello se sugiere que sea aplicable a los trabajadores del Estado, y en tal sentido se propone que el bono social para los trabajadores del Estado, sea regulado.

La ley de salarios de la administración pública, regula en el Artículo 1º. Objeto: “Esta ley establece un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos, con el fin de propiciar la eficiencia de la administración pública y para garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.”

Las transformaciones sociales en Guatemala, cada vez van en un aumento constante y acelerado en cuanto a su legislación pero en este caso nos referimos a la legislación laboral en materia salarial la que ha dejado de ajustarse a la realidad económica de los trabajadores, de tal manera que se hace necesaria una actualización de la misma; y el Derecho del Trabajo como una rama social del trabajo, y siendo una institución cuyo objetivo es la protección tutelar del trabajador, se requiere de éste una readecuación del mismo, que se ajuste a las necesidades sociales y económicas básicas del trabajador, y que sus esfuerzos en el desarrollo del trabajo sean compensados en una forma mas justa. Ver anexo VII páginas 84 a 88.

5.1. Clasificación de los trabajadores del Estado

Antes de exponer las razones de proposición de un aumento salarial a través de un bono social a los trabajadores del Estado, debe conocerse la forma de cómo están clasificados los trabajadores estatales.



Los trabajadores del Estado son tantos que en determinado momento es difícil de precisar un número exacto de ellos, debido a que constantemente se crean nuevas plazas, y de éstos son muy pocos los que son contratados en forma permanente y presupuestada, un gran número de ellos son contratados en forma temporal, y todos son clasificados por categorías denominadas renglón, se mencionan alguno de ellos como el renglón 011 donde están asignados los trabajadores presupuestados fijos o permanentes, y que constituyen el mayor índice de la población trabajadora que representan los cargos públicos; en el renglón 022 están asignados los trabajadores del Estado que ocupan un lugar en la administración pública a través de un contrato de plazo definido; bajo el renglón 021 está asignado otro gran número de trabajadores temporales; En el renglón 029, se ubican los trabajadores contratados por plazo definido.

Los trabajadores asignados en el renglón 011 como se dijo anteriormente son los empleados permanentes contratados en forma presupuestada, y que difícilmente son removidos de sus cargos.

De los trabajadores antes indicados existe un alto índice de trabajadores con sueldos que no se aproximan al salario mínimo legalmente establecido, y a éstos les adicionan una diversidad de bonos, algunas veces éstos son de carácter temporal y que no cuentan para el cálculo de prestaciones laborales. Asimismo existen otros bonos denominados sociales que van dirigidos a ciertos sectores de la población en general.

5.2. Análisis de la iniciativa de ley 3028

La iniciativa de ley se identifica con el número 3028 de fecha quince de junio de dos mil cuatro y los aspectos mas relevantes son los siguientes

Los salarios mínimos son insuficientes para la cobertura de la canasta básica, no digamos los salarios inferiores al salario mínimo legalmente establecido.

La moneda guatemalteca cada vez se devalúa y el costo de los artículos se compran a precios convertidos a dólar.



Para cubrir las necesidades básicas y prioritarias en la familia se requiere de ingresos que superen al salario mínimo.

Se debe tomar en cuenta que dentro de la canasta básica no van incluidos, educación, vivienda, , recreación, vestuario, calzado, y salud, servicio de agua y otros que constituyen principios tutelados por la Constitución Política de la República, como derechos inherentes a la persona humana.

Analizando lo antes expuesto, es obvio el crecimiento constante de la inflación económica, el bajo poder adquisitivo de la moneda. El bono social vendría a paliar en parte estas situaciones de deficiencia económica en las familias de los y las trabajadoras del Estado, que generalmente devengan menos del salario mínimo legalmente establecido. Ver anexo VI página 83.

Reiterando que tan deficientes son los salarios comparados con el consumo de la canasta básica, en el suplemento de Mundo Económico de Prensa Libre de fecha diez de abril del presente año, en la página número treinta y siete, y que se titula “Familias gastan más en alimentos” según la información ahí descrita, “del total de ingresos que un guatemalteco obtiene al mes, el 41% es destinado a la compra de alimentos, según un estudio que revela el patrón de consumo familiar en el país” en el mismo se indica el rubro de gastos familiares, y en esos no se incluye gastos de eventualidad como salud, educación, vestuario, calzado, recreación. Atendiendo a estas necesidades, es que se propone dar trámite a la reglamentación del bono social como un ingreso más a todos los trabajadores del Estado con sueldos escasos de llegar al salario mínimo legal.

Se sugiere que sea el Ministerio de Desarrollo Social el que administre con transparencia los fondos que se sitúen para el pago del bono social, condicionado a que el pago de este sea definitivo, ya que este Ministerio fue creado con el fin de atender las necesidades de tipo social.



5.3 Reglamentación de la iniciativa de ley

De acuerdo a resultados obtenidos del trabajo bibliográfico, y documental se ha podido determinar la necesidad de que la iniciativa de ley que regula la creación del bono social, sea una realidad y se instituya como tal.

Si la iniciativa de ley 3028 es reglamentada sería en parte una solución económica para toda la clase trabajadora afectada por los salarios insuficientes, saliendo favorecida la clase trabajadora en general, derivado de que el bono social constituye un gasto para el Estado, pero a la vez, éste ingresa nuevamente al mismo en calidad de impuestos indirectos.

La iniciativa de ley número de registro 3028 fue conocida por el pleno el 15 de junio de 2004. Fue una iniciativa de ley del diputado Aristides Baldomero Crespo y compañeros.

Dicha iniciativa dispone aprobar un bono social para los trabajadores del Estado, y como se dijo anteriormente, que se propone que este monto sea aumentado para que se adecúe a la actual realidad económica en cuanto al poder adquisitivo de la moneda.

Mediante el desarrollo del presente trabajo, se ha observado que en Guatemala, los trabajadores y las trabajadoras se ven afectados al no devengar un salario mínimo como lo establece la legislación guatemalteca. Mientras en otras legislaciones a través de los empresarios, se ha instituido un fondo para compensar el déficit económico de los trabajadores y su sus familias. Ver anexo VII, páginas 84 a la 88.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La población económicamente activa del país está conformada por hombres y mujeres, que trabajan para la iniciativa privada, o para la administración pública; y muchos menores de edad y adultos de la tercera edad que se desempeñan en el trabajo informal; todos ellos tienen el afán de que un día sus ingresos económicos sean mejorados y lograr un ingreso económico justo y digno para su sustento y el de su familia.

La población guatemalteca en general que devengan salario mínimo y menos del salario mínimo legalmente establecido, y que por disposiciones legales se dice que éste es aumentado anualmente en un cinco por ciento, lamentablemente en la realidad no se ve, diariamente se escucha y observa escenas que reflejan la pobreza que impera en el país.

En términos jurídicos y económicos, el salario mínimo constituye una garantía mínima constitucional, tutelada por el Código de Trabajo y demás leyes laborales; y en el sector estatal por estatutos del Estado y Ley de Servicio Civil.

Es lamentable que en el sector laboral estatal, la mayoría de trabajadores devengan sueldos muy por debajo del salario mínimo legalmente establecido, aumentado con diversidad de bonos salariales pero que aún así, el precio de la canasta básica alimenticia supera al salario mínimo en un 46% aproximadamente; y lo mas preocupante es que en este sector los sueldos permanecen congelados sin el mas mínimo interés por aumentarlos.

De hacerse realidad la promulgación de la iniciativa de ley 3028 para el aumento salarial por medio del bono social, consistente en cien quetzales mensuales y que se propuso que éste sea aumentado de acuerdo a la situación económica actual, vendría a ser de gran impacto para la clase trabajadora en mención.

Se considera que si constantemente hay reformas tributarias, habrá forma de hacer una reserva para el pago del bono social, adicionado al sueldo mensual y demás bonos o bonificaciones existentes.





ANEXOS





ANEXO I

SALARIO MÍNIMO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

2010	SALARIO	C.B.A.	% déficit
	MÍNIMO		
	Q.	Q.	Q.
Actividad agrícola y No agrícola	1703.33		
Exportación y maquila	1574.06	2138.40	36.00
2011			
Actividad agrícola y No agrícola	1937.54		
Exportación y maquila	1808.27	2172.00	20.00
2012			
Actividad agrícola y No agrícola	2074.00		
Exportación y maquila	1906.25	2449.80	28.00
2013			
Actividad agrícola y No agrícola	2171.75		
Exportación y maquila	1996.25	2922.30	46.00
2014			
Actividades Agrícolas y no Agrícolas	2280.34		
Exportación y maquila	2096.01	2896.50	38.00

Fuente: Elaboración propia. Datos del Instituto Nacional de Estadística.

SALARIO MÍNIMO A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2014 INCREMENTO 5%			
ACTIVIDADES:	ORDINARIO	DIARIO	MENSUAL:
No agrícola	9.38	74.97	2280.34
Agrícola	9.38	74.97	2280.34
Exportación y maquila	8.61	68.91	2096.06

Fuente: Elaboración propia, en base a Acuerdo Gubernativo No. 537-2013 de 27 de diciembre de 2013



ANEXO II

MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

Acuérdase aprobar el Plan Anual de Salarios y otras disposiciones relacionadas con la Administración de Recursos Humanos del Organismo Ejecutivo, entidades descentralizadas o autónomas para el ejercicio fiscal dos mil catorce.

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 543-2013

ESCALA DE SALARIOS

CÓDIGO	SERIE Y CLASE DE PUESTO	SALARIO INICIAL Q
	SERIE OPERATIVA	Quetzales
1020	Trabajador Operativo II	1039.00
1030	Trabajador Operativo III	1074.00
1040	Trabajador Operativo IV	1105.00
1060	Trabajador Operativo Jefe I	1135.00
1070	Trabajador operativo jefe II	1168.00
	SERIE ESPECIALIZADA	
2010	Trabajador Especializado I	1105.00
2020	Trabajador Especializado III	1135.00
2030	Trabajador Especializado III	1168.00
2060	Trabajador Especializado Jefe I	1246.00
2070	Trabajador Especializado Jefe II	1324.00
	SERIE TÉCNICA	
3010	Técnico I	1302.00
3020	Técnico II	1381.00
3030	Técnico III	1460.00
3060	Jefe técnico I	1555.00
3070	Jefe técnico II	1649.00
	SERIE TÉCNICO PROFESIONAL	
4010	Técnico Profesional I	1575.00
4020	Técnico Profesional II	1701.00
4030	Técnico Profesional III	1831.00
4060	Jefe Técnico Profesional I	1991.00
4070	Jefe Técnico Profesional II	2152.00
4080	Jefe Técnico Profesional III	2315.00
	SERIE INFORMÁTICA	
4110	Técnico en Informática I	1698.00
4120	Técnico en Informática II	1962.00
4210	Técnico Profesional en Informática I	2094.00
4220	Técnico Profesional en Informática II	2490.00
4230	Técnico Profesional en Informática III	2754.00



4240	Técnico Profesional en Informática IV	3150.00
4250	Jefe Técnico Profesional en Informática	3559.00

SERIE OFICINA

6010	Oficinista I	1128.00
6020	Oficinista II	1159.00
6030	Oficinista III	1192.00
6040	Oficinista IV	1253.00
6060	Secretario Oficinista	1192.00
6090	Secretario Ejecutivo I	1286.00
6100	Secretario Ejecutivo II	1381.00
6200	Secretario Ejecutivo III	1460.00
6210	Secretario Ejecutivo IV	1555.00
6220	Secretario Ejecutivo V	1682.00
6230	Secretario Ejecutivo Ministerial I	1808.00
6240	Secretario Ejecutivo Ministerial II	1966.00

SERIE TÉCNICO ARTÍSTICO

7010	Técnico Artístico I	1223.00
7020	Técnico Artístico II	1350.00
7030	Técnico Artístico II	1476.00
7060	Jefe Técnico Artístico I	1634.00
7070	Jefe Técnico Artístico II	1792.00

SERIE PARAMÉDICA

9540	Paramédico I	1302.00
9550	Paramédico II	1381.00
9560	Paramédico III	1555.00
9570	Paramédico IV	1682.00
9590	Paramédico Jefe I	1808.00
9610	Paramédico Jefe II	1966.00
9620	Paramédico Jefe III	2125.00

SERIE ASISTENCIA PROFESIONAL

9710	Asistente Profesional I	1960.00
9720	Asistente Profesional II	2120.00
9730	Asistencia Profesional III	2281.00
9740	Asistente Profesional IV	2441.00
9760	Asistente Profesional Jefe	2604.00

Fuente: Elaboración propia. Datos de Diario Oficial No.65, Pág. 15 de 3 de enero de 2014



ANEXO III

TRABAJO FAMILIAR SIN REMUNERACIÓN

ROSTRO DEL EMPLEO PRECARIO

Jóvenes de 15 a 24 años con trabajo familiar sin remuneración,
en números y porcentajes

TRABAJO FAMILIAR NO REMUNERADO	2006	2011
	390,260	445,320
Hombre	58.2	64.2
Mujer	41.8	35.8
Urbano	31.8	30.6
Rural	68.2	69.4
Indígena	54.2	58.2
No indígena	45.8	41.8

Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta
nacional de condiciones de vida. ENCOVI, 2006 Y
2011



ANEXO IV

TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES

Trabajadores agrícolas temporales

según área, género y etnia

Variable	Dato
Área	
Urbano	43%
Rural	57%
Género	
Hombre	71%
Mujer	29%
Etnia	
Indígena	69%
No indígena	31%

Fuente: elaboración propia, datos de Asociación de investigación y estudios sociales - ASIES.: Encuesta nacional a población en general, 2012.

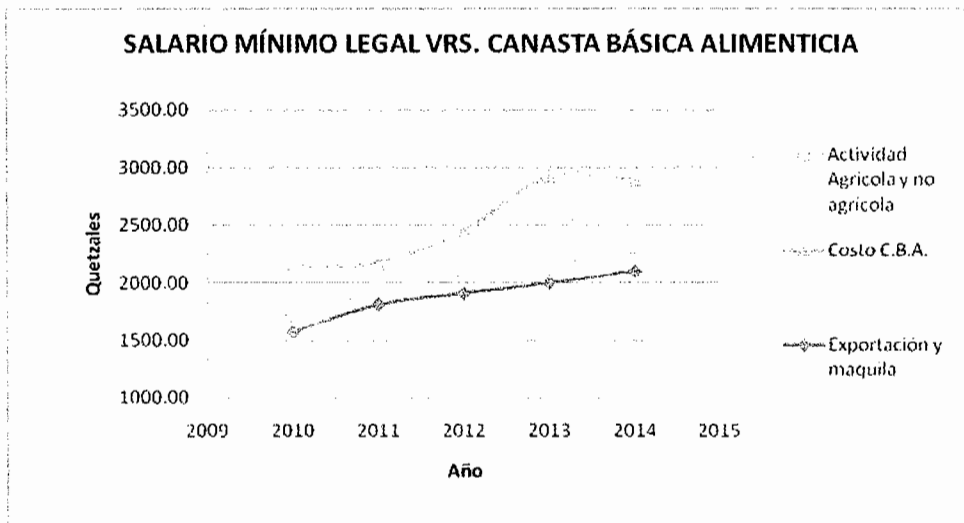


ANEXO V

SALARIO MÍNIMO LEGAL VRS. CANASTA BÁSICA ALIMENTICIA (C.B.A.)

	2010	2011	2012	2013	2014
	Q.	Q.	Q.	Q.	Q.
Actividad agrícola y no agrícola	1703.33	1937.54	2074.00	2171.75	2280.34
Exportación y maquila	1574.06	1808.27	1906.25	1996.25	2096.01
COSTO C.B. A.	2138.40	2172.00	2449.80	2922.30	2896.50
Diferencia salario mínimo vrs. Canasta básica alimenticia	564.34	363.73	543.55	926.05	800.49

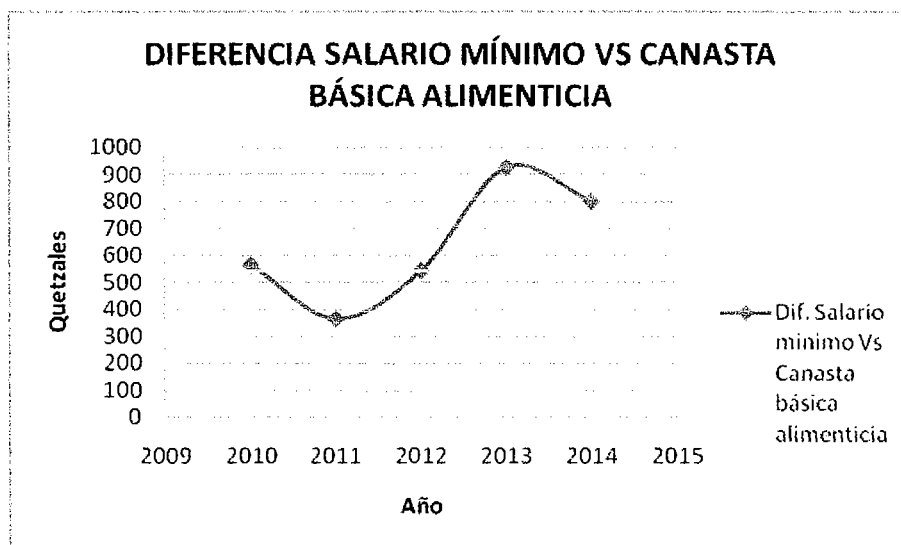
Fuente: Elaboración propia basada en datos del Instituto Nacional de Estadística



Gráfica elaboración propia en base a datos del cuadro Salario mínimo Vrs. C.B.A.



ANEXO VI



Fuente: Elaboración propia basada en datos del Instituto Nacional de Estadística



ANEXO VII

Proyecto de Ley 3028 de bono social para los trabajadores del Estado.

CONGRESO DE LA REPUBLICA
GUATEMALA, C. A.

DIRECCION LEGISLATIVA
- CONTROL DE INICIATIVAS -

NUMERO DE REGISTRO

3028

FECHA QUE CONOCIO EL PLENO: 15 DE JUNIO DE 2004.

INICIATIVA DE LEY DEL REPRESENTANTE ARISTIDES BALDOMERO CRESPO Y COMPAÑEROS.

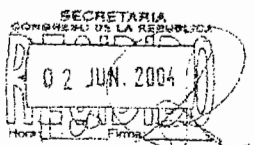
ASUNTO:

INICIATIVA QUE DISPONE APROBAR UN BONO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

TRAMITE: PASE A LAS COMISIONES DE FINANZAS PÚBLICAS Y MONEDA Y LEGISLACIÓN Y PUNTOS CONSTITUCIONALES PARA SU ESTUDIO Y DICTAMEN CONJUNTO.



HONORABLE PLENO:



Los firmantes, Diputados al Congreso de la República, irrobuidos del sentido de responsabilidad con nuestros representados, el Pueblo de Guatemala, nos permitimos presentar a consideración del Honorable Pleno de Diputados a este Organismo, un proyecto de Decreto con carácter de iniciativa de ley, en base a las siguientes consideraciones:

El Congreso de la República, actualmente se ocupa de la discusión de varias iniciativas de ley remitidas por el Presidente de la República, por medio de las cuales se introducen reformas a varios impuestos y se readecuan otros, con el propósito de obtener recursos urgentes y necesarios para el funcionamiento del aparato estatal y atender las necesidades ingentes del pueblo de Guatemala.

Los firmantes, aún cuando pudiésemos discrepar sobre la redacción de algunas de las iniciativas de ley, estamos plenamente enterados de las necesidades del Estado de atender los temas como salud, educación, seguridad, entre otros, que debe brindarse al pueblo, y además del cumplimiento de mandatos constitucionales en dicho sentido; pero sabiendo el perjuicio que toda carga tributaria conlleva hacia los obligados, hemos creído necesario establecer medidas que tiendan a igualar en opuesto sentido a la carga tributaria que se estima aprobar, beneficios que permitan a la población cumplir con sus obligaciones para con el fisco, sin que ello signifique desmedro en su nivel y calidad de vida, para evitar que se deteriore aún más la economía de los guatemaltecos.

Por lo anterior, nos permitimos presentar a conocimiento y consideración de los Señores Diputados, el siguiente proyecto de Decreto.



DECRETO No...

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que el Gobierno de la República, en todas sus instancias, se encuentra inmerso en un esfuerzo por realizar una readecuación tributaria, cuyo objetivo es procurar mayores ingresos a las arcas nacionales, con el propósito de cumplir con los requerimientos que en materia de salud, educación, seguridad e infraestructura necesita la población guatemalteca.

CONSIDERANDO

Que si bien es necesario readecuar las cargas tributarias que en la actualidad se aplican, con el fin de lograr los objetivos que se refieren en el considerando anterior, asimismo se hace necesario igualar en opuesto sentido a la carga beneficios que permitan a la población guatemalteca con sus obligaciones para con el fisco, sin que ello signifique desmedro en su nivel y calidad de vida.

CONSIDERANDO

Que la doctrina determina que impuesto es el tributo que se exige en función de la capacidad económica de los obligados a su pago, gravando las fuentes de capacidad económica, rentas y el patrimonio, en el caso de los directos, o el consumo o gasto en el caso de los indirectos, y al igual determina que igualar la carga es dar algo o hacer en beneficio del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado.

CONSIDERANDO



Que para lograr los objetivos que indica la justicia tributaria y asimismo por el cumplimiento de los deberes constitucionales que se asignan al Estado de velar por el bienestar de la población, es procedente dictar la disposición legislativa en tal sentido.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal a) del artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

ARTICULO 1. Se crea el **BONO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.**

ARTICULO 2. El bono debe entenderse como un complemento personal adicional al salario y bonificación que actualmente perciben los trabajadores del Estado que estén contemplados dentro del Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo y para aquellas personas que ocupan puestos en el servicio exento o sin oposición que establece la Ley de Servicio Civil.

ARTICULO 3. El monto del bono adicional a que se refiere este decreto será de **CHEN QUETZALES MENSUALES (Q.100.00)**, para los trabajadores a que se refiere el artículo precedente, este constituirá un aumento a las prestaciones de salario y bono vigentes a la entrada en vigencia de esta ley.

ARTICULO 4. Los ingresos provenientes del **BONO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**, no estarán afectos a ningún tipo de descuento o retención salarial, ni estarán afectos al pago de impuestos. Queda a salvo las disposiciones sobre retenciones o descuentos ordenados por órganos jurisdiccionales.



BIBLIOGRAFÍA

- AYAU CORDON, Manuel. **El proceso económico, manual del estudiante**, segunda parte, Universidad Francisco Marroquín. Guatemala, Guatemala. 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. t I Ed. 14, Helliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación latinoamericana**. t. II, Derecho Individual de Trabajo, Vol. II, Editorial Helliasta, S:R:L. Argentina. Tercera edición, 1988.
- CALDERON MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**, Editorial estudiantil Fénix. Guatemala, 2002.
- DE BIEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. Edit. Porrúa 1994.
- DE DIEGO, CLEMENTE. **Nueva enciclopedia jurídica**, Barcelona, Edit. Francisco Seix, S.A. 1982.
- DE DIEGO, Juan Arturo. **La Remuneración del trabajador**. Ed. Desalma Buenos Aires Argentina, 1984.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. Edit. Porrúa 1984.
- Consultoría Jurídica de la Presidencia de la república de Venezuela. **Doctrina administrativa**.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 4ª. Edición 2011.
- HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental de derecho de trabajo**. T. I, Ed. Editorial Gráficas, Heron, s.f. Madrid 1972
- MARTÍNEZ MORALES, Rafael. t I **Diccionarios Jurídicos Temáticos**. Vol. V, Derecho burocrático, Ed. Mexicana.
- PRETI, HUMBERTO. **Noticiero Prensa Libre**. 28 de diciembre de 2013.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Helliasta, Buenos Aires 1979.
- Oficina Internacional del Trabajo. **Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales de trabajo. El Estado ante el conflicto laboral. 1991**
- PERROT-ABELIDO. **Diccionario manual jurídico**. Buenos Aires Argentina, 2000.



PNUD - Informe de desarrollo humano para erradicar la pobreza. 1997

Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. **Revista número 51, 2005.**

RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al Derecho de Trabajo.** 2ª. Ed. Guatemala, C.A. 2005.

SEN AMARTYA. Premio Nóbel de Economía, Universidad de Harvard Profesor de Economía, 1998. www.desarrollohumano.org.gt/content-en-guatemala. Consulta 10 de septiembre de 2013

WALTER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho de trabajo.** Santiago de Chile. 1947

wikiguate.com.gtr.wiki/Ministerio_de_Desarrollo_Social. Consulta 11 septiembre de 2013

www.unpan1.un.org/entrador/group/public/documents/...Claad0004408.31/102003-empleadospublicosenunmomentodetermiado.pdf. (30 septiembre 2013).

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1,986.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea general 10 de diciembre de 1,948.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República.

Ley de Salarios de la Administración Pública. Decreto número 11-73 del Congreso de la República.

Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Bonificación Incentivo. Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Plan de prestaciones al sector público. Acuerdo Ministerial número 35-2006.