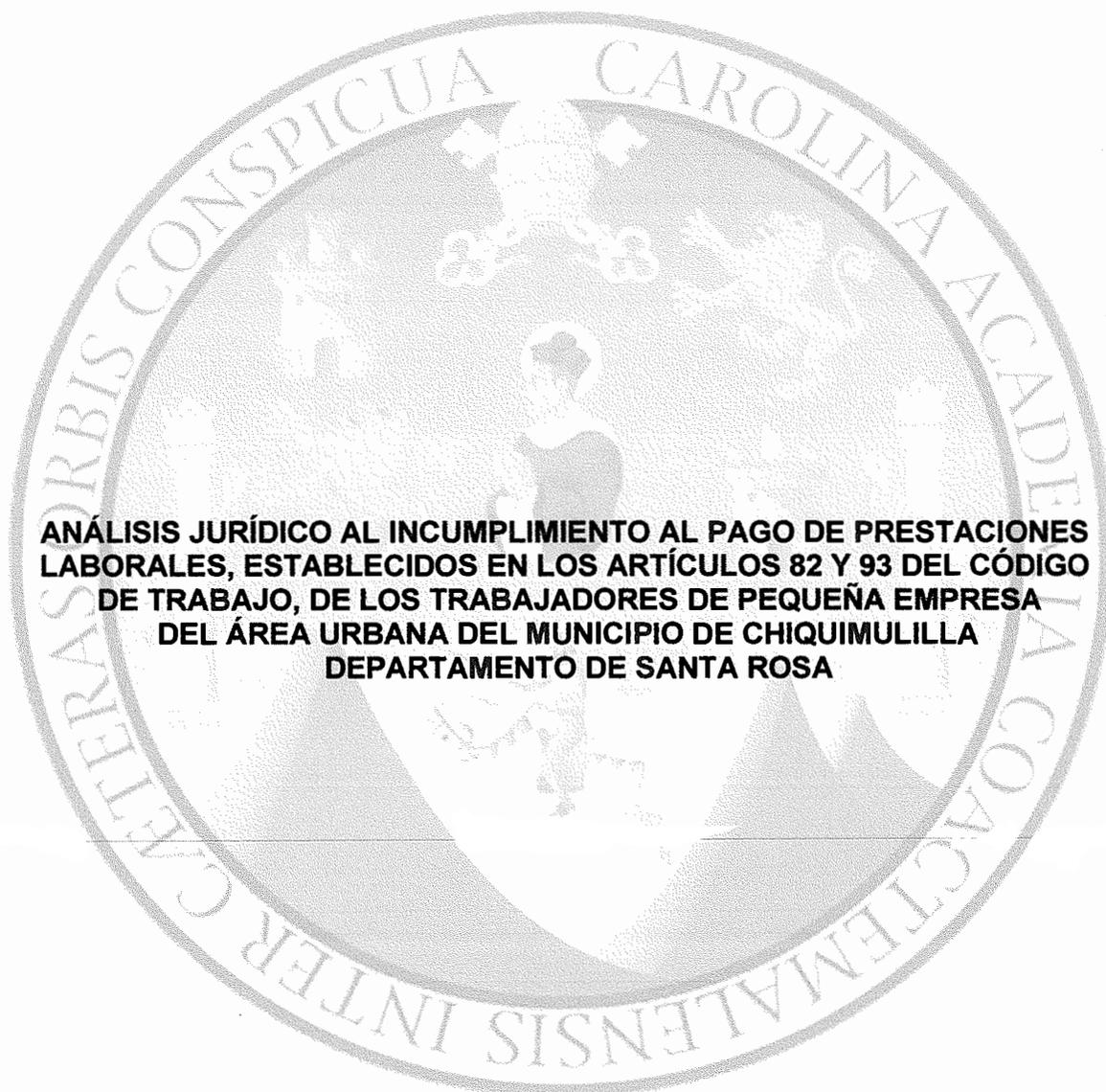


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO AL INCUMPLIMIENTO AL PAGO DE PRESTACIONES
LABORALES, ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 82 Y 93 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑA EMPRESA
DEL ÁREA URBANA DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA
DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA**

SAMUEL GONZÁLEZ DE LA CRUZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2016

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

**ANÁLISIS JURÍDICO AL INCUMPLIMIENTO AL PAGO DE PRESTACIONES
LABORALES, ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 82 Y 93 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑA EMPRESA DEL
ÁREA URBANA DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA
DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SAMUEL GONZÁLEZ DE LA CRUZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2016

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia

VOCAL V: Br. Fredy Noé Orellana Orellana

SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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



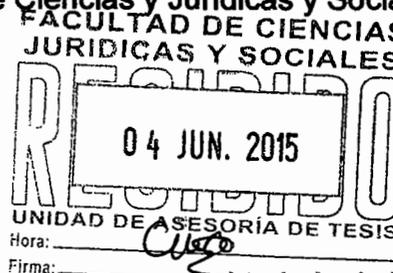
Lic. Luis Felipe Godoy Morales
Abogado y Notario
Colegiado 6,213
2do. Nivel Colegio Blessing Barrio San Sebastián.
Chiquimulilla, Santa Rosa. Tel: 7885 0215 y 5291 7430

Guatemala, 25 de abril de 2015.

Dr. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias y Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala.

Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana:



Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarles que asesore el trabajo de Tesis elaborado por el bachiller: SAMUEL GONZÁLEZ DE LA CRUZ, denominado "ANÁLISIS JURÍDICO AL INCUMPLIMIENTO Y SIMULACIÓN AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES, ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 82 Y 93 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑA EMPRESA DEL ÁREA URBANA DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA", por tal motivo a usted comunico:

- a) Es de informar que el trabajo del bachiller **Samuel González de la Cruz**, cuenta con un contenido científico y técnico, debido a que da a conocer los procedimientos, técnicas e instrumentos que fueron utilizados para la recopilación de la información del desarrollo de investigación.
- b) Que el estudio de tesis realizado por el bachiller Samuel González de la Cruz, presenta la metodología adecuada para la presentación ante la unidad a su cargo, utilizando el método deductivo, virtud que se hicieron análisis de hechos que aparecen en la investigación y llegar a conclusiones particulares. Se utilizó el método histórico, debido que se demuestran los hechos de acontecimientos que han sucedido en la historia y son parte de la investigación y del marco teórico que se presenta.
- c) Mi opinión a la investigación realizada, encuentra redactada en forma clara y con palabras precisas para una mejor comprensión del lector.
- d) En la presente investigación se pone de manifiesto la constante violación de los derechos laborales que se cometen hacia los trabajadores de la pequeña empresa en



Lic. Luis Felipe Godoy Morales
Abogado y Notario
Colegiado 6,213
2do. Nivel Colegio Blessing Barrio San Sebastián.
Chiquimulilla, Santa Rosa. Tel: 7885 0215 y 5291 7430

el área urbana de esta zona, poniendo en evidencia el poco interés del Estado de Guatemala en darle cumplimiento al ordenamiento jurídico nacional e internacional, en cuanto al derecho del trabajo.

- e) Las conclusiones y recomendaciones que se presentan en la investigación, se encuentran relacionadas con los capítulos que se desarrollan en el marco teórico, respondiendo cada una a los hallazgos encontrados, formando juicios y posibles respuestas para que el Estado de Guatemala a través de su entidad Ministerio del Trabajo ejerza control de lo que no se tiene.
- f) En cuanto a la bibliografía, mi opinión es que se ha utilizado la adecuada para el desarrollo de la investigación, haciendo uso de la legislación nacional y el sustento jurídico de la legislación internacional. Utilizó bibliografía de autores del ramo laboral, consultas hacia páginas electrónicas, utilizando el derecho comparado y que han aportado valiosa información que desarrolla la presente investigación.
- g) Analizando con el bachiller Samuel González de la Cruz, la conveniencia de una modificación en el tema de la Tesis que fue aprobado, este cambiará, autorizando el cambio, quedando el título de la siguiente manera: **“ANALISIS JURÍDICO AL INCUMPLIMIENTO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES, ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 82 Y 93 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑA EMPRESA DEL ÁREA URBANA DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA”**.
- h) Expresamente declaro que no soy pariente del bachiller Samuel González de la Cruz dentro de los grados de ley, **POR TANTO** en vista de todo lo anterior y cumpliendo con una satisfacción en el asesoramiento de tesis opino en forma favorable a la investigación de tesis del bachiller **SAMUEL GONZÁLEZ DE LA CRUZ, POR CUANTO CUMPLE CON LOS REQUISITO EXIGIDOS EN EL Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que solicito se prosiga con la gestión administrativa correspondiente.**

De usted Atentamente.


Licenciado
Luis Felipe Godoy Morales
Abogado y Notario



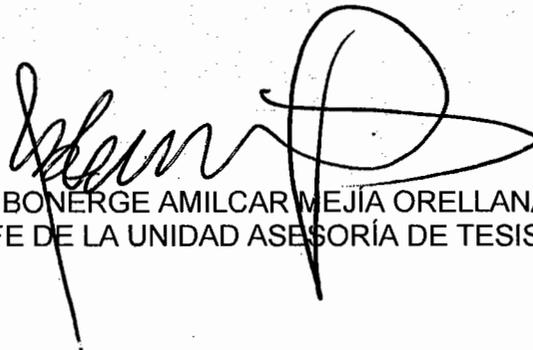
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
 Guatemala, 04 de junio de 2015.

Atentamente, pase a el LICENCIADO VICTOR OSBALDO CONTRERAS ESCALANTE, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante SAMUEL GONZÁLEZ DE LA CRUZ, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO AL INCUMPLIMIENTO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES, ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 82 Y 93 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑA EMPRESA DEL ÁREA URBANA DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA".

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



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



cc.Unidad de Tesis
 BAMO/darao.





Lic. VICTOR OSBALDO CONTRERAS ESCALANTE.

Abogado y Notario

Colegiado 5,608

Edificio Donis, 2º. Barberena, Santa Rosa.

Tel. 5505 0813 – 5990 9288

Barberena, Santa Rosa, septiembre 18 de 2015.

Dr. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias y Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria, Zona 12.



Dr. Mejía Orellana:

En respuesta a la providencia emitida de unidad de Asesoría de Tesis, por la cual usted me nombra como Revisor del trabajo de tesis intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO AL INCUMPLIMIENTO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES, ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 82 Y 93 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑA EMPRESA DEL ÁREA URBANA DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA”**, elaborado por el Bachiller SAMUEL GONZÁLEZ DE LA CRUZ, me es grato comunicarle:

1. Que el trabajo de tesis, cuenta con un contenido técnico y científico, por haberse incluido dentro de la investigación los elementos, procedimientos, técnicas e *instrumentos de información para el desarrollo de la investigación*.
2. Que la monografía de la investigación es adecuada para la presentación de la tesis, en virtud que aplicó el método deductivo, ya que al analizar los hechos que aparecen en la presente, da a conocer las conclusiones a que arribó el investigador durante la investigación, llevando a cabo un análisis de las entrevistas que se realizaron a los entes participativos de la problemática descrita.
3. Dentro del trabajo de investigación de tesis, mi opinión en cuanto a la redacción, se encuentra desarrollado en forma precisa y con palabras técnicas propias del lenguaje jurídico, para una mejor comprensión del lector.
4. Queda demostrada la debilidad del Estado por el desinterés manifiesto en cumplir con las normas obligatorias aplicables a las prestaciones laborales, demostrando con ello la violación de normas de la legislación interna e internacional.
5. Las conclusiones y las recomendaciones elaboradas sobre la base de la presente investigación, son el producto de los distintos factores que contribuyeron a la



Lic. VICTOR OSBALDO CONTRERAS ESCALANTE.

Abogado y Notario

Colegiado 5,608

Edificio Donis, 2º. Barberena, Santa Rosa.

Tel. 5505 0813 -- 5990 9288

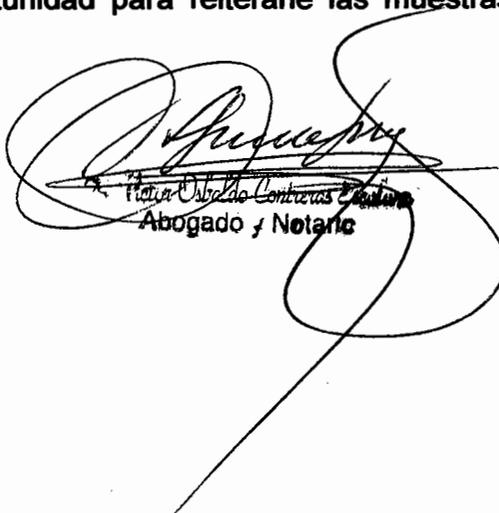
investigación, así como las debilidades de las instituciones estatales con competencia para hacer cumplir esta problemática, también se establece que las instituciones encargadas de brindar asesoría y mejoramiento de las prestaciones laborales en Guatemala, especialmente en el área urbana del municipio de Chiquimulilla, del departamento de Santa Rosa, que es el ámbito territorial de esta investigación, por lo que finalizo indicando que las conclusiones y recomendaciones son contestes con lo investigado y por lo tanto son certeras sobre cómo se debe orientar la política de Prestaciones Laborales en todos los ámbitos de trabajos en el territorio nacional.

6 Luego de revisar la bibliografía, soy del criterio que la misma es muy importante para sustentar esta investigación, toda vez que los autores consultados con expertos en materia laboral y de seguridad social, así como la legislación nacional e internacional haya tomado en cuenta la legislación nacional y la internacional, que son la fuente de los elementos esenciales requeridos para este trabajo de tesis.

7 *Expresamente declaro que no soy pariente del Bachiller SAMUEL GONZÁLEZ DE LA CRUZ*, dentro de los grados de ley, y de conformidad con lo anterior y al haber cumplido con la misión que usted me facultó, es una satisfacción poner en conocimiento de las autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales e indicar que el trabajo de tesis se elaboró con los aportes jurídicos apropiados.

Opino que el trabajo del bachiller **SAMUEL GONZÁLEZ DE LA CRUZ**, cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para esta clase de investigación, por lo que solicito se continúe con la gestión administrativa correspondiente.

Juzgo propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de alta consideración y respeto.



Victor Osbaldo Contreras Escalante
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de agosto de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante SAMUEL GONZÁLEZ DE LA CRUZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO AL INCUMPLIMIENTO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES, ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 82 Y 93 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑA EMPRESA DEL ÁREA URBANA DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and stamps]

[Circular stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, C.A., SECRETARIA]

[Circular stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, C.A., DECANATO]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, concederme la sabiduría e inteligencia para alcanzar mis metas.
- A MI ESPOSA:** Mimmeli Danisa Hernández Mancilla, por sus oraciones, su paciencia deferente y darme una razón más para alcanzar mis metas y anhelos, gracias por tu incondicional apoyo.
- A MIS HIJOS:** Samuel, Daniel, Ottoniel, Loidy Danisa, Karen, que este logro sea inspiración en sus vidas.
- A MIS PADRES:** Nerio González y Benicia De la Cruz García, por apoyarme desde primaria siendo campesinos, para ser un profesional, que este triunfo sea una honra y satisfacción para ellos, pues por sus principios que me enseñaron es el logro de mi carrera.
- A MIS HERMANOS:** Con quienes quiero compartir este triunfo en mi vida.
- A LOS HERMANOS
DE MI ESPOSA Y FAMILIA:** Con cariño especial.
- A LIC. JOSÉ RICARDO
MORATAYA:** Lic. José Ricardo (Q.E.P.D.), por brindarme su confianza y conocimientos sin envidia y quien contribuyó para que se instalara en Chiquimulilla, Santa Rosa, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales desde el año 2005, en el desarrollo de mi carrera profesional.



**A LIC. LUIS ALBERTO
ZARCEÑO CANO:**

Por darme su confianza y conocimientos sin envidia y ser uno de los que contribuyeron para que se instalara en Chiquimulilla, Santa Rosa, la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales desde el año 2005, que Dios les Bendiga, y mis más sinceros agradecimientos por el bien que hizo para nuestro municipio.

A:

PEM. Luis Felipe López Mérida y Licda. Irma Nohemí Westendorff Andrade (Q.E.P.D.), por darme su ayuda como segundos padres desde mis estudios de diversificado, que este triunfo sea una honra y satisfacción para ellos, que Dios les bendiga.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Por su ejemplo y enseñanzas a lo largo de mi carrera, profunda admiración y aprecio que Dios les bendiga y les multiplique sus esfuerzos que hacen en nuestra magna casa de estudios.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme formado como profesional, ayudándome a crecer en el campo del saber durante mi carrera universitaria.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. El salario mínimo y prestaciones laborales.....	1
1.1. Naturaleza jurídica.....	4
1.2. Principios.....	5
1.3. Teorías sobre el salario mínimo y prestaciones laborales.....	7
1.4. Clases de salarios y prestaciones laborales.....	13
1.4.1. Salario por unidad de tiempo.....	13
1.4.2. Salario por unidad de obra o destajo.....	14
1.4.3. Salario a precio alzado	14
1.4.4. Salario en especie	14
1.4.5. Salario mínimo.....	14
1.4.6. Prestación aboral.....	15

CAPÍTULO II

2. Desarrollo del salario mínimo en Guatemala.....	17
2.1. Sistemas de salario mínimo.....	17
2.2. Justificación y objeto para el cálculo.....	19
2.3. Tipos de mecanismos de fijación.....	22
2.3.1. Por unidad de tiempo	22
2.3.2. Unidad de obra	24
2.3.3. Por tarea.....	24
2.3.4. Por comisión.....	25



2.4. El salario mínimo legal.....	
2.5. La canasta básica y su actualización.....	28

CAPÍTULO III

3. Conflictos del salario mínimo en Guatemala.....	33
3.1. Protección legal al salario y prestaciones laborales.....	33
3.2. Frente al empleador.....	55
3.3. Frente al acreedor de trabajo.....	56
3.4. Frente al mismo trabajador.....	57

CAPÍTULO IV

4. Soluciones a la aplicabilidad del pago de prestaciones laborales de los trabajadores de la pequeña empresa.....	59
4.1. Normas legales de control en relación a prestaciones laborales.....	59
4.2. Mecanismos de control aplicados por la Organización Internacional del Trabajo.....	60
4.3. Creación y finalidad de las comisiones paritarias.....	68
4.4. Medidas protectoras hacia el trabajador de la pequeña empresa.....	76
4.5. Garantías de los trabajadores de la pequeña empresa.....	78
4.6. Convenios ratificados por Guatemala en relación al salario.....	82
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

En la presente investigación de análisis jurídico que se desarrolla, se pretende establecer que los derechos que tienen los trabajadores de la pequeña empresa del área urbana del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa, sus prestaciones laborales, mínimas e irrenunciables les son violentados, porque no las perciben como la indemnización cuando procede, afectándoles considerablemente en su economía.

En el proceso de la investigación se propuso como hipótesis que los Artículos 82 y 93 del Código de Trabajo, son violados por los patronos de las pequeñas empresas, en el municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa, lo cual se comprobó en el transcurso de la investigación. El objetivo general para el proceso de la investigación fue establecer las causas por las cuales los patronos de las pequeñas empresas violan los derechos de sus trabajadores y no dan cumplimiento a los Artículos 82 y 93 del Código de Trabajo, con los trabajadores de dichas empresas del área urbana del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa.

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación, fueron el método analítico, el método inductivo como el deductivo y las técnicas utilizadas para este análisis fueron bibliográficas y documentales.

Este estudio está integrado por cuatro capítulos: el primero trata los antecedentes de la investigación del salario mínimo y prestaciones laborales y teorías que los sustentan; en el segundo se refiere a la historia del salario mínimo en Guatemala, así



como los diferentes tipos de mecanismos que se utilizan para su fijación; el tercero contiene los conflictos del salario mínimo y prestaciones laborales en Guatemala, ante el patrono y trabajador, y el cuarto capítulo se refiere a las soluciones a la aplicabilidad del pago de las prestaciones laborales de los trabajadores de la pequeña empresa, describiendo las normas legales de control en relación al salario y prestaciones laborales, medidas que garantizan las leyes nacionales y los tratados internacionales en materia laboral.

Al final de la investigación se comprobó que los trabajadores de las pequeñas empresas del área urbana del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa, no reciben las prestaciones laborales que les corresponden por ley cuando proceden, siendo violados sus derechos por parte de los patronos de las pequeñas empresas, por lo que se estima conveniente que las instituciones del Estado, que tienen a su cargo de velar por el cumplimiento de las derechos laborales en Guatemala, cumplan con su función y verifiquen que los patronos de las pequeñas empresas efectúen el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores.



CAPÍTULO I

1. El salario mínimo y prestaciones laborales

Manuel Ossorio en relación a las prestaciones laborales indica que el “objeto o contenido de un deber jurídico, equivale a dar, hacer o no hacer, servicio que un contratante da o promete a otro, y al servicio obligatorio exigido por la ley”.¹ En efecto, la prestación laboral es aquel derecho irrenunciable que tiene por ley todo trabajador ya sea público o privado, no puede existir derecho de prestaciones laborales sino existe una relación laboral entre patrono y trabajador, que califiquemos de propiamente laboral.

Guillermo Cabanellas de Torres, en relación a las prestaciones laborales afirma que: “Toda actividad a favor de otra persona o subordinadamente a ella. Se definía en el texto legal como contrato por el cual una de las partes se obliga a prestar a la otra un servicio mediante un precio cierto, que esta última se comprometa a pagar a la primera. Pueden celebrarlo todos los que con arreglo de la ley nacional tienen capacidad para obligar y obligarse. Se perfecciona por el mero consentimiento y puede celebrarse de palabra o por escrito”.²

Para Rocío González Seguir las prestaciones que un trabajador debe de tener, se aplican en los siguientes ámbitos:

¹ Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Pág. 603

² Diccionario jurídico elemental. Pág. 434



“Cuáles son las prestaciones laborales de un trabajador.

La duda siempre estará ahí: ¿Si trabajara en otra empresa tendría más beneficios que en la que estoy empleado actualmente? Lo cierto, es que en todas las empresas se deben contemplar las prestaciones laborales de los trabajadores, que incluye la Ley del Trabajo. Un cómo te enseña cuáles son las prestaciones laborales a las que tiene derecho todo trabajador.

Jornada laboral:

La jornada de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta. La jornada laboral se establece en el momento en el que se firma el contrato de trabajo y no podrá modificarse hasta que no se elabore otro contrato.

Descansos:

Por cada seis días de trabajo, el empleado podrá disfrutar de un día de descanso y, obviamente, ese día estará pagado como si estuvieras en el trabajo.

Vacaciones:

Todo trabajador tiene derecho a un merecido descanso y, obviamente, durante ese periodo, seguirá cobrando un salario. Los empleados que hayan completado un año



laboral, tendrán derecho a un mes de vacaciones y los que no hayan llegado al año, el periodo será proporcional al tiempo que lleven trabajando para la empresa.

Pago extra:

Los empleados cobrarán dos pagas extra anuales, que serán en verano y en Navidad.

Las pagas extra son como mínimo el 25% del salario que cobra el trabajador.

Otras prestaciones:

A fin de tener a los trabajadores contentos y con buena autoestima, en algunas empresas se otorgan otras prestaciones a los trabajadores, como por ejemplo, vales para gasolina o comida, seguros de gastos médicos, días de descanso adicionales, becas de estudio, bonos por productividad y exámenes médicos, entre otros”.³

Los diferentes conceptos y teorías de cada uno de los estudiosos en la materia, sirven para fundamentar el presente análisis jurídico en este ámbito, de esta manera se menciona que el marco teórico está comprendido por un marco jurídico, el cual comprende aspectos referenciales de la legislación constitucional, ordinaria y reglamentaria en materia de derecho laboral.

³ González Seguir, Rocío. **Cuales son las prestaciones laborales de un trabajador.** <http://lnegocios.uncomo.com/articulo/20235.html> |x2238mjAKOh. (Consultado: 28-7-2014)



1.1. Naturaleza jurídica

“La naturaleza jurídica del derecho del trabajo expone su origen y nacimiento como una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo. En la actualidad la mayoría de tratadistas se inclinan hacia que el derecho del trabajo es derecho social, porque el mismo está cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria. En relación a su naturaleza se dan a conocer las siguientes teorías de la concepción del derecho del trabajo”.⁴

Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo: “Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos”.⁵

Concepción privativa del derecho del trabajo: “Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella; son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado

⁴http://documentos.Cr.go.cr/dar/jaguar/documentos/compendio/doctrina/introducción_Derecho.doc.
(Consultado: 28 de julio de 2014).

⁵ *Ibíd.* (Consultado: 5 de agosto de 2014)



que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo".⁶

Concepción publicista del derecho del trabajo: "Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general".⁷

1.2. Principios

"Se entiende como principios: a los enunciados normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente al ordenamiento jurídico, se entiende que son parte de él, porque sirven de fundamento a otros enunciados normativos particulares".⁸

Las autoridades judiciales, los diputados o cualquier ente del estado que por la legislación tienen el derecho de proponer leyes, en su mayoría han utilizados los principios, para lograr integrar otras normas.

En virtud del análisis jurídico que se hace de los Artículos 82 y 93 del Código de Trabajo, se entra al conocimiento de algunos principios:

⁶ [Concepciones laborales-guatemala.html](#). (Consultado: 5 de agosto de 2014).

⁷ *Ibid.* (Consultado: 5 de agosto de 2014)

⁸ [Wikipedia.org/wiki/principio](#)-(Consultado: 20 de septiembre de 2014)



El principio tutelar: Se establece en la legislación guatemalteca y específicamente en el Código de Trabajo, “como un verdadero principio general de la protección al trabajador, es decir que el Estado interviene en la vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales, así como regulando a través de leyes y reglamentos el debido cumplimiento y protección de los derechos de los trabajadores en la nación.

Otra manifestación se encuentra disposición constitucional, donde establece la obligación del estado, tutelar los derechos de los trabajadores. (Artículo 14 Código de Trabajo).⁹

Efectivamente en la república de Guatemala la ley laboral protege a la parte más débil del trabajo, estableciendo reglas específicas, por lo que en la doctrina aparece como el principio protector del derecho laboral.

El principio de la irrenunciabilidad: este principio define como: “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.¹⁰ Por tal motivo no son admitidas las renunciaciones a sus propios derechos que tienen los trabajadores, y si lo hicieran las renunciaciones son absolutamente nulas, pues por ley son derechos ya ganados que les pertenecen y por ende irrenunciables.

⁹ Google.com.gt/#9=principios+laborales+en+Guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=FeIT9_ (Consultado: 22 de septiembre de 2014)

¹⁰ *Ibid.* (Consultado: 22 de septiembre de 2014)



El principio de estabilidad laboral; se define como: “aquel que establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una extremada vitalidad al trabajador en una larga duración en su relación laboral quienes venden su fuerza de trabajo como medio de subsistencia. Por tal motivo se establecieron presunciones específicas en favor de las relaciones a tiempo indefinido o indeterminado, cuando a la finalización persistieran las causas que originaron la contratación, o bien cuando la naturaleza indefinida de la relación derivase de la prestación misma (Código de Trabajo, Artículos 26 y 27), buscando siempre el beneficio y protección del trabajador”.¹¹

1.3. Teorías del salario mínimo y prestaciones laborales

Respecto al salario mínimo hay muchas doctrinas que se refieren al respecto, una de ellas es “la doctrina del salario justo” del filósofo Santo Tomás de Aquino, quien indicaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre; definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. Esta teoría marca cuál sería el nivel salarial.

Teoría de los ingresos: La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, “subrayaba que el salario está determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. La teoría surgió del mercantilismo desarrollada por Adam Smith en 1776, se considera que los salarios

¹¹ **Ibíd.** (Consultado: 22 de septiembre de 2014)

dependen de la riqueza y que la demanda de mano de obra, la mayor ocupación de los trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith, sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no los constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esta riqueza”.¹²

Teoría de la subsistencia: Conocida también como del salario natural. Expuesta por David Ricardo en 1817. En relación con la mano de obra, “dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio de resultado del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda. Adam Smith y sobre todo David Ricardo, defendía en que los salarios se determinaban a partir de coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes al coste. Si los salarios caían por debajo del coste la clase trabajadora no podría continuar; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se superaría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia, debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo. Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción

¹² **Ibíd.** (Consultado: 22 de septiembre de 2014)



de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo xix con **mayor** rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia”.¹³

Teoría del fondo de salarios: John Stuart Mill en 1848, manifiesta que “los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital. Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Solo podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios”.¹⁴

Teoría de Marx: en relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes que plasmó en el Capital: por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo.

¹³ **Ibíd.** (Consultado: 22 de septiembre de 2014)

¹⁴ **Ibíd.** (Consultado: 22 de septiembre de 2014)



Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes, la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir, a la segunda la llamó valor adicional, en esta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía. La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que, “en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia”. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx. Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que “los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos”.¹⁵

Teoría de la productividad marginal: La tesis de John Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. La relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dicen que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras

¹⁵ **Ibíd.** (Consultado: 22 de septiembre de 2014)

los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer. La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, indicaba que “los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos, este sería el trabajador marginal, puesto que debido a la ley de rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior. El crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima de nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar”.¹⁶

Teoría de la oferta y la demanda: Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios dependen fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos. La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que general un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como

¹⁶ **Ibíd.** (Consultado: 22 de septiembre de 2014)

demostró John Maynard Keynes uno de los principales opositores la teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo. Casi todos los economistas reconocen al igual que Keynes, “que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad, puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

Teoría de los salarios altos: “una de las teorías más recientes en el viejo y conocido mundo de la economía, es expuesta por Henry Ford en 1915, que se aparta de la línea trabajador patrono y su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria”.¹⁷

¹⁷ **Ibid.** (Consultado: 22 de septiembre de 2014)

1.4. Clases de salarios y prestaciones laborales

Como se ha estado indicando, el salario: “es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”,¹⁸ el cual puede ser de diferentes formas, los cuales se tratarán adelante, y las prestaciones laborales: “Pago en dinero que se efectúa una vez por año laborado”,¹⁹ son derechos que adquiere todo trabajador los cuales le deben ser cancelados ya sea proporcional o total al terminar su relación laboral con el patrono.

1.4.1. Salario por unidad de tiempo

Se fija por mes, quincena, semana, día u hora y es independientemente de lo que pueda producir el trabajador, pues si al trabajador en su lapso de tiempo de labores no tiene los insumos necesarios para cumplir con su trabajo, el patrono siempre tiene que cumplir con el pago convenido.

1.4.2. Salario por unidad de obra o destajo

Refiere que a un trabajador se le paga cierto valor por la unidad de cada obra y durante ocho horas que establece el ordenamiento laboral; tendría que tener el salario mínimo, pero esto dependerá de la habilidad del trabajador, y si no es muy hábil le tocará que trabajar más de las ocho horas para lograr obtener el salario mínimo, por lo que se

¹⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág.303

¹⁹ **Ibid.** Pág. 434

caería en violación de la norma laboral del salario mínimo dentro de las ocho horas establecidas; puede suceder en una pequeña empresa de elaboración de zapatos, en la que en ocho horas tendría que hacerse dos pares de zapatos en ocho horas, pero resulta que solo logra hacerse un par, por lo consiguiente no se logra ganar el salario mínimo.

1.4.3. Salario a precio alzado

Se utiliza en los servicios de un trabajador para la elaboración de cierta cantidad de objetos y por el total de objetos que elabora se le paga un solo total para cierta fecha que debe estar el trabajo total.

1.4.4. Salario en especie

Es la paga no es en efectivo, la cual puede ser por casa, vestuario, instrumentos de trabajo, alimentos, lo que se pueden pactar entre el patrono con el trabajador.

1.4.5. Salario mínimo

Lo establece el primer párrafo del Artículo 103 del Código de Trabajo: todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

1.4.6. Prestación laboral

La base económica de un trabajador se pretende crear sobre el pago o retribución que obtiene a cambio de la prestación de sus servicios; pero el trabajador por diferente causa, no sigue prestando sus servicios y se dificulta la posibilidad de percibir el ingreso correspondiente, por lo que es en ese instante, cuando las prestaciones que por derecho le corresponden le ayudan a cubrir las situaciones de origen económico que la pérdida del empleo le ocasionan. Es de notarse que se carece de una definición propia, lo que hace necesario integrar una definición. Al respecto de prestación, Guillermo Cabanellas la define como: "Acción o efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige".²⁰ Otra definición aportada por Alfonso Brañas, coincide en que prestación es "Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna cosa".²¹ Raúl Chávez Castillo, sostiene que prestación significa "Acción y efecto de dar una cosa por otra o prestar un servicio. Prestación principal es: ...aquella que se demandan derechos mínimos consignados en leyes", y concluye explicando que como derecho mínimo se considera: "Derecho elemental que debe gozar un trabajador y que está previsto en lo anterior como salario, semana de trabajo ..."²² Se puede concluir que prestaciones laborales son un conjunto de beneficios económicos complementarios al sueldo que el trabajador tiene derecho a

²⁰ **Ibíd.** Pág. 434.

²¹ Brañas, Alfonso. **Manual de Derecho Civil.** Pág. 433.

²² **Diccionario Jurídico Temático Vol. IV.** Pág. 130.



gozar y el patrono tiene la obligación de pagar en forma total o parcial (según sea el caso), en virtud de una relación laboral (vigente o concluida) derivada de la prestación en forma personal de servicios materiales o intelectuales o de ambas especies. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cada año establece el salario mínimo a través de la comisión que se forma para el efecto. El salario mínimo para el año dos mil catorce quedó regulado de la forma siguiente:

Sector agrícola y no agrícola:

ACTIVIDADES	HORA	DIARIO	MENSUAL	BONIFICACIÓN	TOTAL
NO AGRÍCOLA	Q.9.85	Q.78.72	Q.2,394.36	Q.250.00	Q.2,644.36
AGRÍCOLA	Q.9.85	Q.78.72	Q.2,394.36	Q.250.00	Q.2,644.36
EXPORTACION	Q.9.04	Q.72.36	Q.2,200.81	Q.250.00	Q.2,450.81

Y MAQUILA.

Datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que todo patrono tiene que cumplir en pagar a sus trabajadores.



CAPÍTULO II

2. Desarrollo del salario mínimo en Guatemala

El tema del salario mínimo en Guatemala es una lucha de intereses tanto por los sectores privados como por el mismo Estado; con el transcurso de los años presiones de grupos sociales y el elevado costo de la canasta básica de alimentos han sido motivos para que exista propuestas de forma periódica para una buena equidad en el salario. Así también la implementación de un sistema de salario y mecanismos de fijación para el salario mínimo en Guatemala.

2.1. Sistemas de salario mínimo

Los diferentes sistemas se encuadran en los diferentes servicios que cada trabajador presta a un patrono, lo que puede convertirse en sistemas salariales de la forma siguiente: a) salario a tiempo, b) salario a rendimiento, c) comisiones, d) participación en beneficios. Partiendo de esos criterios los métodos de establecimiento del salario pueden variar, pero pueden englobarse en sistemas:

A. En función de tiempo de trabajo: Prevalece el factor tiempo, de manera que si se cumple la jornada laboral tienen derecho al salario; la función se puede comparar con el mecanismo de la unidad de tiempo.

B. En función de la tarea realizada: Prevalece el resultado obtenido, el cual se aplicará al mecanismo del pago por tarea como se ejecuta con regularidad en la zona sur de Guatemala. Son varios las formas de pago de salarios en función de la obra realizada, uno es el trabajo a destajo, en función de la unidad producida. “Un segundo el llamado salario a la par, recibir una fracción del producto como parte de la retribución”.²³

C. Un tercer sistema es en función del resultado, es el salario en función de los beneficios de la empresa.

D. Una cuarta forma o expresión del salario es en función del resultado es el salario a comisión, se establece un porcentaje en función de determinadas operaciones comerciales. Este último plantea una serie de cuestiones; cuando nace el derecho a recibir el salario cuando viene de un mecanismo y cuando debe pagarse. Dos extremos:

Si el salario a comisión nace en el mismo momento de realizarse la operación, riesgo para el empresario de que la operación se frustre.

Hacer depender el derecho a comisión en función del resultado de la venta traslada el riesgo al trabajador.

²³ Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 754



El salario puede establecerse según diferentes sistemas o modalidades pero la ley aclara que todas las cargas fiscales y de Seguridad Social serán satisfechas por el trabajador, siendo nulo cualquier pacto contrario. No se puede desplazar el pago impuesto hacia la empresa.

- a. Componentes del salario: En la investigación se describe que el salario se integra por salario base y complementos salariales. El salario base es la parte de la retribución de los trabajadores que está ligada de forma general o abstracta a la prestación del trabajo. Consecuencia de la definición legal de salario es que todo lo que no tenga una causa añadida por exclusión salario base, horas extraordinarias y complementos de convenio sub convenio son salario base.
- b. “Complementos del salario, entre estos complementos hay un gran número, los más importantes: antigüedad, tener una titulación determinada, conocimientos especiales, conocimientos de idiomas, habilidades para el manejo de un instrumento o máquina de trabajos y otros. En general estos complementos por retribuir una cualidad del trabajador se perciben en todo momento, no obstante en alguna se ha establecido que si el complemento es por idioma y no se utiliza en cada momento, solo se percibe en los periodos que se utiliza”.²⁴

2.2. Justificación y objeto para el cálculo

Debe ser determinado por parte de los patronos y trabajadores pero no puede ser menor el salario mínimo; ya que existe un principio fundamental en la fijación de los

²⁴ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 180



salarios, este principio es el de igualdad: a trabajo desempeñado en puesto similar, y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también corresponde iguales salarios; este principio está regulado en el Artículo 89 del Código de Trabajo, segundo párrafo, así como en el Artículo 102 inciso c), de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Otro principio fundamental de los salarios, es que los mismos gozan de inembargabilidad de conformidad con el Artículo 102 inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala para la protección de los trabajadores y su familia. Patronos y trabajadores de común acuerdo deben de fijar el plazo para el pago del salario sin que dicho plazo sea mayor de una quincena para trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales (Artículo 92 del Código de Trabajo). El salario debe pagarse exclusivamente al trabajador o a la persona de su familia que indique por escrito o por acta levantada por autoridad de trabajo (Artículo 94 del código de Trabajo). Debe pagarse exclusivamente en moneda del curso legal salvo pacto contrario, el salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente a que estas concluyan.

El salario mínimo debe fijarse periódicamente como estipula el Código de Trabajo atendiendo a las diferentes modalidades de cada actividad que pueden ser agrícolas, no agrícolas y sector maquila, así también las posibilidades patronales en cada una de las diferentes actividades. En Guatemala la Comisión Nacional del Salario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el órgano técnico consultivo de las



comisiones paritarias, las cuales se conforman o se integran por dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo y son nombrados por acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En Guatemala la Comisión Nacional del Salario, "es el órgano técnico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que conoce los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos discutidos. La Comisión está conformada por dos representantes del Instituto Nacional de Estadística, dos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dos del Ministerio de Economía, dos representantes patronales designados por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), dos representantes laborales designados por los sindicatos, dos representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dos de la Junta Monetaria.

Dentro de las atribuciones de la Comisión Nacional del Salario se mencionan, asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política de salarios, actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo, dictaminar sobre los informes de las comisiones paritarias del salario mínimo, proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión social la implementación de los salarios mínimos y su publicación en el diario oficial, conocer las revisiones que se formulan durante la vigencia del acuerdo de salarios mínimos. Evacuar las consultas que sean de su competencia".²⁵

²⁵ Molina, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 291

2.3. Tipos de mecanismos de fijación

En el Estado de Guatemala en consideración a los sistemas de fijación de salarios, se clasifican de la siguiente manera:

Por unidad de tiempos

Por unidad de obras

Por tareas y,

Por comisión.

2.3.1. Por unidad de tiempo

Es la forma más común de contratación. Se puede considerar tradicional de la contratación laboral. Ello obedece a que es más sencilla de medición del salario ya que cronológicamente fue la primera variante que se aplicó en forma genérica en los inicios del derecho laboral y las circunstancias de contratación laboral eran peculiares: se puede decir que de explotación o de abuso. En todo caso, durante la época álgida de la revolución industrial, la mano de obra era muy abundante y escasamente apreciada; el personal era utilizado como un complemento humano del maquinismo. Su entrenamiento era muy bajo su capacitación muy nula. Lo que importaba era su tiempo.

El tiempo contratado dejó de ser el único parámetro de la negociación del salario. Se presentaron nuevas formas que toda legislación de trabajo debe de tomar en cuenta para incorporar a sus normas. Dentro de la unidad de tiempo, la legislación adopta las



siguientes modalidades: por mes, por quincena, por semana, por día, por hora. **Cuando** se habla por mes, el plazo máximo para el pago de salarios es de un mes. Esto lo impone, tanto la praxis como la ley. El sistema económico está estructurado sobre la base temporal mensual: cuotas mensuales del colegio, abonos mensuales del menaje, rentas mensuales de alquiler. Todo lo pactado mensualmente se paga al final del mes agregando en su caso las horas extraordinarias.

Cuando se estipula por quincena, el pago tiene prácticamente las mismas características del pago mensual, salvo que el pago se hace cada catorce días.

El pago por hora es importante tener en cuenta que el concepto de fijación del salario es diferente al de la época de pago, de esa forma, aunque la fijación fuere por hora, el pago, lógicamente, debe comprender un período mayor, siendo este semanal o quincenal. Los pagos por día, por hora, el salario que procede dependerá de los días u horas que se hubieren laborado. Es por ello que se lleva un detallado control de rubros que ejecute el trabajo y al final del periodo, semanal o quincenal, se totalizan los días u horas para multiplicarse por la base convenida. La fijación del salario por día o por hora, es la forma más común en cierto tipo de actividades, tales como trabajos de construcción, cortes de frutas, trabajos de tipo agrícolas y otros, en las que se hace un seguimiento diario de las horas laboradas por el trabajador.



2.3.2. Unidad de obra

“Aquí el salario se determina por el número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas. Se llama también trabajo a destajo. Muchos estudiosos de la materia así como entidades laborales, objetan esta variante por varias razones: fomenta una competencia innecesaria entre los trabajadores; que por necesidad o por ambición se exceda en la producción, y finalmente, por la deficiencia de los sistemas de control de calidad, que a veces dejan al criterio del empleador la calificación de las unidades producidas”.²⁶

2.3.3. Por tarea

A pesar de no ser muy común, salvo en el campo, esta modalidad ocupa un puesto diferencial debido a sus propias características, que comprenden elementos de las variantes anteriores : Al fijarse una tarea se está estableciendo parámetros de tiempo (un día) y de obra (un surco, tarea, cuerda); o como en nuestra situación agraria de la costa sur de Guatemala, se establece porque el trabajador desempeñe al terminar un día una tonelada en caso de las cañeras y una tarea en caso de los trabajadores de finca. La legislación no contiene ninguna definición, pero debe entenderse “como la obligación del trabajador de ejecutar determinada cantidad de obra o trabajo dentro del

²⁶ **Ibíd.** Pág. 203



periodo de tiempo establecida para el efecto, trabajo que estará cumpliendo una vez termine la obra o trabajo fijado”.²⁷

2.3.4. Por comisión

Por comisión se entiende la forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza a favor de su empleador. Esta forma de convertir el pago se utiliza generalmente en el comercio. La legislación desarrolló de manera muy escueta lo relativo al pago por comisión. Es más, no menciona ese término sino que, usa los de partición de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono Artículo 88 del Código de Trabajo. Cabe agregar que las ventas o cobros las puede hacer y de hecho las hace el mismo trabajador.

En síntesis se puede decir que una comisión “es una cantidad fija adicional que se le entrega por ventas efectuadas, cobros realizados, sin que varíe el porcentaje y cuya suma pueda comprender la totalidad del ingreso o un complemento de un salario base preestablecido”.²⁸

2.4. El salario mínimo legal

De acuerdo a estudios que han realizados especialistas de la materia, el salario mínimo o el salario mínimo legal como se conoce, no tiene un concepto reconocido

²⁷ *Ibid.* Pág. 203

²⁸ *Ibid.* Pág. 204



internacionalmente. Sin embargo, la comisión de expertos en aplicación del convenio y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo anotaron que el salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualesquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas. El salario mínimo implica la noción vital o de protección, que asegure al trabajador y su familia subvenir a sus necesidades y la puesta en práctica de dicho concepto es cumplir con lo estipulado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en relación con el derecho a gozar de una remuneración que proporcione como mínimo un salario que permita una existencia digna para los trabajadores y sus familias.

Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), el salario mínimo es la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países, con base en el principio de justicia social con el cual debe organizarse el régimen laboral, la constitución establece que: son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.



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

Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley. El Código de Trabajo en el capítulo que regula el salario mínimo y su fijación, 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. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo y atendiendo sus 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”.²⁹

Por su parte, el Reglamento de Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, establece: Para hacer sus recomendaciones las Comisiones Paritarias y emitir sus dictamen razonado la Comisión Nacional del Salario, deberán tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial del trabajador y un

²⁹ **Salarios-o-sueldos.html.** (Consultado: 22 de septiembre del 2014)



elemento importante de costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país

2.5. La canasta básica y su actualización

La creación de la canasta básica fue el resultado de un consenso entre el gobierno, empresarios y sindicatos en los años 80, con el propósito de poder contar con un instrumento que sirviera como parámetro a la hora de negociar el salario mínimo de los trabajadores.

Se establecieron cincuenta y tres productos, agrupado en tres grupos: alimentos, bienes y uso del hogar y vestuario. Los cincuenta y tres productos que conforman la canasta básica fueron seleccionados de acuerdo a los requerimientos mínimos y la frecuencia de consumo de una familia compuesta por seis personas, cuatro adultos y dos niños.

La actual canasta básica es un tema que se debate desde diferentes perspectivas y sus críticos aseguran que las porciones de alimentos que en ella se establecen no contienen los requerimientos nutricionales necesarios para la dieta familiar.

Una canasta básica puede definirse “como el conjunto de productos que cubren las necesidades nutricionales mínimas de la población, los cuales son seleccionados de acuerdo a su aporte calórico y frecuencia de consumo, expresados en cantidades que



permiten satisfacer, por lo menos, las necesidades de un individuo promedio de una población de referencia.

En Guatemala, la canasta básica corresponde a información derivada de la encuesta ingresos-gastos realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos entre los diferentes años. Desde entonces las Instituciones del gobierno y de los trabajadores la establecieron como parámetro de medición de los niveles de inflación y como mecanismo de aumento salarial³⁰.

En otras palabras, se debe saber en qué consiste la canasta básica. Cuando se habla del tema salario mínimo, según aplica la analista de económica Reny Bake, “se trata de una referencia para representar un consumo mínimo aceptable de alimentos y servicios para una familia. Su precio es el promedio del dinero que se necesita para vivir”.³¹ Luis Arroyo, del Instituto Nacional de Estadística (INE), informa que la canasta básica alimentaria, CBA, a principios del año dos mil once ascendía a Q1, 989.11. En base a esta, se calculó que la Canasta Básica Vital (CBV), o Canasta Básica de Alimentos, (CBA) la cual comprende el resto de necesidades básicas, es de Q3,629.75. Para poder calcularse, la Canasta Básica Vital se integra por un conjunto de alimentos básicos en cantidades apropiadas y suficientes para satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de la familia. En la actualidad se calcula para un

³⁰ elobservadoreconomico.com/archivo-anterior/127/actualidad.htm. (Consultado 26 de septiembre del 2014)

³¹ *Ibíd.* (Consultado: 26 de septiembre del 2014)



grupo de 5.38 miembros que consumen 2,210 calorías diarias cada uno, según lo indicado por el Instituto de Nutrición de Centro Americana y Panamá (INCAP).

Saber a cuánto asciende la canasta básica calculada por el Instituto Nacional de Estadística, sirve para definir la línea de pobreza del país. Una familia es pobre cuando su nivel de ingresos o consumo está por debajo de un nivel que le permita satisfacer sus necesidades básicas. Además, es una referencia para fijar el salario mínimo, así como una herramienta en la vigilancia de los precios. Con respecto a la Canasta Básica Vital, se indica que consta de alimentos, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, transporte, educación, recreación y otros bienes y servicios. A diferencia de la canasta básica alimentaria, no se calcula basándose en las encuestas de precios, si no por medio de un cociente que se aplica según métodos económicos. Es decir, según lo que gasta en alimentos, se calcula lo que se gastara proporcionalmente en el resto de necesidades. El monto de cada canasta cambia cada mes debido a la fluctuación de precios, yendo siempre hacia el alza.

Dentro de la investigación se pone en evidencia que la Canasta Básica de Alimentos, para Guatemala, en niveles de salario mínimo fue necesario definir una Canasta Básica de Alimentos actualizada, la cual es un componente para el cálculo de la Canasta mínima ampliada o vital, y un elemento fundamental para el establecimiento de dichos salarios. Esta Canasta Básica de Alimentos sirve para establecer montos de abastecimiento global alimentario y constituye uno de los componentes indispensables para aplicar, junto con la información de ingresos, la metodología de la línea de la



pobreza, que permite establecer los niveles de pobreza extrema, pobreza no extrema y no pobres.

En la actualización del contenido de una Canasta Básica de Alimentos para Guatemala, se aplicó la metodología propuesta por el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá. Se determinó el requerimiento promedio de energía, el patrón alimentario y la estructura energética del patrón alimentario para identificar las cantidades a incluir de cada alimento.³²

³² revistaamiga.com/armiga435/1093282105340.htm. (Consultado: 20 de septiembre de 2014)



CAPÍTULO III

3. Conflictos del salario mínimo en Guatemala

Cuando se habla de conflicto, se refiere a lucha, choque o colisión de derechos o pretensiones, toda opresión, en la presente investigación se da a conocer las medidas protectoras del salario. “Por la finalidad que debe cumplir el salario no solo en función del trabajador sino en función de las personas que depende económicamente de él, la ley que regula la materia contempla disposiciones específicas sin excluir otras generales que tenga la misma orientación, cuya finalidad es la protección del salario actual,”³³ las cuales se dividen de la forma siguiente:

3.1. Protección legal al salario y prestaciones laborales

Según Luis Fernández Molina, salario es “Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, o en otras palabras: La remuneración por actividad productiva”³⁴

El Artículo 88 del Código de Trabajo: preceptúa que salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales,

³³ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág.125

³⁴ Molina, Luis Fernando. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 209



todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser reenumerado por este.

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

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

El Artículo 93 del Código de Trabajo preceptúa: "Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se puedan pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre este y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total".

El trabajo aunque no puede ser tratado como una mera mercancía, porque es parte del esfuerzo de la persona humana, no deja de estar sujeto a la ley de la oferta y la

demanda, ya que reúne las características de bien y escasez. El salario jurídicamente y con mayor razón administrativamente, está constituido por una serie de elementos. La parte de la administración que se encarga de los elementos del salario se encuentren en su lugar y no se afecten unos con otros, se llama administración de sueldos y salarios, estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de su puesto, a su deficiencia personal, a sus necesidades y las posibilidades de la empresa.

El tema del salario y prestaciones laborales debe de estar ligado a la contabilidad de costos, pues es una erogación de la empresa y un costo administrativo o de producción que no debe pasarse por alto. Debe contabilizarse y sobre todo, debe de hacerse un buen cálculo.

- a) Protecciones que deben observarse en relación al salario: es necesario tomar en cuenta las siguientes prohibiciones y medidas de protección al salario y prestaciones laborales que hace el Código de Trabajo, debido a que es el andamiaje jurídico principal de la investigación:

Artículo 90 del Código de Trabajo: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago solo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.



Es entendido que la prohibición que precede, no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada periodo de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de este como máximo, en alimentos y demás artículos analógicos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan o dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la presentación de sus servicios, salvo pacto en contrario, deben entenderse que constituye el treinta por ciento del importe total del salario devengado". Es de analizar exactamente la protección que la ley establece a los trabajadores en los artículos descritos, los cuales no se cumplen a cabalidad por los patronos; dentro de la presente investigación se realizaron algunas entrevistas a trabajadores de la pequeña empresa del área urbana de Chiquimulilla, Santa Rosa, indicando los trabajadores que los patronos les daban todas sus herramientas de trabajo nuevas y luego al finalizar la quincena que era el método del tiempo de pago, se les descontaba la cantidad total para que fuera pagado.



Artículo 91 del Código de Trabajo: “El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente”. En Guatemala los encargados de establecer el monto del salario mínimo que se regula cada año es la comisión nacional del salario mínimo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 92 del Código de Trabajo: “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de este y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe de hacer por lo menos cada año”.

Artículo 93 del Código de Trabajo: “Salvo a lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada periodo de pago. Para este efecto, así como el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente código, se entiende por el salario completo devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o del equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del Artículo 88”. Se pudo establecer a través de las entrevistas a trabajadores

de la pequeña empresa en el área urbana de Chiquimulilla, Santa Rosa, que muchos desconocían que sus patronos les deben de dar sus prestaciones laborales a que tienen derecho como aguinaldo, bonificación anual, y gozar de un período vacacional al finalizar cada año laboral, y una indemnización por tiempo servido al terminar la relación laboral, con esto se demuestra que existe violación a otras normas protectoras de los de derechos de los trabajadores.

b) Formas usuales y permitidas del pago al salario: La forma usual del pago es de cien por ciento y en moneda en curso legal (Quetzales). También se ha mencionado que existen formas de calcular el pago de salarios, las cuales son:

1. Por unidad de tiempo
2. Por unidad de obra
3. Remuneración adicional al salario
4. Proporcional al resultado económico del negocio
5. Relación con las ganancias, mas no con las perdidas
6. Relación con la utilidad final

b.1 Por unidad de tiempo: Se toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrono, basada en la jornada, aun cuando el trabajo se compute por día, hora, por semana, por mes o por cualquier otro sistema. En el lapso de tiempo laborado, el trabajador gana su salario aunque el trabajador no esté ocupado en el tiempo que pone sus servicios a disposición del patrono. Este método de



cómputo va ligado al manejo de jornadas de trabajo reguladas por el Código de Trabajo en su capítulo tercero, Artículos 116 al 126 de dicho cuerpo legal.

Jornadas de trabajo; Artículo 102 inciso g Constitución Política de la República de Guatemala: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador”.

Artículo 116 del Código de Trabajo: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.



La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores”.

La excepción que indica el párrafo anterior concerniente a empresas que tienen menos de diez empleados respecto a las horas de trabajo se refiere que: el tiempo normal semanal laborado para el trabajador es de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. En el área urbana de Chiquimulilla si



corresponde a lo estipulado en el Artículo citado, ya que las pequeñas empresas cuentan con menos de diez empleados, por lo que las cuarenta y cinco horas normales semanales corresponden para empresas que tienen más de diez empleados y menos de quinientos.

Artículo 117 del Código de Trabajo: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

En el medio urbano de Chiquimulilla el Artículo anterior no es posible que se verifique si se cumple, ya que no hay empresas que tengan dichas jornadas.

Artículo 118 del Código de Trabajo: “La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores”.

Los trabajadores son sometidos a ejecutar trabajos fuera de sus jornadas, no haciendo valer sus derechos laborales por temor a que el patrono les quite el trabajo.

Artículo 121 del Código de Trabajo: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de límite inferior que contractualmente se pacte, construyen jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos por un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

Este artículo es muy importante ya que está regulando las jornadas extraordinarias de un trabajador y cuando esta subsanando errores que por negligencia ha cometido en su trabajo, por el cual no tiene derecho a pago extraordinario, ya que se trata de corregir errores cometidos por negligencia.

Artículo 122 del Código de Trabajo: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido

o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, maquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas”.

El artículo anterior está regularizando los casos de calamidad pública cuando el trabajador no pueda ser sustituido de sus servicios para cubrir las emergencias pero evitando el riesgo que sufra algún daño personal, es decir que se hace la salvedad que si se pone en riesgo la vida del trabajador no está obligado a hacerlo, por lo que la jornada extraordinaria no puede exceder de las doce horas.

Artículo 123 del Código de Trabajo: “Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de los trabajadores por concepto de trabajo extraordinario”.

Con respecto a este artículo, especialmente en carnicerías, algunos trabajadores no comprenden; cuándo es el tiempo que realizan los trabajos extraordinarios, debido de que manifiestan que empiezan a trabajar a las cuatro de la mañana y a veces les ha llegado las tres de la tarde y reciben el mismo sueldo que en su momento pactaron.



Artículo 124 del Código de Trabajo: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

Los representantes del patrono;

Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;

Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;

Los que cumplan su cometido fuera del local donde este establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y

Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo”.

El artículo establece al personal que es de confianza del patrono; por tal motivo no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, si en caso una persona de confianza pasa a otro renglón o puesto de trabajo entonces si está dentro de los límites de jornada de trabajo.



Artículo 125 del Código de Trabajo. “Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza”.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

b.2. Por unidad de obra: Llamado también por rendimiento, es aquel en el que el salario se computa por el número de unidades producidas. Su forma más cruda, pero clara, es el destajo. Dentro de él deben considerarse también los sistemas de salarios incentivos directos. Se da en la práctica un sistema mixto: Un sueldo base mensual, quincenal, anual, etc., mas cierto incentivo por producción o por ventas.

Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá a sumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. Es un



convenio libremente celebrado, por el que los trabajadores reciben parte de las utilidades previamente fijadas. Según el ministerio británico de trabajo, cualquier arreglo definido, de acuerdo con el cual, los empleados además de sus sueldos y salarios reciben periódicamente sobre una base determinada, una participación de las utilidades de la empresa, cuyo monto cambia, por consiguiente, de acuerdo con ella.

Los que a continuación se señalan son elementos imprescindibles, al menos de hecho, para que pueda hablarse de una autentica participación de utilidades.

b.3. Remuneración adicional al salario: Si desapareciera el salario, existiría un contrato de sociedad, en alguna de sus modalidades. La participación de utilidades de los trabajadores requiere que siga existiendo subordinación laboral del trabajador al patrono.

b.4. Proporcional al resultado económico del negocio: El método de la participación requiere estar ligado, directa o indirectamente a los resultados económicos de la empresa. Se distingue por ello, de gratificaciones, fijadas o convenidas previamente, salarios diferidos, etc.

b.5. Tiene relación con las ganancias, más o con las pérdidas: Si tuviera relación con las pérdidas, no sería una adicción al salario y no existiría garantía de percibir este último: Sería una forma de accionario obrero.



b.6. Relacionada con la utilidad final: Si la remuneración se fijara sobre cantidades producidas, calidad, ahorros, volumen de ventas, y aun progreso o productividad departamental, sería un incentivo, una comisión, bono, prestación, más no participación de utilidades. Esta relación con la utilidad la cual nos indica que la remuneración se fijara en cantidades producidas sería un incentivo para el trabajador en la zona agrícola, sería una buena aplicabilidad de este inciso, pero no sería una ganancia para los patronos.

c) Obligaciones económicas del patrono: Todos los patronos en la república de Guatemala deben de cumplir con todas las leyes que rigen el país concerniente a pagos laborales no solamente al trabajador, sino también al pago de impuestos fiscales, aduaneros, contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Asimismo la legislación guatemalteca establece el derecho que todos tienen a optar a un trabajo, por lo que se puede exigir al Estado de Guatemala el pleno cumplimiento constitucional, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Sección Octava, del Artículo 101 al 106; referente al trabajo establece lo siguiente:

Artículo 101.- Derecho al trabajo. "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".

Artículo 102.- Derechos sociales 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”.**

(Hay empresas que contratan a menores de edad, y por ser menor de edad se aprovechan de su fuerza de trabajo y los contratan por un sueldo bajo al establecido, exigiéndoles el cumplimiento de labores como que fuera un adulto, es por ello que no se cumple el inciso b y c con respecto a la igualdad de derechos y obligaciones).

- d) **Obligaciones de pagar al trabajador en moneda en curso legal. Sin embargo, el trabajador de la pequeña empresa puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo. Dentro de la investigación que se realiza no se encontró que algún patrono diera en calidad de pago productos alimenticios, estos indicaron que en su momento les han dado algunos víveres pero no se les ha hecho descuento alguno por lo obsequiado.**
- e) **Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;**
- f) **Fijación periódica del salario mínimo de conformidad de la ley.**



g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las horas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores menos de cuarenta y cuatro semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

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

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a acepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las



vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuanto ya adquirido cesare la relación del trabajo.

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

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deben prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulara la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que procedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según las condiciones físicas, por preinscripción médica.

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

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



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

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

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

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



- q) **Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. / Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;**
- r) **El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;**
- s) **Si el empleador no probare la justa causa del despido debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y**
- t) **El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.**



El Artículo 5º del Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala:

“El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor; pero el trabajador, a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado”.

El Artículo 3º del Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala:

“La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación”.

Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y a los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Artículo 104.- Derecho de huelga y paro: “Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden



económico – social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

Artículo 105.- Vivienda de los trabajadores. “El Estado, a través de las entidades específicas, apoyara la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los acuerdos sistema de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores”.

Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los contratos internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable de los trabajadores”.

Se puede establecer que el salario del cual depende el sostenimiento de la familia del trabajador, el legislador en Guatemala dejó plasmado las garantías legales constitucionales para que el trabajador y a su familia no esté en desventaja ante el patrono. Se trata, a través de las normas legales, de proteger el salario de los trabajadores para que no se les priven tanto al trabajador como a su familia, de recibir su dinero. Puede notarse el principio de tutelaridad del trabajador a través de los artículos constitucionales, derechos que son adquiridos para la protección del trabajador y su familia.

Estas disposiciones pueden dividirse en tres categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, así: a) frente al empleador, b) frente al acreedor del trabajo, c) frente al mismo trabajador.

3.2. Frente al empleador

Este grupo de disposiciones no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etc.

Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos. Normativa muy arraigada en los códigos y normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos y que cobra mayor relevancia en la medida que las tasas de infracción afecten las diferentes economías. Los Artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo, destacan las

llamadas Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo. Otras implicaciones adicionales de este tema, se desarrollan por aparte.

3.3. Frente al acreedor de trabajo

Es de esperar que una economía como la de estos países, cuya fuerza de trabajo es salariada, dependa en mucho del crédito comercial. Se publica con abundancia anuncios en los que se ofrecen ventas de electrodomésticos o muebles, por ejemplo, con muy bajo enganche y amplio plazo para pagar el saldo. Al solicitar el crédito, el comprador promedio no puede ofrecer otra garantía más que su propio salario y acaso un fiador en las mismas condiciones. En caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, esto es, su salario. Si una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para la subsistencia familiar. Por ejemplo, si adeudara Q 5000.00 quetzales y su salario fuese de Q 2000.00 quetzales, cualquier cobro civil ordinario condenaría el salario por lo menos dos meses y medio. Para evitar ese tipo de situaciones, que el grupo familiar no pueda sobrevivir a un período tan largo sin su sustento, el legislador estableció límites a lo que pueda embargarse, de modo que asegure un ingreso al trabajador. Ese límite de embargo máximo es hoy día del treinta y cinco por ciento del salario, salvo en demandas de familia en que sube hasta el cincuenta por ciento.



Es por esto que la legislación adopta un régimen protector hacia el mismo acreedor en virtud de constantes abusos que se conocen.

“Dentro de estas normativas se pueden mencionar: Nulidad de la cesión de salarios (Artículo 100 del Código de Trabajo); Obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Artículo 94 del Código de Trabajo); Inembargabilidad parcial del salario (artículos 96 y 97 del Código de Trabajo”.³⁵

3.4. Frente al mismo trabajador

“Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente a acciones de él mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre ellas, el artículo 100 del Código de Trabajo establece que los salarios menores de Cien quetzales no pueden cederse, venderse compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador, dejando de lado la obsolescencia de la cifra, el espíritu de la institución es claro. El artículo 95 del Código de Trabajo, establece que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogas”.³⁶

a) Protección a la familia del trabajador: Los diferentes convenios así como la legislación guatemalteca, protege de forma general el bienestar de la familia, tal es el caso que un trabajador no puede dejar desamparada a su familia por cubrir una

³⁵ Molina, Luis Fernando. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 233

³⁶ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del Trabajo**. Pág.33



obligación que se derive del trabajo que realice, o por defender el patrimonio de la empresa o patrono. Dentro de estas garantías se pueden mencionar:

- A. Protección a la mujer casada y a los menores (Artículos 97 y 100 del Código de Trabajo);
- B. Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador;
- C. Patrimonio familiar;
- D. Protección a los familiares del trabajador fallecido (Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p de la Constitución Política de la República de Guatemala).

La autoridad ha cuidado también que los representantes gocen de la confianza de las personas a quienes representan con el fin de evitar representaciones no auténticas. Asimismo han dado la conveniente publicidad a las tasas mínimas aprobadas conforme a los métodos puestos en práctica para la fijación de los salarios mínimos, con el objeto de que se tenga correcta información. Por último, se ha nombrado el suficiente número de inspectores calificados, con facultades para realizar todo género de investigaciones, revisar documentos y verificarlos salarios pagados. Por otra parte, a contrario sentido, la norma citada da a entender que los salarios mayores de cien quetzales pueden cederse, venderse o compensarse, circunstancias que son incompatibles con el espíritu de esta institución.



CAPÍTULO IV

4. Soluciones a la aplicabilidad del pago de prestaciones laborales de los Trabajadores de la pequeña empresa

En la aplicabilidad de posibles soluciones en cuanto al salario mínimo y prestaciones laborales en Guatemala, para que tenga un buen andamiaje; tiene que ser una política de Estado, con visión a erradicar la pobreza que agobia al país, determinando cuales son las necesidades de los trabajadores y la de su familia, el costo real de la vida, la seguridad social y estos criterios plantear tarifas que determinen el nivel justo del salario mínimo y por ende sus prestaciones labores que a cada guatemalteco le tocaría recibir.

4.1. Normas legales de control en relación a prestaciones laborales

Juan Somovia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, manifiesta que: “La acción normativa es una herramienta indispensable para convertir en realidad el trabajo decente.”³⁷ Siendo la situación actual de la población asalariada en Guatemala. Las normas nacionales e internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La Organización

³⁷ org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/the-impact-of-the-regular-supervisory.(Consultado: 10 de octubre de 2014)



Internacionales del Trabajo examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación.

Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la Organización Internacional del Trabajo de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para que se dirija a asistir a los países, a través del diálogo social y de la asistencia técnica.

Creando diversos mecanismos, hacer efectivos los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados, como en este caso Guatemala, el cual es un país miembro de la Organización Internacional de Trabajo.

4.2. Mecanismo de control aplicados por la Organización Internacional del Trabajo

Existen dos tipos de mecanismos de control, y las cuales en funciones con las comisiones respectivas se ponen en práctica:

1. Sistema de control periódico: prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.



En tal situación, se le solicita memorias de forma periódicas a las comisiones paritarias y se le exijan a los patronos, esto con la finalidad de que se adopten las medidas plasmadas.

2. Procedimientos especiales: incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

De acuerdo al Artículo 209 del Código de Trabajo, los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo. Esto es una medida adoptada en Guatemala y la que respalda la Organización Internacional del Trabajo; las que con más claridad y precisión se detallan a continuación:

En cuanto al Convenio número 99 de la Organización Internacional del Trabajo, aplicable a los salarios mínimos agrícolas y aprobados en la trigésima cuarta reunión de la Conferencia, celebrada en la ciudad de Ginebra del seis al veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno (1951); estableció la obligación de fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores agrícolas. "Se especifica en el mismo que dichos salarios serán aplicables con exclusividad a las empresas, ocupaciones o categorías destinadas a las labores agrícolas, con las siguientes variantes".



Permitir a través de la legislación nacional, el pago parcial del salario mínimo en especie, sobre todo en aquellas regiones donde sea posible obtener los factores indispensables para cubrir las necesidades del trabajador y su familia; o cuando así lo convengan los propios trabajadores por resultarles práctica esta forma de obtener parte de sus ingresos ordinarios.

Cuando se autoriza el pago parcial del salario mínimo en especie, la autoridad ha adoptado las medidas necesarias que garanticen al trabajador que las cantidades que le correspondan legalmente, se les entreguen sin merma alguna. Las prestaciones en especie son, por regla general las apropiadas al uso personal del trabajador y su familia. Aclaran los expertos haber encontrado que el valor atribuido a dichas prestaciones ha sido justo y razonable.

Antes de adoptar cualquier decisión, la autoridad ha llevado al cabo una consulta preliminar con las organizaciones interesadas o con personas altamente calificadas con el objeto de ofrecer una correcta opinión que permita aceptar el método que se adopte para el pago del salario.

Las tasas mínimas de salario no están sujetas a reducciones salvo las que procedan legalmente por razones familiares. La autoridad del trabajo se ha reservado la facultad de admitir excepciones individuales estimadas pertinentes, con el fin de evitar que disminuyan las posibilidades de empleo.



La ratificación del Convenio ha obligado a los Estados miembros a: 1) A la adopción de las disposiciones legales indispensables que permitan el aseguramiento tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores interesados, aceptar y cumplir con las tasas mínimas de salario que se hayan fijado, 2) a vigilar que los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; 3) A establecer en la legislación el control, la inspección y las sanciones que mejor se adapten a las condiciones de la agricultura del país; y 4) A facilitar a los trabajadores que por alguna circunstancia reciban salarios inferiores a dichas tasas, el procedimiento legal que les permita reclamar sus derechos sin complicados requisitos y sin audiencias lentas y engorrosas. Otra vía puesta en práctica para el cobro del importe de las cantidades que se adeuden al campesino por este concepto, es la incidental, incluyéndose en las leyes respectivas capítulos que la reglamentan, es así como las instituciones controlan la buena práctica del salario así también como:

El Código de Trabajo de la legislación guatemalteca en sus siguientes artículos preceptúa:

A. Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas), (Artículo 62 inciso a y 92 párrafo 2do).

B. Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe de hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que estas concluyan. Se



prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. (Artículo 95).

C. Plazo para el pago del salario: patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de este y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe de hacer por lo menos cada año.

D. Obligaciones de pagar el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. (Artículo 61 inciso g).

E. Prohibición al patrono de retener a descontar suma alguna del salario del trabajador en concepto de multas. (Artículo 60 inciso e párrafo 2).

F. Prohibición de efectuar descuentos. (Artículos 93 y 99).

G. Prohibición parcial de efectuar compensaciones. (Artículo 100).

H. Prohibición de hacer colectas. (Artículo 62 inciso f).

Respecto al Convenio número 131 y la recomendación número 135. Adoptados en la quincuagésima cuarta reunión de la Conferencia, celebrada del 3 al 25 de junio de 1970, se destinó a los países en vía de desarrollo, por guardar los asalariados especiales condiciones de empleo. De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 22



de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Los estados miembros pueden adoptar las clasificaciones que estimen pertinentes con el fin de fijar para ciertos grupos de trabajadores, salarios mínimos también especiales, con apoyo en las siguientes reglas:

A. Ningún salario que se aplique en cualquier categoría podrá ser inferior al salario mínimo general aprobado en trabajos ordinarios. Cumpliéndose este requisito, las tasas que se convengan entre trabajadores y empleadores tendrán fuerza de ley. Se otorgará plena libertad de negociación colectiva a las partes.

B. Los salarios que se convengan no tendrán carácter extraordinario porque, en primer lugar, deberán atender a situaciones específicas de realización del trabajo; en segundo término, corresponderán a factores económicos incluidos en los requerimientos de desarrollo y productividad de la especialidad; y en tercer lugar, al ser distintas las necesidades de algún grupo de trabajadores debido a la naturaleza de sus ocupaciones, las tasas de salario habrán de ser congruentes con estas circunstancias y, por lo mismo, los mínimos podrán fijarse con algunas variantes.

C. Las agrupaciones de trabajadores de una especialidad podrán ajustar sus convenciones colectivas a las exigencias particulares de los oficios a desempeñar, por lo cual disfrutarán de absoluta libertad para llevar a cabo las variaciones y modificaciones estimadas pertinentes.



Los mecanismos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo para la fijación de este tipo de salario mínimo, aun cuando pueden revestir variados métodos de prestación, han tenido escasa aceptación por parte de los Estados a quienes ha sido destinada la Convención. A pesar de que se permite que en la legislación nacional se incluyan disposiciones adecuadas a las prácticas en vigor, y de que se otorgue a la autoridad de trabajo plena competencia decisora para implantar el método apropiado en la información recabada por los expertos, se ha argumentado por dicha autoridad que el costo de la vida y sus variaciones, el monto de las prestaciones de seguridad social y factores determinantes de desarrollo económico y productividad alcanzados por cada país, impide ajustarse a las reglas sugeridas para fijar salarios ajustados a determinadas situaciones legales. Lo único que se ha aceptado, según lo expresan los autores, "es facultar a los tribunales del trabajo para analizar la imposición de medidas que confieran fuerza de ley a determinadas relaciones laborales".

Por lo expuesto llegan a la conclusión, en su exposición comparativa, de que en la mayor parte de los Estados miembros, no ha sido posible poner en práctica las sugerencias adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, debido a los problemas de desarrollo y productividad que contemplan; por cuyo motivo han dejado para mejores ocasiones de economía interna, la atención de los salarios mínimos, como lo establece el Artículo 3 del Convenio Internacional del Trabajo número 99:



“Todo miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reservar de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades aplicación”.

“Antes de adoptar una decisión deberá procederse de una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, las comisiones paritarias que se encuentran establecidas legalmente en Guatemala y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales las autoridad competente juzgue conveniente dirigirse.

“Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad”.

“Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas”.

“La autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuera necesario, excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida”.



4.3. Creación y finalidad de las comisiones paritarias

Son comisiones integradas por representantes tanto de los patronos como de los trabajadores sindicalizados, que discuten acerca de la fijación de los salarios que se devengan en las empresas. Tienen un carácter de comisiones negociadoras de salarios y es su finalidad que el salario sea adecuado para cada trabajador y cumpla con el requisito de ser igual remuneración a igual trabajo desempeñado. Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social, puede crear comisiones paritarias de salario mínimo para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se milita a la empresa de que se trate. (Artículo 105 y 108 del Código de Trabajo).

En el Código de Trabajo guatemalteco se reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva de una manera clara, menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de



negociaciones en las cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.³⁸

El Artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer Artículo que preceptúa las negociaciones en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las partes, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí y en caso no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocien un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a toda profesión, continúa el artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El Artículo 53, último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar a un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe prestarse el trabajo, aunque se hayan puesto de acuerdo en un pacto la empresa con los trabajadores. Vuelven a negociar las condiciones en que el trabajador debe laborar.

³⁸ ladncoalition.org/pdf/ARrq9congcoop.pdf (Consultado: 22 de octubre de 2014)



El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas, dado que una huelga pueda terminar por arreglo directo entre las partes, se está hablando que previo al acuerdo las partes entablaron una negociación por medio de la cual solucionaron la huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el Artículo 281 inciso e) del Código de Trabajo, se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todos los conflictos de trabajo de que tengan noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; como se puede observar en dicho artículo en la Inspección General de Trabajo también se practica negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llegar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el Artículo 340 del mismo cuerpo legal, se norma la etapa obligatoria que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez. Posteriormente en el Artículo 375 del referido Código, establece que los trabajadores puedan negociar un arreglo directo con sus patronos representado por consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar da trabajo y, si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantara acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.



El convenio que fue adoptado en la trigésimo segunda reunión de la confederación Internacional de Trabajo, celebrada en Ginebra el 1 de julio de 1949, convenio que fue aprobado por Guatemala mediante la emisión del Decreto Legislativo 843 del 7 de noviembre de 1951, y posteriormente ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1942.

Mediante la suscripción de dicho tratado las partes contratantes se comprometieron a:

Favorecer la concertación paritaria entre los trabajadores y empleadores.

Promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organización de trabajadores de otra, con objetivo de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos.

Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y Reconocer el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses a emprender acciones colectivas, incluyendo el derecho a huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar los convenios colectivos en vigor.

Posteriormente al otorgamiento del convenio la Organización Internacional del Trabajador consideró que se debería hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos contenidos en el enunciado en el Artículo 4 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, por lo que se decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, el 19 de junio de 1981 se adopta el



Convenio sobre la Negociación Colectiva, en el cual se definió el Artículo 20, que a los efectos del presente convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo. Regular las condiciones entre organizaciones o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.

En el Artículo 5 regula que:

- “1) Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación;**
- 2) Las medidas a que se refiere el párrafo primero de este artículo es que deberán tener por un objeto a trabajadores de las ramas de actividad a que aplique el presente convenio;**
- 3) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a, b y c del Artículo 2 del presente convenio.**
- 4) Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;**
- 5) La negociación colectiva no resuelve lo obstaculizado por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;**



6) Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales **estén** concebidos de manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva”.³⁹

Haciendo la salvedad que el convenio, no obstaculiza el funcionamiento del sistema de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismo o de instituciones de conciliación o arbitraje o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes de la negociación colectiva.

a) Funciones de la Comisión Nacional del Salario:

“1. Asesorar al Ministerio de Trabajo en la política de salarios; debido a que la comisión Nacional del salario es un órgano técnico que conoce de los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos, tiende de una manera dar apoyo en las decisiones que se deben de proponer a aceptar en relación a cualquier variante que se presente en una discusión con las Comisiones Paritarias.

2. Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones Paritarias del salario mínimo: como anteriormente se dio a conocer el asesoramiento que debe manejar esta comisión en el que cae toda la responsabilidad de ser un ente verificador de las propuestas de aumento del salario mínimo, velando por el bienestar de todos los trabajadores de Guatemala.

³⁹ Mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacióninternacional/dgt/departamento-de-salarios/146-reglamento-comisión-nacional-del-salario (Consultado: 22 de octubre de 2014)



3. Dictaminar sobre los informes de las comisiones paritarias del salario mínimo: **Antes** de emitir la opción respectiva al caso; la Comisión Nacional del salario debe de hacer un análisis para que su dictamen sea congruente con la realidad de vida actual.

4. Proponer al Ministerio de Trabajo la implementación de los salarios mínimos y su publicación en el diario oficial: La Comisión Nacional del Salario después de analizar las propuestas, propondrá al Ministerio de Trabajo lo que se considera correcto al pago del salario, esto que no sean inferior al salario actual.

5. Conocer las revisiones que se formulan durante la vigencia del acuerdo de salario mínimo.

6. Evacuar las consultas que sean de su competencia. Corresponde a su competencia evacuar consultas que sean referidos a lo que la ley determine, como por ejemplo las resoluciones que no sean acorde a propuestas a un aumento del salario”.⁴⁰

De acuerdo a estas funciones mencionadas, la Comisión del Salario Mínimo junto con el Ministerio de Trabajo; “ha logrado durante los últimos diez años un avance en las mejoras y aumento del salario, esto a base de luchas y riesgo, que se han demostrado durante la historia; aunque diferentes sectores no opinan igual en cuanto al actual tabla establecida para el salario mínimo que tuvo motivo en este año, por ser injusto hacia los profesionales y no profesionales. A continuación se dará a conocer la tabla de

⁴⁰ **Ibíd.** (Consultado: 27 de octubre de 2014)



proporcionalidad en cuanto a los porcentajes de aumento que se dieron en relación al salario mínimo en los últimos cinco años, detallándose el año que corresponde hacia el sector agrícola y no agrícola”.⁴¹

Año	No agrícola	Agrícola
2005	39.67	38.59
2006	43.64	42.46
2007	45.82	44.58
2008	48.50	44.58
2009	52.00	52.00
2010	56.00	56.00
2011	63.70	59.45
2012	68.00	68.00
2013	71.40	71.40
2014	74.97	74.97
2015	78.72	78.72

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 2014 publicado en el Diario de Centroamérica del 30 de diciembre de 2014, establecen los nuevos salarios mínimos que regirán a partir del uno de enero de 2015 y que actualmente rigen para este periodo.

⁴¹ **Ibíd.** (consultado: 27 de octubre de 2014)



El salario mínimo para el año 2015 ha tenido un incremento de Q78.72 diarios o lo que es lo mismo, Q 2,394.40 mensuales, tanto para el sector agrícola, como para el no agrícola, las actividades exportación y de maquila, lo cual ha entrado en vigencia a partir del 1 de enero de 2015.

Hasta el 31 de diciembre de 2014 el salario mínimo vigente era de Q74.97 por día para las actividades agrícolas y no agrícolas, y para el sector de exportación y maquila.

Con el nuevo incremento de Q 3.75 diarios en el salario diario para el trabajador de las actividades agrícolas y no agrícolas se fija un salario mínimo diario de Q 78.72, equivalente a Q 2,394.40, mensuales, más la bonificación incentivo de la ley de Q250.00, lo que hace un total de Q 2,644.40 al mes; cantidad que debe ser remunerada a todo trabajador agrícola y no agrícola del Estado de Guatemala.

4.4. Medidas protectoras hacia el trabajador de la pequeña empresa

El régimen especial lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos del 138 al 145, aunque en el mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de los servidores, trabajadores campesinos, los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de esta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores



intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de la empresa agrícola o ganadera (Artículo 138 del Código de Trabajo).

Aunque existe la figura de los trabajadores mujeres y menores de edad como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, que crea con el patrono una relación de trabajo (Artículo 139 del Código de Trabajo), en la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajador conjunto del padre, los hijos, cónyuge y el de estos últimos no son remunerados. En todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco. Luego en el capítulo de los trabajadores agrícolas y ganaderos Artículo 140 y 143 del citado cuerpo legal, se regula y definen quienes son y no son considerados representantes del patrono o de intermediarios de una empresa agrícola; la disposición obliga al patrono a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo que le presente un documento donde pruebe de que ha terminado su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. También en el Artículo 145 del mismo cuerpo legal, se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos, que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas. Tales condiciones están reguladas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad del Trabajador, Acuerdo Gubernativo del veintiocho de diciembre de mil novecientos cincuenta y siete.



En lo relativo a la forma de celebrar un contrato el Código de Trabajo, en capítulo distinto al analizado, contempla otra discriminación para las labores agrícolas y ganaderas en el Artículo 27, al establecer que esta puede ser verbal, excepción que se convierte en una regla. Y lo propio lo hace el Artículo 102 inciso i; donde establece el derecho a vacaciones de quince días para los trabajadores, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Aunque cabe apuntar que por reforma que el Artículo 6 del Decreto 64-92 hizo al Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

4.5. Garantía de los trabajadores de la pequeña empresa

Llamado por algunos de derecho social, cuya finalidad es poner a los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez, vejez); o bien que emparan determinados familiares en caso de muerte de la personas que los tenían a su cargo, o que garantizan la asistencia sanitaria. Según célebre frase de Beveridge, el cual indica que “seguros sociales deben proteger a las personas desde su nacimiento hasta su muerte”.⁴²

a) Higiene y seguridad de trabajo: Artículo 197 del Código de Trabajo todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida,

⁴² es.wikipedia.org/wiki/William_Beveridge (Consultado: 25 de octubre de 2014)



la seguridad y la salud de los trabajadores, en la prestación de sus servicios. Para ello debe de adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a prevenir varias situaciones, las cuales se encuentran contenidas en el Artículo 197 del Código de Trabajo.

b) Educación colocación y habitación de los trabajadores: La Educación de los Trabajadores: Se le considera como la primera medida de previsión social y se define como la organización encaminada a preparar a los hombres para un trabajo útil y eficiente. La importancia de esta institución, es justamente, uno de los problemas de la educación.

El código de los trabajadores de manera dispersa y muy reducida se ocupa de la educación de los trabajadores en lo relativo al trabajador de aprendices y en cuanto a la contratación de técnicos extranjeros. (Artículos 13 y 170 al 174 del Código de Trabajo).

c) Colocación de los Trabajadores: Es la segunda medida de prevención social y puede definirse como la actividad encaminada a poner en contacto a los trabajadores que busca ocupación con los patronos en cuyos establecimientos existan plazas vacantes. Se conoce tres sistemas básicos de colocación de trabajadores: la intermediación, la acción sindical y la acción del Estado.

d) Habitación de los trabajadores: El problema de la habitación adecuada y a bajo costo para los trabajadores y otros sectores de la población, es una cuestión vital y esencial del Estado. La Constitución Política de la República de Guatemala, así lo reconoce en su (Artículo 105). El Código de Trabajo, regula tan solo este derecho como una obligación patronal, cuando se trate de trabajadores campesinos que tenga



vivienda en terrenos de la empresa (Artículo 61 literales l, y m, y 145 del Código de Trabajo).

e) El riesgo profesional: El Artículo 7 del Acuerdo Número 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento de Protección Relativa a Accidentes, describe que “ los beneficiarios en materia de prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo, se orientan en general, al reconocimiento, evaluación y control de los riesgos, a la promoción y mantenimiento de las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo, al desarrollo de conocimientos, actitudes y prácticas en el individuo y la comunidad laboral, en relación con los problemas que de dichas condiciones se derivan y a la búsqueda de su solución...”. También el Artículo 82 del Código de Trabajo, dice de indemnización en casos de despido, o invalidez, lo cual también está regulado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

f) Los infortunios del trabajador: En lo que respecta a los infortunios del trabajador: La vieja tesis de la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajador ha sido superada con la idea de que la indemnización en los infortunios del trabajador es la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia, quiere decir, de la aptitud, presente y futura, de ganar un ingreso suficiente para conducir una existencia decorosa. Aquí, el criterio para la determinación de las indemnizaciones, englobado en el término incapacidad para el trabajo, debe considerar la aptitud sobreviviente para tener un ingreso equivalente al que perciba el trabajador antes de la lesión y procurar elevación posterior.



En la legislación de trabajo y previsión social, es el ya mencionado Acuerdo Número 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General, que en sus Artículos del 15 al 45 que contempla la protección relativa a los accidentes y las incapacidades temporal y prolongada, y los beneficios que otorga el Instituto.

g) La seguridad social: Los escritores de los últimos cuarenta años sostienen que la idea de la seguridad social nació a mediados de nuestro siglo en las acciones del Presidente Roosevelt y en un ensayo del economista inglés William Beveridge. La afirmación es correcta en cuanto significa un ideal a realizar; pero existen algunos precedentes que demuestran la preocupación de muchos de los hombres de pensamiento social de los años de la Revolución francesa y de las guerras de independencias de nuestro pueblo.

La idea de la seguridad social se asomó al balcón de la historia en los seguros sociales alemanes, pero es en este siglo donde cobró todos sus perfiles y se presentó como la idea que requiere asegurar, esto es hacer real una vida decorosa para los hombres.

La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, declaró que: "La Seguridad Social engloba el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos, a los cuales se hallan expuestos. El advenimiento de esos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que



dispone de recursos módicos no puede hacer frente por si solo, ni por su propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados”.

La Constitución Política de la República de Guatemala, describe en el Artículo 100, que “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. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de los preceptuados por el Artículo 88 de la Constitución Política de la República de Guatemala (excepción a las universidades de pagar contribuciones), tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurado su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada.

4.6. Convenios ratificados por Guatemala en relación al salario

Dentro del presente análisis jurídico, se pone de manifiesto la tutelaridad del derecho al salario mínimo que los convenios ratificados por Guatemala recomiendan adoptar, de los cuales se refieren los siguientes:



a) C-100 Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951.

Artículo 1.- A los efectos del presente convenio:

“1.- El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de éste último.

2.- La expresión igualdad de remuneración entre las manos de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Artículo 2.- “1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La legislación nacional
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) La acción conjunta de estos diversos medios”.



Artículo 3.- “1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

Artículo 4.- “Todo miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio”.

C-131 Convenio Sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970

“La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y



congregada en dicha ciudad el 3 de junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión; habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970".



Artículo 1: "1. Todo estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones respectivas de empleadores y de trabajadores interesados o después de haberlos consultado exhaustivamente siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo miembro que ratifique el presente Convenio en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente Artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión".

Artículo 2.- "1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente Artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva".



Artículo 3.- “Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) La necesidad de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;**

- b) Los factores económicos incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.**

Artículo 4.- “1. Todo miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en los sistemas protegidos de conformidad con el Artículo 1 del convenio.

2) Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exclusivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.



3) Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación.

a) En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados si no existiesen dichas organizaciones los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o con la práctica nacionales”.

Artículo 6. “No se considerará que el presente Convenio revise ningún otro convenio existente”.

Artículo 7. “Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo”.

Artículo 8.- “1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.



2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9.- “1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

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

Artículo 10.- “1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.



2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio”.

b) C-95 Convenio Sobre la Protección del Salario, 1949.

“Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio Internacional, adopta con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio Sobre la Protección del Salario 1949”. La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 8 de junio 1949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión.

Ámbitos de aplicación del Convenio:

a) **Ámbito de aplicación personal,**

El ámbito de aplicación personal del convenio va dirigido a todas las personas a quienes se pague un salario como consecuencia de una relación o contrato individual de trabajo.-

b) **Ámbito de aplicación material.**



El ámbito de aplicación material del convenio lo conforman todas las relaciones o contratos individuales de trabajo que se generen dentro de los territorios de los Estados que hayan ratificado el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.-

Artículo 1. Definición del salario conforme al convenio a los efectos del presente Convenio, el término “salario, significa la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.⁴³

Artículo 2. Exclusión y aplicación del convenio, “1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario”.

2.La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

⁴³ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 19



3. Todo miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente convenio, que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

4. Todo miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar en las memorias posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente Artículo y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas”.

Artículo 3.- Forma de pago del salario. “Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal”.

Artículo 4.- El pago en especie del salario; “1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrarios podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago



sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

a) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos;

b) El valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable”.

Artículo 5.- La obligación de pagar el salario directamente al trabajador:

“El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otras formas de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente”.

De lo anterior, se puede establecer que para pagar el salario del trabajador a persona distinta debe de concurrir la existencia de disposiciones que así lo regulen, pero que resulte ser consentidas por el trabajador y a la vez más favorables para éste. Lo que quiere decir que si se adopta otra forma resulta perjudicial para el trabajador, simplemente esta no tendrá ningún efecto y será nulo de pleno derecho.-



Artículo 6. Libertad del trabajador de disponer de su salario:

“Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario”.

De esta manera se debe plasmar en la legislación guatemalteca, como los convenios internacionales, que establecen los mecanismos para la aplicabilidad justa y equitativa de los salarios, y no como se manifiesta en el transcurso del estudio que se da una violación hacia estos parámetros.

CONCLUSIONES



1. El salario mínimo y las prestaciones laborales se encuentran protegidos en la legislación laboral guatemalteca, sin embargo el principio de tutelaridad considerado como un verdadero principio general y que protege al trabajador de todas las injusticias relacionadas al ámbito laboral, es el más vulnerado especialmente por el propio Estado y por los patronos.
2. Actualmente el salario mínimo es fijado en forma periódica por la Comisión Nacional del Salario Mínimo, así como lo regulariza el Código de Trabajo guatemalteco, el cual sirve de base para el cálculo de las prestaciones laborales a que tiene derecho todo trabajador, sin embargo la Comisión no realiza los monitoreo necesarios, para comprobar que los trabajadores de Guatemala reciban el salario y sus prestaciones laborales.
3. La falta de aplicación de los diferentes mecanismos de control que la Organización Internacional del Trabajo ha implementado, así como la pobre función que ejercen las Comisiones Paritarias, ha perjudicado a los trabajadores agrícolas, no agrícolas y por ende de los trabajadores de la pequeña empresa, debido a que los trabajadores no han obtenido una retribución justa y como consecuencia ha ido en detrimento su calidad de vida de los mismos.



4. Se ha comprobado que el pago del salario mínimo y las prestaciones laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas del área urbana del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa, no las reciben aun cuando están regularizadas en Guatemala para que se haga efectivo el pago, las que por ley les corresponden cuando proceden, se permiten abusos de los patronos hacia los trabajadores, al no concretar una remuneración justa por la actividad productiva que estos últimos han realizado.



RECOMENDACIONES

- 1. Las autoridades respectivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entidades privadas, sindicatos, Comisiones Paritarias, deben trabajar en forma conjunta para que siempre prevalezca los derechos de la legislación nacional e internacional, haciendo valer los principios laborales reconocidos y teorías encaminadas al bien común.**
- 2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Comisión Nacional del Salario Mínimo y Comisiones Paritarias legalmente integradas, deben ser constantes en la verificación de los contratos de trabajo que los patronos suscriben con los trabajadores, así como la comprobación del pago justo del salario y de sus prestaciones laborales, para que el trabajador y su familia cubran las necesidades básicas.**
- 3. Es necesario que las Comisiones Paritarias, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y delegaciones departamentales, verifiquen e informen, si existe abuso de parte de los patronos en el pago de salarios y prestaciones laborales que realizan a sus trabajadores y sean sancionados como corresponde.**



4. Que la Inspección General del Trabajo del departamento de Santa Rosa, Comisiones Paritarias, Comisión Nacional del Salario Mínimo y representantes de la Organización Internacional del Trabajo establecidas legalmente en Guatemala; exijan a los patronos del área urbana del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa, que los derechos que tienen los trabajadores de la pequeña empresa al pago de sus prestaciones laborales cuando les corresponde no le sean violentados y le den el fiel cumplimiento de los acuerdos y convenios pactados en la aplicación del pago del salario mínimo y prestaciones laborales de los trabajadores, para que estos cubran las necesidades básicas de sus familias.



BIBLIOGRAFÍA

BRAÑAS, Alfonso. Manual de derecho civil. Guatemala, Cuarta edición, Editorial Estudiantil Fenix, 2006.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario jurídico elemental. Buenos aires Argentina, Décima cuarta edición, Editorial Heliasta, 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Buenos Aires Argentina

Concepciones laborales-guatemala.html. (Consultado el 5 de agosto de 2014).

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. Derecho del trabajo I, Guatemala, tercera edición, Editorial digital impresos, 2002.

ECHEVERRIA MORATAYA Rolando. Derecho del trabajo II, Guatemala, segunda edición, Editorial impresos D & M, S.A., 2004.

Eobservadoreconomico.com/archivo-anterior/127/actualidad.htm. (Consultado el 26 de septiembre de 2014).

Es.wikipedia.org/wiki/William_beveridge. (Consultado el 25 de octubre de 2014).

FRANCO LOPEZ, César Landelino. Derecho sustantivo colectivo del trabajo, Guatemala, 3ra. Edición, Impresos industriales, 2006.

Google.com.http://documentos.Cr.go.cr/dar/jaguar/documentos/compendio/doctrina/introducción-Derecho.doc. (Consultado 28 de julio de 2014).

Google.com.gt/9=principios+laborales+en+Guatemala&hl=e&prmd=imvns&ei=Feilt9.(Consultado el 22 de septiembre 2014)



GONZALEZ SEGUIR, Rocío. [http://lnegocios.un como.com/articulo/cuales son las prestaciones laborales de un trabajador 20235.html](http://lnegocios.uncomo.com/articulo/cuales-son-las-prestaciones-laborales-de-un-trabajador-20235.html) jx2238mjAKOh (Consultado el 28 de julio de 2014).

Ladncoalition.org/pdf/ARrq9congcoop.pdf. (Consultado el 22 de octubre de 2014).

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Tesis de gravado, (s.e.) 1974.

Mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacióninterna/dgt/departamento-de-salarios/146-reglamento-comisiónnacional-del-salario. (Consultado el 27 de octubre de 2014).

Mintrabajo.gob.gt. (Consultado el 27 de octubre de 2014).

MOLINA ENRIQUEZ, Álvaro. **Legislación comparada y teoría general de los salarios mínimos legales**, Guatemala: (s.e.) 1969.

MOLINA, Luis Fernando, **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala, segunda edición. Oscar de León Palacios, 2007.

ORELLANA, Fredy Giovanni. **Derecho laboral sustantivo y procesal**, Guatemala, quinta edición, Impresos industriales, 2009.

Org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/the-impact-Of-the-regular-supervisory. (Consultado el 10 de octubre de 2014).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina; Editorial Heliastas S.R.L., 1999

Revistaamiga.com/armiga435/1093282105340.htm. (Consultado el 20 de septiembre de 2014).

Salarios-o-sueldos.html. (Consultado el 22 de septiembre de 2014).



Wikipedia.org/wiki/principio. (Consultado el 20 de septiembre de 2014)

Legislación:

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

Convenio Sobre la Inspección del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1989.

Convenio Sobre los Métodos para la Fijación de los Salarios. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1989.

Convenio Sobre la Libertad Sindical y el Derecho a Sindicatos. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1989.

Convenio Sobre la Protección del Salario. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1989.

Convenio Sobre los Métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1989.

Convenio Sobre Igualdad de Remuneración de los Trabajadores. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1989.

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89, 1990 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos de Guatemala. Acuerdo gubernativo número 776-94. Guatemala: 1994.