

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



**CAUSAS DE LA INOBSERVANCIA AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL
DE IGUALDAD EN LA FIJACIÓN DEL IMPORTE DEL SALARIO PARA
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN GUATEMALA**

PAOLA LIZET MARROQUÍN RAMÍREZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2018

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

**CAUSAS DE LA INOBSERVANCIA AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE
IGUALDAD EN LA FIJACIÓN DEL IMPORTE DEL SALARIO PARA
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

PAOLA LIZET MARROQUÍN RAMÍREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2018

**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:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda.	Mirza Eugenia Irungaray López
Vocal:	Lic.	Carlos Antulio Salazar Urizar
Secretaria:	Licda.	Miriam Lili Rivera Álvarez

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Eloisa Ermila Mazariegos Herrera
Vocal:	Licda.	María Lesbia Leal Chávez
Secretario:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
02 de mayo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDI LEONEL PEREZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
PAOLA LIZET MARROQUÍN RAMÍREZ, con carné 200311541,
intitulado TUTELARIDAD LABORAL SEGÚN EL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN INMINENTE
PELIGRO A LA IGUALDAD DE GÉNERO PRECEPTUADO EN EL ARTÍCULO 3 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE
LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción

03, 08, 17

Edi Leonel Perez
Asesor(a)
(Firma y Sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



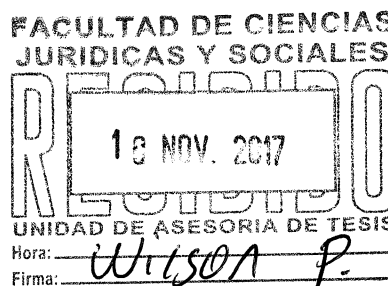


Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



Guatemala, 03 de agosto 2017

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis, he asesorado el trabajo de tesis de la estudiante: **Paola Lizet Marroquín Ramírez**, aprobado e intitulado: "titularidad laboral según el Artículo 89 del Código de Trabajo, en inminente peligro a la igualdad de género preceptuado en el Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala". A la vez, le recomendé modificar el tema proponiéndole el siguiente: **"CAUSAS DE LA INOBSERVANCIA AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD EN LA FIJACIÓN DEL IMPORTE DEL SALARIO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN GUATEMALA."**

A este respecto y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y para el efecto, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- I. El contenido científico y técnico de la presente investigación, describe lo relativo a la importancia de la igualdad en la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala y de esa forma aplicar los principios de justicia social establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.
- II. La metodología utilizada en la presente investigación, se manifestó en la aplicación práctica de los métodos siguientes analítico, sintético, inductivo y deductivo, propios de la investigación efectuada y para el efecto la técnica utilizada fue de carácter bibliográfica, ya que existen diversos tratadistas, juristas, laboristas de dicha disciplina jurídica.

Dirección: 7ª. AV. 6-53 Zona 4, Edificio el Triangulo, oficina número 68
Ciudad de Guatemala
Tel. 23325622 - 57848140



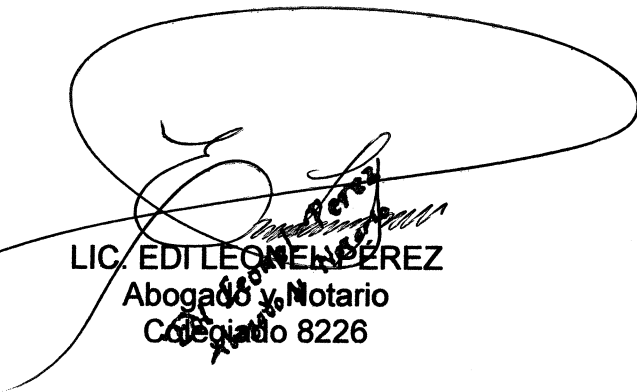
Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



- III. Con respecto a la redacción, ortografía y puntuación contenida en la presente investigación jurídica en el campo del Derecho de Trabajo por la estudiante **Paola Lizet Marroquín Ramírez**, son acordes con las reglas contenidas en el Diccionario de la Real Academia Española.
- IV. Con respecto a la contribución científica, la investigación presentada contiene una descripción de la problemática que genera la desigualdad en materia de salarios de hombres y mujeres principalmente en el sector privado Guatemalteco.
- V. Con relación a la conclusión discursiva contenida en la presente investigación jurídica, esta es congruente con el plan de investigación aprobado en su oportunidad.
- VI. En cuanto a la bibliografía utilizada para el desarrollo de la presente investigación, ésta fue afín al tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente ante la diversidad de información existente en la materia.

Por los aspectos antes indicados, considero que la investigación presentada por la estudiante **Paola Lizet Marroquín Ramírez**, llena los requerimientos exigidos por esta casa de estudios superiores y en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** con el objeto de continuar con el trámite académico respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,


LIC. EDI LEONEL PÉREZ
Abogado y Notario
Colegiado 8226

Dirección: 7ª. AV. 6-53 Zona 4, Edificio el Triangulo, oficina número 68
Ciudad de Guatemala
Tel. 23325622 - 57848140



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de mayo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante PAOLA LIZET MARROQUÍN RAMÍREZ, titulado CAUSAS DE LA INOBSERVANCIA AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD EN LA FIJACIÓN DEL IMPORTE DEL SALARIO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIO
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente de todo conocimiento, gracias por mi maravillosa vida y por permitirme alcanzar esta meta.
- A LA SANTÍSIMA VIRGEN MARÍA:** Por guiar cada paso de mi carrera y enviarme ángeles protectores cada vez que los necesito.
- A MIS PADRES:** Guillermo y Myrna, por su incondicional amor, ejemplo y apoyo, gracias por construir cada día el maravilloso hogar que tengo.
- A MIS ABUELOS:** Alfredo y Carmen (+) por sus enseñanzas y sabios consejos.
- A MIS HERMANOS:** Guillermo y Melissa, que mi esfuerzo sirva de ejemplo para alcanzar sus propias metas.
- A MIS TIOS:** Judith (+), Esperanza (+), Mario, René, Silvia, Maritza, Iris, Verónica, Wendy, Alfredo, Daniel y Juan Pablo por su apoyo en cada paso de mi vida, por cuidarme y por compartir sus conocimientos conmigo.
- A MIS PRIMOS:** Evelyn, Astrid, Mario, David, Marvin, Luis, Adrián, gracias por enseñarme que con dedicación y paciencia los objetivos se cumplen.
- A MIS AHIJADOS:** Damaris y Diego, para que se esfuercen por alcanzar sus propias metas.
- A MIS AMIGAS:** Tatiana, Nancy, Paola, Blanca, Fernanda, Sindy, Karen, Gladys, Alba Marina por sus muestras de cariño y amistad.



A MI MADRINA:

María Gómez, quien me enseñó el amor al trabajo que realizo.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, gracias por todos los conocimientos adquiridos y por forjar mi conciencia social.



PRESENTACIÓN

Esta investigación es de carácter cualitativa, ya que pertenece a la rama del derecho constitucional y laboral respectivamente, con relación al contexto, la problemática consiste en conocer las causas de la inobservancia al principio de igualdad en cuanto a la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala.

Para el desarrollo de este trabajo fue necesario tomar como objeto a las mujeres que han sido víctimas de discriminación de género, más que todo en los centros de trabajo, es por ello que se consideró necesario que las mismas fueran la limitación de las causas de inobservancia al principio constitucional de igualdad en cuanto a la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala. Razón por la cual ha considerado que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el encargado de velar porque todas las empresas del sector privado cumplan con la normativa constitucional y laboral en cuanto al salario mínimo en igual forma para hombres y mujeres.

Este estudio se desarrolló en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, durante el período temporal que comprende el año 2017, la finalidad esencial fue realizar un análisis, de la problemática que genera la discriminación de género de la cual son víctimas las mujeres trabajadoras en cuanto a la fijación del importe del salario, ya que estas no son consideradas de igual forma que los hombres, no importando que estos realicen las mismas actividades.



HIPÓTESIS

Las relaciones laborales se dan entre patrono y trabajador, las cuales fijan diversas condiciones como la remuneración del trabajo, las jornadas laborales, las bonificaciones en base a la ley y adicionales todas estas dentro del contrato de trabajo, la problemática de la presente investigación jurídica es la desigualdad que se da en la fijación del importe del salario para los trabajadores del sector privado en Guatemala, existiendo diversidad de injusticias principalmente por género, por lo cual como posible solución el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo debe supervisar a las empresas privadas para que den a conocer el importe del salario de sus trabajadores y si este es acorde a las funciones que realiza dentro de dicha empresa.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis plateada se pudo comprobar, que es necesario que las empresas del sector privado, sean supervisadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto con la finalidad que todo patrono cumpla a cabalidad con el pago del salario tanto hombres como para mujeres, tomando en cuenta que este derecho no se cumple a cabalidad en Guatemala y por ende se está inobservando en especial lo establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Para la comprobación de la hipótesis fue necesaria la utilización de varios métodos de investigación dentro de estos estuvieron el científico, el cual se utilizó en la planificación de la investigación jurídica; el sintético, se aplicó en el análisis de la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado; el inductivo, este se basó en el análisis de información; el deductivo, mismo que fue aplicado para sintetizar la información obtenida, pues con estos se razonó y generalizó sobre el tema objeto de estudio.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El Estado	1
1.1. Aspectos generales	1
1.2. Aspectos históricos	3
1.3. Funciones	6
1.3.1. Función jurídica	6
1.3.2. Función política	8
1.4. Elementos	10
1.4.1. Población	10
1.4.2. Territorio	11
1.4.3. Organización política	12
1.4.4. Soberanía	13
1.4.5. Orden jurídico	14
1.5. Organismos	14
1.5.1. Organismo Legislativo	15
1.5.2. Organismo Ejecutivo	16
1.5.3. Organismo Judicial	17

CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo	19
2.1. Aspectos generales	19
2.2. Aspectos históricos	21
2.3. Concepto	23
2.4. Sujetos	25
2.4.1. Trabajador	25



2.4.2. El patrono	26
2.4.3. Representante del patrono	27
2.4.4. Intermediario.....	27
2.5. Principios	28
2.5.1. Principio de tutelaridad	29
2.5.2. Principio de garantías mínimas sociales.....	30
2.5.3. Principio de realismo	31
2.5.4. Principio de gratuidad	32
2.5.5. Principio de necesidad e imperatividad	32
2.5.6. Principio de irrenunciabilidad	33
2.5.7. Principio democrático	34
2.5.8. Principio conciliatorio	35

CAPÍTULO III

3. Salario.....	37
3.1. Aspectos generales	37
3.2. Concepto	40
3.3. Funciones	44
3.4. Clasificación	46
3.4.1. Clasificación doctrinaria	47
3.4.2. Clasificación legal	51
3.5. Regulación legal	52

CAPÍTULO IV

4. Causas de la inobservancia al principio constitucional de igualdad en la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala	55
4.1. Discriminación laboral.....	55
4.2. Discriminaciones laborales por motivo de edad.....	57
4.3. Aspectos generales del principio de igualdad constitucional	59



Pág.

4.4. Sector laboral privado en Guatemala	62
4.5. Causas de la inobservancia al principio constitucional de igualdad en la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala	63
4.6. Daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores derivados de la inequidad de género en la fijación del salario en empresas del sector privado en Guatemala	65
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	69
BIBLIOGRAFÍA	71



INTRODUCCIÓN

El derecho de trabajo, como una rama del derecho público, se orienta en la justicia social y se fortalece en diversidad de principios que inspiran a dicha materia, principalmente los de tutelaridad, irrenunciabilidad de derechos, igualdad y sobre todo la autonomía de la voluntad, que permite la celebración de la contratación individual, mediante acuerdos de voluntades entre los sujetos de la relación laboral, es decir, patrono y trabajador, en ese orden, se determina la relación laboral y la contratación.

Son diversos los requisitos que debe de cubrir el contrato individual de trabajo para su perfeccionamiento, siendo un requisito indispensable el salario y su fijación, conforme lo dispone el Artículo 89 del Código de Trabajo guatemalteco, el cual regula que para fijar el importe del salario en todo trabajo, se debe tomar en cuenta la intensidad, clima y condiciones de vida, así como la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres, cuando se desempeñan en condiciones de eficiencia y antigüedad y por ende les corresponderá igual salario, lo cual no existe en la mayoría de empresas del sector privado por diversas causas, constituyendo una inobservancia al principio de igualdad constitucional en materia de trabajo y en ese orden es necesario realizar un estudio desde el punto de vista doctrinario, jurídico y práctico de las causas de la inobservancia al principio constitucional de igualdad en la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala.

En esta investigación jurídica, se planteó como hipótesis, que, las relaciones laborales se dan entre patrono y trabajador, las cuales fijan diversas condiciones como la remuneración del trabajo, las jornadas laborales, las bonificaciones en base a la ley y adicionales todas estas dentro del contrato de trabajo, la problemática de la presente investigación jurídica es la desigualdad que existe en la fijación del importe del salario para los trabajadores del sector privado en Guatemala, existiendo diversidad de injusticias principalmente por género, y como posible solución el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, debe realizar



sus trabajadores y si este es acorde a las funciones que realiza dentro de empresa.

En cuanto a los objetivos de la investigación, éstos fueron: establecer las causas de la inobservancia al principio constitucional de igualdad en la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala, conocer el punto de vista doctrinario del derecho de trabajo, los principios que lo inspiran y la normativa vigente en Guatemala y determinar la importancia de la fijación del salario, principalmente la intensidad, clima, condiciones de vida e igualdad el importe del salario.

Este estudio, se divide en cuatro capítulos, para lo cual el capítulo I, contiene lo relativo al Estado, el capítulo II, trata sobre el derecho de trabajo, el capítulo III, hace mención del salario y el capítulo IV, presenta las causas de la inobservancia al principio constitucional de igualdad en la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala.

En cuanto a los métodos empleados en la investigación, éstos fueron el científico, el cual se utilizó en la planificación de la investigación jurídica de manera ordenada; el sintético, se aplicó en el análisis de la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado; el inductivo, este se basó en el análisis de información; el deductivo, mismo que fue aplicado para sintetizar la información obtenida y poder incluir la más importante dentro del desarrollo de la investigación. Asimismo, se utilizaron las técnicas bibliográficas y el fichaje, esto debido a la cantidad de información que se obtuvo de autores nacionales e internacionales.



CAPÍTULO I

1. El Estado

Se debe tener presente que el Estado, es la organización de un grupo de personas que habitan un territorio, y estas se encuentran representadas por tres organismos, para el caso de Guatemala son el Ejecutivo, Judicial y Legislativo, quienes son los encargados de velar por el buen cumplimiento del mandato constitucional.

1.1. Aspectos generales

Cuando se hace referencia al Estado, se debe tomar en consideración que existen varios puntos de vista tales como el historiador, el economista, el político y el jurista pues para cada uno de ellos es distinto el significado del Estado.

Para el efecto se indica lo siguiente: “Desde el punto de vista histórico se estudia la evolución del concepto entre los diversos pueblos que se registran en el devenir humano. Cuando se contempla el Estado como el vigilante, el regulador y casi el creador de la riqueza social, se está situando en el ángulo económico. Cabe también considerar al Estado desde el punto de vista de las reglas teóricas y prácticas del mejor gobierno y entonces se tratará de un concepto político. Por su parte, al jurista se le presenta la realidad del Estado como las reglas del derecho a las que están sometidos la actividad

estatal y los medios jurídicos disponibles para lograr la obediencia de los gobernados por la vía coercitiva.”¹

De lo anterior se indica de conformidad con la ponente, que el Estado aunque sea visto desde varios puntos de vista como los anteriores, siempre existe una finalidad esencial que es el bien común y que el mismo siempre va estar relacionado con las personas, es decir, con la sociedad y para que esto se cumpla a cabalidad el mismo debe estar organizado y a la vez debe ser susceptible de cambios, los cuales siempre deben estar estructurados conforme a las leyes creadas para tal efecto.

Por otra parte, se hace mención a lo siguiente: “Quienes visualizan el Estado desde un punto de vista socialista, lo definen como la estructura política de un modo de producción determinado según el proceso histórico. Se constituye por tanto en el factor de cohesión de los niveles de una formación social, como principio de organización y de orden en la que existen unas relaciones sociales entre clases y fracciones de clase.”²

De lo anterior, se establece que el Estado como ya se indicó, está formado por un grupo de personas y el mismo a la vez debe cumplir con determinados principios, mismos que mejoraran la relación que debe existir entre sus habitantes, dentro de estos se encuentran las instituciones estatales que han sido creadas para cumplir el objetivo esencial que es el bien común.

¹ Fernández del Valle, Agustín Besave. **Teoría del Estado. Fundamentos de filosofía política.** Pág. 101.

² Velásquez, Helmer. **Manual para el monitoreo del presupuesto del Estado.** Pág. 9.



Asimismo, se considera esencial señalar: “El Estado guatemalteco desde la concepción socialista, es un Estado capitalista de clases, en el que la lucha política y la lucha económica se libra en el marco del Estado, el cual es la expresión de los intereses económicos y políticos de clase. El Estado logra mantener el poder a través del trabajo que hace los aparatos ideológicos del mismo como la escuela, la iglesia, los medios de comunicación, etc.”³

Como se indicó anteriormente, el Estado guatemalteco para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala ha creado organismos, tales como el Legislativo, el Ejecutivo y Judicial, cada uno de ellos tiene la potestad de realizar actividades en bienestar de los habitantes, para lo cual se deben guiar y respetar con lo establecido en las leyes vigentes en el país.

1.2. Aspectos históricos

En el presente apartado, se hace referencia brevemente a la historia política por la cual han pasado las personas, pues las mismas han sido de vital importancia, tomando en cuenta que los cambios que han vivido las mismas, ya que estas han sido de utilidad para conocer el buen funcionamiento del Estado.

Se inicia con la Época Antigua, misma que dio origen en Asia Oriental, pues fue acá donde se constituyeron la primeras sociedades políticas monárquicas hereditarias, para

³ **Ibíd.** Pág. 9.

el efecto se indica lo siguiente: “Se les conoció con el nombre de Dinastías Imperiales, en las que al accionar político del emperador se añadía el religioso, pues dicho emperador era un representante del cielo y, por ello, señor absoluto de los hombres.”⁴

Como bien se puede observar, desde la época antigua se ha establecido una persona que dirija al pueblo, es decir, el Emperador que por ser este el representante del cielo tenía la oportunidad de realizar determinados actos, siempre y cuando estos se encontraran acordes a la ley natural.

Por otra parte, siempre con respecto a la Época Antigua indica: “En cuanto a las ideas o doctrinas políticas que se dieron en el Asia Oriental, es importante mencionar que fueron producto del pensamiento de Confucio y de Lao - Tsé, quienes como grandes moralistas influyeron en el renacimiento de un concepto ético de la vida y la sociedad”⁵

Como bien se dijo anteriormente, fueron varios los cambios que hubieron en esta época así como filósofos, dentro de los cuales se encuentran, Sócrates, Platón y Aristóteles, cada uno de ellos estableció sus razonamientos en los cuales se encuentran, el pensamiento político, moral, la importancia de las leyes, así como la importancia que tenía el estado para con los hombres.

⁴ Prado, Gerardo. **Teoría del Estado**. Pág. 40.

⁵ **Ibíd.** Pág. 55.



Por otra parte, se establece lo relativo a la Época Intermedia, estableciendo para el efecto lo siguiente: “En los tiempos medievales fue también desconocida la idea de una pluralidad de Estados soberanos coexistiendo con una igual consideración jurídica. Todas las formaciones políticas de Europa se consideran más bien como subordinadas al Emperador, pretensión que no fue sólo teórica en la Edad Media, y que aún a principios de la moderna dio lugar a la fundación y reorganización, respectivamente, de los tribunales imperiales en Wetzler y Viena.”⁶

Se debe tomar en consideración, que la Época Antigua se estableció más que todo, la espiritualidad que debía tener el Emperador, sin embargo, en la intermedia se dio surgimiento al dualismo, ya que se dio a conocer una autoridad temporal, es decir, la ley natural no se escribía porque es innata, pero fue en esta época cuando se consideró escribir las mismas.

En cuanto a la Época Moderna, que es la que vino a unificar o perfeccionar las anteriores se indica lo siguiente: “En los tiempos modernos hubo dos hechos fundamentales que transformaron la historia y, en consecuencia, las ideas políticas: el renacimiento y la reforma protestante que dividió la unidad del Cristianismo en Europa en el siglo XVI. Hubo además un acontecimiento de fundamental importancia: el fortalecimiento del poder de los monarcas frente a los señores feudales, que motivó la unificación nacional

⁶ Heller Herman. **Teoría del Estado**. Pág.143.



y dio como resultado el nacimiento del Estado moderno. Esos hechos históricos trascendentales. Ocurrieron en los siglos XV y XVI.”⁷

Se debe tomar en consideración, que el estado moderno se caracterizó por la unidad, pues existió una voluntad superior que no se doblegaba ante otras, así como la organización constitucional, es decir, hubo organización entre las instituciones y a la vez se inició con un orden jurídico el cual regula la relaciones entre el Estado y los individuos.

1.3. Funciones

Las funciones del Estado, son de importancia para que la actividad de éste cumpla a cabalidad con sus deberes, mismo que se realiza a través de órganos especializados, para que exista de esta forma una estructura coherente para cada uno, para el efecto a continuación se hará referencia a las funciones jurídicas y políticas.

1.3.1. Función jurídica

Dentro de estas funciones se encuentran la legislativa, ejecutiva y judicial, mismas que se analizaran de una forma breve para comprender lo esencial de cada una de ellas.

⁷ Porrúa Pérez, Francisco. **Teoría del Estado**. Pág. 86.



Legislativa: “Es la actividad que formula las normas generales que deben, en primer término, estructurar el Estado y, en segundo lugar, reglamentar las relaciones entre el Estado y los ciudadanos, y las relaciones de los ciudadanos entre sí.”⁸

Se debe de tomar en cuenta, que la función legislativa estará siempre relacionada con el órgano normal como lo son las cámaras o asambleas, pues estas a su vez representan a la nación o al pueblo, ya que su función esencial se constituye en la discusión y aprobación de las leyes, pues estas deben ser generales y a la vez orientar al bien común o a un fin público.

Ejecutiva: “Llamada también administrativa, que consiste en el actuar del Estado promoviendo la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y fomentando el bienestar y el progreso de la colectividad. En ella se encuentra comprendida la función gubernamental o alta dirección del Estado.”⁹

De lo anterior, se puede establecer que la función ejecutiva, es la encargada de determinar los lineamientos fundamentales de la acción del Estado, ya que su función esencial es la administrativa, pues es la encargada de la realización práctica de los programas dentro de estas se encuentran las reguladas en el Artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁸ Prado. **Op. cit.** Pág. 152.

⁹ **Ibíd.** Pág. 154.



Judicial: “También llamada jurisdiccional. Es la actividad característica del Estado, encaminada a tutelar el ordenamiento jurídico, o sea que está dirigida a obtener, en casos concretos, la declaración del derecho y la observancia de la norma jurídica preconstituida, mediante una resolución de controversia que surge por conflictos de intereses, tanto entre particulares como entre particulares y el poder público, y mediante la ejecución coactiva de las sentencias.”¹⁰

Teniendo en cuenta las funciones del Estado, se debe dar cumplimiento a las leyes vigentes, sin embargo, la judicial es la encargada de evitar la existencia de una violación, discusión o dudas sobre el derecho aplicable, es decir, por medio de esta se establece el buen cumplimiento de la normativa jurídica guatemalteca, para el efecto, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 203 le da independencia al Organismo Judicial y a la vez le otorga la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

1.3.2. Función política

Se materializa en el aspecto práctico dicha función con el funcionamiento de la administración pública a través del gobierno central y para el efecto, se indica lo siguiente:

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 155.



Gobierno: “Es el poder de decidir para el bien público, mediante una actividad puramente discrecional. Es una forma de actividad política que impulsa, coordina y defiende la organización de una comunidad. En esta función se comprende casi todo el contenido del proceso de formación de la decisión; esto es, la recepción de las demandas la audiencias de intereses y la ponderación de resoluciones alternativas, lo cual implica considerar asuntos con atención e imparcialidad, y finalmente, la proposición articulada en un proyecto de ley que define esta decisión.”¹¹

De lo antes señalado se comprende que la función esencial del gobierno, comprende el establecer una relación del poder público, para lo cual se debe verificar las aspiraciones y necesidades de la población dentro de estas se encuentran, la educación y la salud, que son aspectos que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, pues ante todo no se debe olvidar los deberes que tiene el Estado frente a sus habitantes.

Control: Para comprender mejor la función objeto de estudio, es necesario hacer referencia a lo siguiente: “Es de reciente existencia, como consecuencia de una actitud consiente de verificar acciones concretas precisamente esa verificación o ejercicio de la inspección tiene un valor jurídico originario, que implica un límite a la actividad del órgano con la posible influencia en sus decisiones.”¹²

¹¹ **Ibíd.** Pág. 156.

¹² **Ibíd.** Pág. 158.



Lo anterior significa, que por medio de esta función se puede participar, verificar y a la vez limitar las acciones que tenga el gobierno, dentro de estas se puede hacer mención al derecho de enmienda, así como a la aprobación de los impuestos que se decidan imponer a una actividad determinada al derecho de información, el cual se puede obtener a través de las interpelaciones, ya que por medio de estas se puede discutir la acción gubernamental y administrativa.

1.4. Elementos

Con respecto a los elementos del presente tema, se está haciendo referencia a que, son población, territorio, organización política, soberanía y orden jurídico, pues se ha considerado que estos son esenciales, para el Estado, mismos que a continuación se describen brevemente.

1.4.1. Población

“Es el conglomerado humano compuesto por las personas individuales que han nacido dentro del territorio del Estado, y las extranjeras que, por razón de su domicilio, vivan permanentemente dentro de el, a los que les unen por regla general, vínculos de idioma, raza, costumbres y tradiciones comunes.”¹³

¹³ Pereira-Orozco, Alberto. **Nociones generales de derecho I, séptima edición.** Pág. 37.



Como se observa, la población es un elemento indispensable para el Estado, pues por medio de estos se está formando el mismo, ya que debe de tomarse en cuenta que este debe estar consciente de su existencia, pues cada individuo está ligado entre sí debido a los ideales comunes que tienen, dentro de estos el bien común.

1.4.2. Territorio

“Es el área geográfica dentro de la cual el Estado ejerce su poder, su soberanía. El territorio comprende: El suelo emergido, el subsuelo, las aguas interiores, el espacio marítimo nacional (mar territorial, zona conjunta y plataforma continental), el espacio aéreo que está sobre las partes que antecede, por una ficción jurídica, los barcos, aeronaves, los locales que ocupan las sedes de embajadas que el país tiene acreditadas en el extranjero.”¹⁴

De lo anterior, se indica que el territorio es el soporte físico del Estado, sin embargo, se debe de tomar en consideración que éste elemento es susceptible de división, más que todo para efectos políticos y administrativos, para la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 224, regula la división administrativa, en el cual se determina que está se divide para su administración en departamentos y estos en municipios; el Artículo 225 constitucional crea el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, el cual tiene a su cargo la formulación de políticas de desarrollo urbano y rural.

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 38.



Asimismo, el Artículo 226 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, el cual debe estar a cargo de los gobernadores de los departamentos que forman cada región, asimismo, la normativa constitucional citada regula, a los gobernadores, al Consejo Departamental, al Registro General de la Propiedad, y la Región Metropolitana, cada una de las anteriores es esencial como elemento territorial.

1.4.3. Organización política

“Es el conjunto de mecanismos que permiten al grupo dirigente monopolizar el poder decisorio para controlar y garantizar la vida y organización del propio Estado, sus instituciones, y hacer cumplir sus decisiones que por devenir de esa fuente tienen el sello legal. Hablamos del poder del Estado.”¹⁵

Con respecto a lo anterior, se debe tener en cuenta que la organización política, es el poder que tiene el Estado, es decir, la aptitud o capacidad de influir en la conducta de otros, es decir, en la población pues éste hace valer su voluntad de manera coercitiva y en algunas ocasiones mediante el uso de la fuerza pública.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 39.

1.4.4. Soberanía

“El poder de un Estado debe ser en todo caso autónomo, esto es, debe poseer la capacidad de manifestarse hacia adentro y hacia a fuera como una fuerza que vale y se determina por sí misma. Esto no implica que un Estado no pueda restringir su capacidad política mediante obligaciones internacionales; si así fuera, no existiría un solo Estado que pudiera preciarse de poseer un poder autónomo.”¹⁶

Para el efecto la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 141, establece que la soberanía radica en el pueblo, asimismo, en el Artículo 142 del mismo cuerpo legal se hace mención que la soberanía se ejerce sobre todo el territorio nacional, sobre la zona contigua del mar adyacente al mar territorial y sobre los recursos naturales.

Asimismo, se debe tomar en consideración, que la soberanía trae consigo dos consecuencias la primera que el Estado posee un poder de auto-organización y la segunda, que se tiene el poder de expedir normas jurídicas, es por ello que la soberanía estatal sigue siendo un atributo propio insustituible y consustancial del Estado, pues esta alude a un poder independiente de todos los poderes.

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 39.



1.4.5. Orden jurídico

“Es el sistema de normas positivas vigentes relacionadas entre sí y escalonadas o jerarquizadas, que rigen en cada momento de la vida y las instituciones de todas clases dentro de una nación determinada (en realidad se trata del territorio que comprende el Estado, sin embargo, para el caso de Guatemala, aunque no se acepte abiertamente, rigen diversos sistemas jurídicos es razón de las diferentes naciones que lo habitan).”¹⁷

De lo anterior, se debe tomar en cuenta que el orden jurídico son todas las normas jurídicas vigentes y positivas que se relacionan entre sí en las cuales se establecen, derechos y obligaciones tanto para el estado y sus instituciones, como para toda la población, pues este orden jurídico es esencial para la existencia de un Estado.

1.5. Organismos

Se debe tomar en cuenta, que estos son conocidos como la organización del Estado, pues estos se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, y por ende cada uno de ellos cuenta con su propia ley, es por ello que a continuación se hace referencia brevemente a los mismos.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 40.



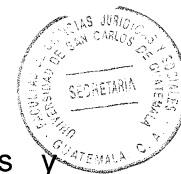
1.5.1. Organismo Legislativo

El poder en mención, como ya se indicó anteriormente se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 147 y subsiguientes, asimismo, cuenta con su propia normativa en la cual se determina que este poder tiene como objeto normar las funciones, las atribuciones y el procedimiento parlamentario del Organismo Legislativo.

Para el efecto, en el Artículo 2 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo se establece, que la integración de este se encuentra de la manera siguiente: “El Organismo Legislativo de la República de Guatemala, está integrado por los diputados al Congreso de la República y por el personal técnico y administrativo; ejerce las atribuciones que señala la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes. Actuará con absoluta independencia de los otros organismos del Estado, con los cuales habrá coordinación.”

Como se señaló anteriormente, el poder legislativo se encuentra integrado por los diputados al congreso, mismos que tienen participación a nivel nacional, para lo cual estos tienen la obligación de acudir e informar al congreso sobre sus funciones dentro de estas se puede señalar la interpelación.

Asimismo, de conformidad con la ley de la materia el Congreso de la República debe estar organizado con un pleno, la Junta Directiva, la Presidencia, la Comisión



Permanente, Derechos Humanos, de Trabajo y Comisiones extraordinarias y específicas y la Junta de jefes de bloque.

Se debe tomar en cuenta, que todas las funciones relativas al poder Legislativo, se encuentran reguladas en la Ley del Organismo Legislativo, dentro de estas todo lo que tenga relación con los diputados al congreso, la actividad legislativa, los antejuicios, las interpelaciones y su procedimiento así como la publicidad de los actos del Congreso de la República, es decir actas y correspondencia y el personal técnico y administrativo.

1.5.2. Organismo Ejecutivo

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el Presidente de la República es el jefe del Estado, mismo que actúa con los ministros en consejo o separadamente cada uno de ellos, asimismo como ya se indicó este organismo también cuenta con su propia Ley Orgánica, la cual tiene como ámbito los preceptos constitucionales sobre la organización, atribuciones y funcionamiento, para lo cual se establece que su competencia es la función administrativa y la formulación y ejecución de las políticas de gobierno.

Para dar cumplimiento a la ley en mención el Artículo 4 regula los principios que rigen la función administrativa de la manera siguiente: “El fin supremo del Estado es el bien común y las funciones del Organismo Ejecutivo han de ejercitarse en orden a su



consecución y con arreglo a los principios de solidaridad, subsidiaridad, transparencia, probidad, eficacia, eficiencia, descentralización y participación ciudadana.”

El Organismo Ejecutivo, debe cumplir a cabalidad lo establecido en la ley de la materia, pues cada uno de los principios que allí se establecen es importante y necesario para llevar a cabalidad una administración de Estado, pues se debe de tomar en cuenta que este organismo se encuentra integrado por Ministerios, Secretarías de la Presidencia, dependencias, gobernaciones departamentales y órganos que administrativa y jerárquicamente dependen de la Presidencia de la República, así como otras comisiones y gabinetes que por ser necesario se crean para determinado fin.

1.5.3. Organismo Judicial

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 203 la independencia del Organismo Judicial y la potestad que tiene el mismo de juzgar, razón por la cual se creó la ley de la materia para que la misma sea de aplicación, interpretación o integración del organismo jurídico guatemalteco.

La normativa en mención establece, todo lo relativo a las funciones del Organismo Judicial así como su función jurisdiccional, entre otros aspectos dentro del cual se encuentra la primacía de la ley, en la que se determina que ningún guatemalteco puede alegar ignorancia, desuso, costumbre o practica en contrario.



Como se indicó anteriormente, la Ley del Organismo Judicial establece en el Artículo 51 lo siguiente: “El Organismo Judicial, en ejercicio de la soberanía delegada por el pueblo, imparte justicia conforme la Constitución Política de la República y los valores y normas del ordenamiento jurídico del país.” Del artículo anterior se hace referencia, a que dicho organismo no se encuentra subordinado a ninguna otra entidad, pues su administración está a cargo de la Corte Suprema de Justicia y el Presidente del Organismo Judicial, y tiene a su cargo nombrar a los jueces así como la suspensión de estos, o en su caso solicitar la remoción de los magistrados, asimismo, aprueba el presupuesto de ingresos y egresos del Organismo Judicial.

Como se ha indicado anteriormente, los poderes del Estado cada uno de ellos tiene asignadas funciones conforme a la Constitución Política de la República y a la ley de la materia es por ello que se considera de importancia el hacer énfasis a cada uno de ellos quizá, no con la amplitud que estos merezcan pero se hizo un análisis que, conforme a la ponente señala los aspectos de interés para el lector.

Como bien se ha indicado en el presente capítulo, el Estado tiene dentro de sus deberes el garantizar a los habitantes de la República la paz y el desarrollo integral de cada uno de ellos, es por ello, que se hace mención a este, ya que lo que se pretende aclarar o dar a conocer son las causas de la inobservancia al principio constitucional de igualdad en la fijación del importe del salario, pues se ha considerado que el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, no se cumple específicamente en lo relativo a la igualdad que debe haber entre el hombre y la mujer.

CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela de la actividad laboral que realizan las personas en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una remuneración, misma que acuerdan las partes al momento de la contratación, ya sea esta verbal o escrita.

2.1. Aspectos generales

El trabajo en general, ha sido una actividad a la cual se han dedicado hombres y mujeres, misma que puede realizarse de forma material o intelectual, esta labor es de gran necesidad para la sociedad en su conjunto, pues debe tomarse en cuenta que por medio del trabajo las personas pueden brindar una mejor forma de vida a sus familiares.

El trabajo ha sido indispensable en la vida de las personas, tomando en cuenta que por medio de este se puede dar alimentación, educación, salud, recreación, vestido entre otras cosas a los miembros de una familia, es por ello que ha tratado que la remuneración que el patrono ofrezca al trabajador sea acorde a las necesidades de éste y en ningún momento que sea mínimo, pues de ser así se estaría violentando los derechos de todos los trabajadores y es por ello la importancia del derecho de trabajo, pues como se verá



más adelante por medio de este lo que se busca es proteger el buen funcionamiento y acatamiento de las leyes.

Para el efecto, se debe tomar en cuenta que el trabajo surgió como un manato de Dios, el mismo se encuentra establecido en la Santa Biblia de la manera siguiente: “Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra...”¹⁸

En el texto bíblico citado, el trabajo fue producto de un acto de desobediencia, sin embargo, con el pasar del tiempo hubo necesidad de que dicha actividad fuera recompensada pues la fuerza de trabajo que realizan tanto hombres como mujeres, es agotadora en determinado momento, razón por la cual se logró que al mismo se le estableciera un salario, para así mejorar la calidad de vida de las personas.

El derecho de trabajo, como ya se ha indicado, es de gran importancia en la vida de los hombres y mujeres trabajadoras, es por ello que lo que se busca establecer en el presente capítulo es dar a conocer los derechos y obligaciones inherentes a la relación laboral, pues tanto la doctrina como la legislación de cada país, debe proteger a los trabajadores para que los patronos no abusen de la fuerza de trabajo que estos le ofrecen a cambio de una remuneración económica que satisfaga las necesidades básicas de vivir, tanto propias como las de su núcleo familiar.

¹⁸ Santa Biblia, Versículo 19, capítulo 3, libro de Génesis



2.2. Aspecto histórico

Con respecto al derecho de trabajo, este ha comprendido varias etapas, la primera a que se hace referencia, es la época anterior a la formación de derecho laboral, ya que en ese entonces no se consideraban aspectos de tipo humanitario, ni tutelar, pues no existían normativas específicas, que protegieran a las personas frente al patrono de cometer abusos, que menoscaben su integridad tanto física como económica.

Para el efecto se indica: “Por lo tanto en esa época, que podemos identificar como prehistoria laboral no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo, su estudio sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las muchas y diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Refleja mucho el espíritu de un momento histórico la forma en que las comunidades se organizaron para regular el trabajo subordinado.”¹⁹

Se considera, que durante mucho tiempo el trabajo existió, sin embargo, las personas que lo ejercían eran esclavos, es decir, en la época objeto de estudios estos ni siquiera eran considerados como humanos, pues se abusaba de su fuerza de trabajo y en ningún momento recibían una remuneración a cambio.

La segunda etapa, a la que se hace mención, es la que comprende desde sus primeras manifestaciones hasta tener la actual. Para el efecto se indica: “Siglos después, en la

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 33.



Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios.”²⁰

Como se observa, las personas trabajadoras tuvieron que realizar varios movimientos para que se les respetaran sus derechos, pues conforme fue pasando el tiempo, las ciudades aumentaron su producción, lo cual conllevó a que los mismos trabajadores buscaran las formas por las cuales se pudieran proteger, dentro de estas se encuentran los pequeños fondos que guardaban para poder apoyarse entre sí al momento de que uno de ellos muriera o en su caso se enfermará de gravedad, situación que en la actualidad ha mejorado, tomando en consideración que para el caso de Guatemala, existe el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, institución encargada de velar por la prevención y apoyo económico del trabajador.

En el derecho de trabajo, como ya se indicó, existieron varias etapas dentro de las cuales cada uno tuvo cambios marcados en la historia laboral, pues derivado de estas se inició con la propuesta de leyes que protegieran a los trabajadores, para lo cual cada país inicio con su propia normativa, pues uno de los cambios laborales fue que en tiempos anteriores se conocía esta institución dentro del derecho civil, por considerar que este era un contrato que se celebraba entre patrono y trabajador.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 39.



Asimismo, se estableció que este era un acuerdo voluntario entre los sujetos laborales, para lo cual se logró establecer una normativa específica, para el caso de Guatemala, el Código de Trabajo, mismo que establece los derechos y obligaciones que tienen tanto patrono como trabajador, también existen otras leyes y reglamentos en los cuales se protege a los hombres y mujeres trabajadores para que a estos en ningún momento se les vedan sus derechos de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados y convenios internacionales que han sido ratificados por Guatemala.

2.3. Concepto

Existen varios puntos de vista en cuanto al derecho de trabajo, para el efecto, a continuación se presentan algunos conceptos de autores nacionales e internacionales, para así comprender el tema objeto del presente capítulo.

En cuanto al derecho de trabajo, se indica lo siguiente: "Creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de el. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones."²¹

²¹ **Ibíd.** Pág. 1.



De lo anterior, indica la ponente, que el derecho de trabajo, es una relación entre patrono y trabajador, por medio de la cual estos se comprometen uno a realizar una actividad determinada y el otro al pago de la misma, esto con la finalidad de beneficiarse ambas partes, pues debe tenerse presente que cada quien tiene un propósito ya sea empresarial o familiar.

Asimismo, se hace referencia a que el derecho de trabajo es una rama nueva de las ciencias jurídicas, para el efecto, se indica lo siguiente: “Abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.²²

Lo anterior, se refiere básicamente, a que en el derecho de trabajo, es de importancia tanto la parte doctrinaria como la jurídica, tomando en cuenta que toda persona necesita de una actividad que les permita colaborar con la familia y de esta forma poder brindarle a la misma una vida digna, para lo cual el Estado es el responsable a través del Organismo Legislativo, decretar leyes por medio de las cuales se pueda proteger a los trabajadores, no importando si estos son hombres y mujeres.

²² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 121.

Siempre con respecto al derecho de trabajo, se debe tomar en cuenta lo siguiente: “Cada ciudadano capaz de trabajar, que se encuentre en paro, puede exigir a los poderes públicos medidas tales que pueda, en breve plazo, encontrar trabajo, o sea en su profesión, sea en otra, bajo las condiciones corrientes”.²³

La anterior cita, hace énfasis a la obligación que tiene el Estado, de brindar protección a los ciudadanos trabajadores, cuando estos por alguna razón se quedan sin el mismo, situación que, para el caso de Guatemala, no se ha logrado, sin embargo, existen otros países en los cuales este apoyo sí es proporcionado por el Estado.

2.4. Sujetos

Se ha indicado que el derecho trabajo, consiste en la relación que existe entre el trabajador y el patrono, pues estos son parte esencial en una contratación, es por ello que a continuación se realiza un análisis, doctrinario y Jurídico sobre los mismos.

2.4.1. Trabajador

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 2, regula a este sujeto de la manera siguiente: “Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

²³ Taft, Phillip. **Problemas económicos de trabajo**. Pág. 19.



Cuando la normativa laboral guatemalteca, hace referencia a un trabajador, no establece un sexo determinado, lo cual se entiende, que este derecho debe ser respetado de igual forma tanto para el hombre como la mujer, situación que hasta la presente fecha ha sido bastante complicado.

De conformidad con lo establecido anteriormente, se debe entender que el trabajador es aquella persona que presta sus servicios laborales a cambio de una remuneración, pues la finalidad esencial de éste, no, importando si es hombre o mujer es poder colaborar con su superación personal y en muchos casos con los gastos de la familia en especial tener una vida digna que cubra los aspectos de alimentación, salud, vivienda, vestuario, recreación, etc.

2.4.2. El patrono

Cuando se hace referencia a este sujeto, se indica lo siguiente: "Patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."²⁴

En cuanto al patrono, la ponente indica, que este es el encargado de cumplir a cabalidad con lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, pues de no hacerlo se estaría inobservando dicha normativa, para lo cual la institución encargada de inspeccionar el buen desempeño del empleador es la Inspección General de Trabajo.

²⁴ Alonzo García. **Manuel. Derecho laboral. 4ª. ed.** Pág. 94.

2.4.3. Representante del patrono

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 4 señala lo relativo a este sujeto laboral y para el efecto regula: “Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funcionarios de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.”

El sujeto laboral, antes citado, es bastante común, tomando en cuenta que en su mayoría los patronos tienen un apoyo en terceras personas con la finalidad de tener un lugar de trabajo organizado, para así brindar a cabalidad el servicio prestado por la empresa y a la vez para dar cumplimiento a las distintas obligaciones que se tengan.

2.4.4. Intermediario

El Artículo 5 del Código de Trabajo guatemalteco, regula con respecto al sujeto en mención lo siguiente: “Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún tipo de trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables....”.



Lo anterior, se indica que el intermediario, es aquella persona que tiene a su cargo la contratación de personal para una empresa, es decir, es la encargada de realizar los trámites y procedimientos respectivos para iniciar una relación laboral, siempre y cuando cumpla con los requisitos legales, es decir, los contenidos en el Código de Trabajo guatemalteco así como los reglamentos internos de la empresa.

Los sujetos del derecho de trabajo, señalados anteriormente, son los establecidos en el Código de Trabajo guatemalteco, sin embargo, debe tomarse en cuenta que existen algunos puntos de vista en los cuales se hace mención a que, la empresa es un sujeto más, pues esta se ve desde el ámbito territorial, es decir, el lugar en el cual se iniciará la relación laboral.

2.5. Principios

El derecho de trabajo, también cuenta con principios propios de la materia, esto con la finalidad de que este proteja al trabajador en la prestación de los servicios laborales que éste realice, en especial, lo que se busca, es que se cumpla con los derechos establecidos en la normativa nacional como internacional en materia de trabajo, para el efecto, a continuación se describen dichos principios.



2.5.1. Principio de tutelaridad

La ponente considera que, se debe determinar el significado de tutelar, para así comprender de una mejor manera el principio del mismo, para el efecto, se indica lo siguiente: “Que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados.”²⁵

Con respecto a la palabra tutela, como se indica anteriormente, se comprende, a la protección o amparo, es decir, el principio objeto de estudio lo que busca es velar por buen cumplimiento de los derechos de los trabajadores, para el efecto se indica con respecto al principio tutelar lo siguiente: “Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a éstos últimos.”²⁶

En lo relativo al principio tutelar, como bien se ha indicado, debe tomarse en cuenta que el objetivo esencial es la protección de los trabajadores, en especial por la diferencia que existe con el patrono, pues lo que se busca es que este último no abuse de su poderío económico para humillar o abusar de los trabajadores que tiene a su cargo.

Por su parte, el Código de Trabajo guatemalteco, en el cuarto considerando, específicamente en la literal a), regula: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** P.318

²⁶ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 22



los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El legislador, también dejó plasmado el principio de tutelaridad en la normativa laboral de Guatemala, tomando en consideración la desigualdad que existe entre patrono y trabajador, pues se debe tomar en cuenta el conocimiento que tiene uno con otro, así como lo económico, pues lo que se busca con este principio es que se respeten a cabalidad los derechos y obligaciones tanto del patrono como del trabajador.

2.5.2. Principio de garantías mínimas sociales

El Código de Trabajo guatemalteco, en el cuarto considerando, literal b), regula con respecto a este principio lo siguiente: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

La normativa citada, hace referencia más que todo a que tanto patrono como trabajador deben conocer lo que establece la constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, ya que en ambas se encuentran determinadas las garantías a que



tiene derecho todo trabajador y a la vez las obligaciones que debe cumplir a cabalidad el patrono.

2.5.3. Principio de realismo

El principio objeto de estudio, se encuentra regulado en el Código de Trabajo guatemalteco, en el cuarto considerando, literal d), mismo que regula: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

Cuando se hace referencia al principio de realismo, se está enfocando más que todo al punto de vista económico, es decir, el patrono debe remunerar al trabajador de conformidad con la actividad que este realice y a la vez en cumplimiento de lo establecido en la normativa laboral guatemalteca, para establecer el salario mínimo que debe devengar un trabajador, el encargado de asesor al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en este tema, es el Consejo Nacional del Salario.



2.5.4. Principio de gratuidad

Como se ha establecido anteriormente, el derecho de trabajo lo que busca es velar por el buen cumplimiento de los derechos de todo trabajador, no importando si es hombre o mujer, para el efecto, el Código de Trabajo en el Artículo 11 regula: “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o previsión social. Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o colectivos.”

El anterior artículo, protege a los trabajadores, tomando en consideración que por lo regular estos no tienen la capacidad económica para contratar a un abogado y hacer valer sus derechos laborales, es por ello que la normativa arriba citada, determina que en materia de trabajo están exentos a los impuestos que determina la ley vigente en Guatemala.

2.5.5. Principio de necesidad e imperatividad

El Código de Trabajo guatemalteco, en el cuarto considerando específicamente en la literal c) regula: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la



voluntad, propio del derecho común el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.”

El principio objeto de estudio, es similar al de tutelaridad, debido a que, lo que se busca es proteger a los trabajadores, y a la vez que todo acto o contrato que se realice en materia de trabajo llene los requisitos establecidos en la normativa tanto constitucional como laboral, pues de no hacerlo, la misma ley establece que el encargado de verificar y disciplinar al patrono es el Ministerio de Trabajo y Previsión social a través de las unidades correspondientes.

2.5.6. Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 regula lo relativo a la irrenunciabilidad e los derechos laborales de la manera siguiente: “Los derechos consignaos en esta sección son irrenunciabiles 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



tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

La normativa constitucional citada, hace énfasis a que ningún hombre o mujer que haya prestado sus servicios laborales a un patrono, no puede renunciar a los derechos que por ley le corresponde que los mismos se encuentran regulado tanto en la normativa nacional como internacional, pues la Organización Internación del Trabajo a través de los convenios ha establecido una protección para todo trabajador, misma que el Estado a través de las instituciones competentes debe velar por dar el buen cumplimiento de los mismos.

2.5.7. Principio democrático

El Código de Trabajo guatemalteco, en el cuarto considerando, literal f), regula: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala...”

El principio democrático, hace referencia a la libertad que tienen los patronos de contratar al personal que ellos decidan siempre y cuando estos cumplan con lo



establecido en la normativa nacional e internacional en materia de derechos que protegen a todos los hombres y mujeres que día a día venden su fuerza de trabajo, para que el patrono alcance sus intereses, siempre y cuando éste no perjudique a sus trabajadores sino más bien les ayude a que estos vivan de una mejor forma ante la sociedad.

2.5.8. Principio conciliatorio

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 103, regula: “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.”

La normativa constitucional, como y se indicó establece derechos para los trabajadores y dentro de estos los protege, pero en especial determina que la conciliación debe ser esencial entre las relaciones de patrono y trabajador, ya que estos al dar por terminada un contrato ya sea verbal o escrito, deben cumplir con lo establecido en la ley laboral guatemalteca, pues lo que se busca es no dañar a las partes, sino más bien darle cumplimiento a lo acordado entre estos .

En el presente capítulo, se dieron a conocer aspectos generales del derecho de trabajo, esto con la finalidad que tanto patrono y trabajador conozcan lo establecido en la doctrina y en la normativa legal, para el caso de Guatemala, tanto la Constitución Política



de la República de Guatemala, como el Código de Trabajo y otras normativas determinan a cabalidad los derechos y obligaciones que ambos sujetos deben cumplir al momento que estos de forma voluntaria deciden iniciar con un relación laboral.



CAPÍTULO III

3. Salario

Por lo que se refiere a salario, se puede entender que es un pago que se le hace a una persona por una tarea realizada, ya sea en dinero o en especie, y para desarrollar este tema es necesario tener claro el concepto del mismo, como también una perspectiva global que analice sus componentes, es por ello que en el presente capítulo se desarrollara cada uno de ellos.

3.1. Aspectos generales

En el capítulo anterior, se hizo referencia al derecho de trabajo y dentro de este se indicó que uno de los derechos que tiene tanto el hombre como la mujer trabajadora, es a percibir un salario por la fuerza de trabajo que este le da a un patrono durante el tiempo que hayan estipulado.

Para el efecto, se hace mención a lo siguiente: “Nuestra legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo. En esa misma línea de pensamiento se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio.”²⁷

²⁷ Fernández, **Op. cit.** Pág. 235.



Como se observa, el salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del servicio que le presta al patrono, para lo cual no solamente se tiene derecho a este sino también a beneficios tales como, las indemnizaciones y prestaciones que de conformidad con la normativa legal guatemalteca se tiene derecho.

Asimismo, es de interés hacer referencia a la etimología del tema objeto de estudio, para lo cual se indica: “El termino salario deviene de *salarium*, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de soldada, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado. Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución.”²⁸

Con respecto a la etimología antes señalada, se comprende que en tiempos antiguos la primera forma de pago que recibían los trabajadores era la sal, ya que este era el medio que utilizaba el patrono para remunerar lo servicios percibidos por un determinado tiempo, mismo que acordaban los sujetos de trabajo.

En consecuencia, se estima que el salario es un derecho que no solamente está protegido a nivel nacional, para el efecto se indica: “La Organización Internacional del Trabajo ha logrado el reconocimiento universal de que el trabajo humano no puede considerarse una mercancía. Merced a este postulado, el salario alcanza categoría

²⁸ **Ibíd.** Pág. 236.



jurídica de relevante importancia, que obliga a un trato muy diferente del llevado a cabo por el legislador, pues mientras en nuestra ley el concepto salario sólo es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, para la mayor parte de las legislaciones es la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores.”²⁹

De lo anterior, la ponente considera necesario señalar la importancia que tiene el Consejo Nacional del Salario, ya que este es el encargado de asesorar a las autoridades competentes en esta materia, es decir, realiza los estudios necesarios para establecer el salario mínimo de los trabajadores, dentro de este se debe tomar en cuenta que se deben cubrir las necesidades quizá no todas, pero en su mayoría debe buscar el bien común para todos los trabajadores.

Por otra parte, se establece lo siguiente: “El salario es uno de los elementos fundamentales de la relación de trabajo. En cierta forma es un precio, por ser el monto que el empleador conviene con el trabajador a cambio de la realización de una determinada actividad. Es posible afirmar que se trata de un monto de características particulares, que no puede quedar librado a la ley de la oferta y la demanda.”³⁰

Como bien se ha podido determinar, el salario es un elemento esencial en toda sociedad pues de este depende como ya se indicó anteriormente, la alimentación, la educación,

²⁹ Montes de Oca, Santiago Barajas. **Panorama del derecho mexicano, derecho del trabajo.** Pág. 14.

³⁰ Linares López, Luis. **Salarios mínimos diferenciados: ¿oportunidad o desacierto?** Pág. 9.



el vestido, entre otros aspectos que son de carácter necesario para todas las personas, es por ello, que el mismo se encuentra regulado en la normativa laboral guatemalteca y en otras leyes de la materia, así como el estudio de éste anualmente.

Debe tomarse en cuenta, que el salario es un acuerdo de voluntades entre los sujetos de trabajo, pues son estos los que determinan la forma en que se hará efectivo, ya que dependiendo del lugar en que se realice la contratación el mismo puede ser por tiempo, en especie, por pieza, por tarea, entre otros, siempre y cuando se cumpla por parte del patrono la remuneración por la prestación de los servicios por parte del trabajador.

3.2. Concepto

Como se indicó anteriormente, el salario es una remuneración que el patrono entrega al trabajador a cambio de una actividad laboral prestada, para el efecto, a continuación se presentan criterios por parte de autores nacionales e internacionales con respecto al salario.

A continuación se hace referencia a lo siguiente: “El salario mínimo en función de la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios que preste durante una jornada de trabajo. Se agrega que esta cantidad deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el ordenamiento material, social y cultural, y para proveer la educación de los hijos.”³¹

³¹ Barajas Montes de Oca, Santiago. **Panorama del derecho mexicano. Derecho del trabajo.** Pág. 16.



De lo antes señalado, la ponente considera que el salario es un elemento esencial en todo hogar, sin embargo, el autor antes citado considera que este debe ser suficiente para el jefe de familia, sin embargo, debe tomarse en cuenta que en muchas ocasiones la mujer es la encargada de proveer de todo lo necesario a su núcleo familiar.

Por otra parte, se considera de interés señalar lo siguiente: “Es indiscutible que en una relación de trabajo lo más importante para el trabajador es el salario que se le pague o sea, la suma de dinero que recibe por su esfuerzo manual, intelectual o de ambos géneros como expresa la ley.”³²

El autor antes citado, establece que el salario es indispensable en toda relación laboral, para lo cual la normativa laboral establece un salario mínimo al cual todo trabajador o trabajadora tiene derecho.

El Convenio Número 131 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a la fijación de salarios mínimos de la Organización Internacional del Trabajo, señala con respecto al salario lo siguiente: “El factor económico que cubra las necesidades de los trabajadores y de sus familias con base en el costo de la vida, las exigencias de la seguridad social y el nivel de subsistencia relativa de otros grupos sociales.”

El convenio internacional citado, también hace mención a la importancia de que el salario cubra las necesidades básicas de los trabajadores, pues como se ha indicado

³² Barajas Montes de Oca, Santiago. **Derechos del trabajador asalariado**. Pág. 13.



anteriormente por medio de esta remuneración las personas trabajadoras pueden optar a un mejor estilo de vida lo cual ayudara también a las sociedades en su conjunto.

Asimismo, se indica con respecto al salario lo siguiente: "Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste."³³

Como bien se ha indicado, el trabajo es una actividad que es realizada por hombres y mujeres, y este debe ser pagado de igual manera pues la fuerza laboral que se presta es de común acuerdo entre patrono y trabajador, situación por la cual no debe haber desigualdad en el pago del mismo.

Por otra parte, se define al salario de la manera siguiente: "Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes."³⁴

³³ Linares López, Luis y Rubén Hidalgo. **Diccionario municipal de Guatemala**. Pág. 267.

³⁴ Cabanellas, **Op. cit.** Pág. 7.



Cuando, patrono y trabajador acuerdan iniciar una relación laboral se determina y se acepta de forma voluntaria el pago de un salario, sin embargo, el obrero debe tener claro que la actividad que realice será únicamente de interés para el patrono y a cambio de esto se podrá solicitar el pago de indemnizaciones y prestaciones, así como de otros beneficios que sean de bienestar para los trabajadores.

Para el efecto, se expone lo siguiente: "El concepto de salario lleva implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe. Precisamente por eso el problema salarial constituye uno de los temas más importantes tanto en el terreno económico y en el social, cuanto en la protección que le otorga el derecho laboral en lo que respecta a su cuantía, a la forma, al momento y al lugar de pago, a la inembargabilidad absoluta o relativa, a la prohibición total o parcial de efectuar descuentos, salvo los expresamente determinados por la ley, forma de extender los recibos, etc."³⁵

Como se determinó anteriormente, el salario debe cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, situación por la cual año con año debe cambiar, tomando en cuenta que los costos van en aumento y es por ello que no se puede sobrevivir con el mismo salario varios años, es por ello que las autoridades correspondientes deben asesorar e investigar cual es el salario mínimo que todo patrono debe pagar a sus trabajadores.

³⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 894.



En el Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo Artículo 1, relativo a la protección del salario indica lo siguiente: “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.”

La normativa internacional citada, también se refiere al salario a la remuneración que tiene derecho el trabajador, pues con la celebración de un contrato ya sea oral o escrito ambas partes se comprometen y obligan uno, a vender su fuerza de trabajo y el segundo, a pagar por la misma, dicho acuerdo se realiza con la finalidad de satisfacer las necesidades de ambas partes.

3.3. Funciones

Son varias las funciones que tiene el salario, a consideración de la ponente se establece que una de ellas es el darle cumplimiento al derecho de trabajo, es decir, respetar los principios por los cuales durante mucho tiempo las personas lucharon por el respeto de sus derechos.

Siempre con respecto a las funciones, del tema en estudio se indica: “El salario cumple, acaso inadvertidamente, varias funciones. Desde un punto de vista contractual, es la

contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida; la gran mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio.”³⁶

De lo antes indicado, se determina que unas de las funciones esenciales del salario es que, éste se convierte en el medio de vida de las personas pues en la actualidad la mayoría que cuentan con un trabajo, minimizan los gastos dentro de un hogar y para las personas que no cuentan con este se le complica la vida ante la sociedad, ya que hasta la presente fecha, todo lo que una persona necesita para subsistir tiene un costo económico.

Asimismo, se debe tomar en cuenta que la función del salario desde el punto de vista del patrono tiene un significado, para el efecto se indica lo siguiente: “Para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador. Esta función tan importante no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es, respecto a la posibilidad de que el mismo suba y baje en función de la producción del trabajador salvo el fenómeno externo de la devaluación monetaria, las mejoras salariales en este sector deben responder a

³⁶ Fernández, **Op. cit.** Pág. 237.

incrementos en la producción. Por lo mismo, deben ser lo más individualizados posible, para premiar al buen trabajador y no premiar a aquél que no lo merezca.”³⁷

Como se indicó anteriormente, el salario para el patrono, es una obligación que se tiene de conformidad con la ley de la materia, sin embargo, existen algunos empleadores que en determinadas ocasiones remuneran al trabajador por algunas actividades específicas, lo cual viene hacer un incentivo para que los trabajadores realicen sus actividades de una mejor manera, pues por medio de esta actitud patronal se sienten seguros de seguir laborando y por ende hacer sus actividades de una mejor manera.

Como se pudo establecer, la función del salario no solo está dirigida a los trabajadores, pues los patronos encuentran en este una forma efectiva por medio de la cual los empleados realizan su actividad de una mejor manera y en beneficio del empleador.

3.4. Clasificación

Con respecto a la clasificación del salario debe tomarse en cuenta que existen dos, siendo la primera la doctrinaria que fue la que se utilizó al momento que se inició con esta institución laboral, la segunda es la legal misma que se encuentra regulada en el Código de Trabajo guatemalteco.

³⁷ **Ibíd.** Pág. 238.

3.4.1. Clasificación doctrinaria

Desde el punto de vistas histórico y doctrinario se presenta la clasificación:

1. Salario nominal: "El expresado en dinero, con independencia de su poder adquisitivo. De esa manera, con igual cantidad de retribución está mejor pagado el obrero rural que el de la ciudad, donde la vivienda y los alimentos resultan más caros o han de resultar de inferior calidad."³⁸

El salario nominal, es el que se acuerda al momento de celebrar un contrato laboral, se le llama así a esta clase de remuneración debido a que no se le han hecho descuentos de pagos establecidos en la legislación laboral de trabajo.

2. Salario real: "Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por lo que salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda."³⁹

³⁸ Cabanellas, **Op. cit.** Pág. 11.

³⁹ Fernández, **Op. cit.** Pág. 252.

El salario objeto de estudio, hace referencia no solo al nominal sino más bien a todas las remuneraciones que percibe el trabajador, ya sea en forma monetaria sino también a la material, es decir, cuando el patrono beneficia al trabajador con pagos extras todo esto al sumarse forman el salario real que percibe mensualmente un trabajador, que en muchas ocasiones sobrepasa al establecido al contrato de trabajo.

3. Salario efectivo: “Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que éste último aún o se han operado los descuentos legales.”⁴⁰

El salario efectivo, es el que recibe el trabajador después de que se le han realizado los descuentos, tales como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mismo que se encuentra regulado en el Código de Trabajo guatemalteco entre otros descuentos tales como, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Instituto de Recreación de los Trabajadores, dichos descuentos hacen que el salario efectivo sea mínimo al establecido en el contrato de trabajo.

4. Salario directo: “El que el trabajador recibe en dinero, en especie o de ambas formas, en virtud de lo pactado con el empresario o según lo estipulado en convenciones laborales colectivas, a diferencia de otras percepciones o

⁴⁰ *Ibíd.* Pag.252

beneficios provenientes de su desempeño profesional, que integran el salario indirecto”⁴¹

El salario directo, es el que recibe el trabajador de forma voluntaria del patrono, al mismo no se le realiza descuentos ni otros beneficios, es decir, es la remuneración que recibe todo trabajador en forma directa y tangible.

5. Salario promedio: “En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y del bono 14, de los últimos seis meses, dividido por seis.”⁴²

El salario en mención, es el que se utiliza cuando se quiere realizar el cobro legal de la remuneración que se ha estado recibiendo, dentro de estas se cuantifican todos los sueldos que se han recibido ya sea de forma ordinaria o extraordinaria.

⁴¹ Ossorio, **Op. cit.** Pág. 895.

⁴² Fernández, **Op. cit.** Pág. 253.



6. Salario en dinero y especie: "El primero es el que se abona íntegramente en billetes o monedas de curso legal, o en medios expeditivos de pago, como el cheque, donde se admita a estos fines. Se opone al salario en especie y al salario mixto en lo conceptual. El segundo es la retribución de valor económico que no consiste en dinero, como la casa, la comida, la ropa de trabajo."⁴³

El salario en dinero y especie, es el que acuerdan patrono y trabajador al momento de iniciar la relación laboral, pues en algunas ocasiones se establece dar una parte económica y en la otra se cubren gastos materiales o alimenticios para el trabajador.

7. Salarios mínimos: "La implementación de salarios mínimos se fundamentan pues en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios. Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que de por medio está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población."⁴⁴

Con respecto al salario mínimo, este se encuentra regulado en la normativa legal guatemalteca, mismo que tiene una variación cada año pues debido al trabajo de

⁴³ Ossorio, **Op. cit.** Pág. 895.

⁴⁴ Fernández, **Op. cit.** Pág. 254.



campo que realiza el Consejo Nacional del Salario, se establecen las necesidades básicas que tiene todo trabajador y de allí que se establece por medio de un acuerdo gubernativo, el cual debe estar fundado en los principios de justicia social y tiene por finalidad garantizar la protección económica y jurídica de la familia, tomando en consideración que debe existir una fijación periódica del salario mínimo como un derecho social que tiene todo trabajador.

La clasificación doctrinaria antes mencionada, ha sido utilizada para lograr establecer una normativa que se acorde a las necesidades básicas de los trabajadores. Sin embargo, las empresas y patronos en Guatemala, no cumplen ni siquiera con la clasificación doctrinaria en cuanto a salario, pues hasta la presente fecha, a la mujer trabajadora, no se le toma en cuenta la capacidad y conocimientos que tengan en cuanto a una actividad específica, lo cual conlleva a que se cometa una violación a sus derechos laborales.

3.4.2. Clasificación legal

De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco, específicamente en el Artículo 88 se encuentra la clasificación legal de la manera siguiente: “a) Unidad de tiempo por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, 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.”

Como se puede establecer en el artículo anterior, la remuneración que perciba un trabajador debe estar previamente determinada al momento de celebrar el contrato de trabajo, no importando si este se realizó en forma verbal o escrita, pues lo importante acá es que, lo que hayan pactado los sujetos de trabajo se cumpla a cabalidad con lo establecido en la normativa legal guatemalteca.

3.5. Regulación legal

Son diversas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo guatemalteco, que determinan la institución del salario, el procedimiento de fijación del mismo, así como el cálculo de dicha remuneración para efectos del pago, y sobre todo, se encuentra inmersa la clasificación del salario, conforme dicha disposición legal.

Sin embargo, existe discrepancia, particularmente en la fijación del salario, pero el aplicable al salario mínimo, pues en muchas ocasiones las comisiones paritarias del salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas, estiman una cantidad en dinero la cual consideran que es idónea para que el trabajador cubra sus necesidades vitales, sin embargo, una vez se da continuidad al trámite correspondiente resulta de que dicha propuesta o recomendación no es aceptada, porque ponen en riesgo según dictámenes



emitidos las contribuciones a favor del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Banco de Guatemala.

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

La disposición antes mencionada, tiene un significado jurídico y social importante, tomando en consideración que regula el salario o sueldo como sinónimos distintos ha como se contempla desde el punto de vista doctrinario, además, determina el procedimiento a seguir para efectos del pago y como este debe calcularse, principalmente por unidad de tiempo, obra y participación en utilidades.

Asimismo, el Artículo 90 del Código de Trabajo, específicamente en el primer párrafo regula: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda en curso legal.” Para el efecto, también la normativa citada, regula diversos aspectos, iniciando con la obligatoriedad patronal de pagar el salario en moneda de curso legal, es decir, en efectivo y en quetzales, lo cual en la actualidad ha sido modificado parcialmente, pues el trabajador recibe su salario mediante cheque o deposito a una cuenta bancaria específica y prácticamente solo para los trabajos manuales que no excedan de una semana o una quincena se paga en dicha forma.



Además, el artículo en mención regula lo relativo al salario en especie, y determina, que éste no debe exceder de un porcentaje del 30%, es decir, el trabajador debe recibir el 70% en efectivo y treinta en dicha denominación.

Asimismo, el mismo artículo establece, la institución de las ventajas económicas, es decir, prestaciones adicionales al salario entregadas en forma voluntaria y permanente por parte del patrono hacia el trabajador. Para el efecto, al término de la relación laboral estas deben estimarse en un 30% de la cantidad sumatoria entre la indemnización y las prestaciones laborales que por disposición legal le corresponden a todo trabajador. Asimismo, las ventajas económicas no se encuentran taxativamente reguladas en la ley sino que queda a criterio del juez de trabajo y previsión social considerar o estimar cuales deben ser consideradas como tales y cuáles no.

En el presente capítulo, se dieron a conocer aspectos generales sobre el salario, tomando en consideración que éste es un derecho que tiene todo trabajador, no importando si es hombre o mujer, pues ambos venden su fuerza de trabajo a un patrono, sin embargo, en la actualidad dicha remuneración es desigual, pues se ha considerado que el trabajador y la trabajadora no pueden tener el mismo salario, por considerar que uno, no es capaz de realizar determinadas actividades por el solo hecho que en una etapa de su vida, podría quedar en estado de gravidez, lo cual para el patrono o empresa, seria de riesgo y de eso se valen muchos empresarios para no pagar lo que por derecho le corresponde a una mujer trabajadora.



CAPÍTULO IV

4. Causas de la inobservancia al principio constitucional de igualdad en la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala establece, que hay igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo, hasta la presente fecha existen causas como la discriminación de género, que no permite que la mujer obtenga la misma remuneración en el trabajo, que el hombre, en la realización de la misma actividad laboral.

4.1. Discriminación laboral

Antes de iniciar con el tema objeto de estudio, se considera de importancia establecer la diferencia de qué es sexo y qué es género, pues hasta la presente fecha aún existen personas que consideran que ambas palabras son sinónimos, y es por ello que es necesaria la aclaración para así comprender de una mejor manera el estudio a tratar.

Cuando se hace referencia al sexo, se indica: "Son las característica biológicas con las que nacemos, distintas en el hombre y en la mujer, que determinan las diferencias físicas



y anatómicas; se nace con un aparato reproductor masculino o femenino el cual define el sexo.”⁴⁵

Con respecto al género se indica: “En sentido amplio, es lo que significa ser hombre o mujer, y cómo esto define las oportunidades, los papeles, las responsabilidades y las relaciones de una persona.”⁴⁶

De las dos definiciones antes descritas, se establece que cuando se habla de sexo el mismo se está refiriendo desde el punto de vista biológico y en cuanto al género específicamente es de cómo se desarrolla una persona dentro de una sociedad, pues se debe tener presente que cuando una persona nace no se puede establecer de qué forma va evolucionar durante la vida, pues no se nace sabiendo lo que se espera del sexo, ya que día a día se adquieren nuevos conocimientos tanto en la familia como en la comunidad, y dependiendo de ello así será el futuro que pueda dar o pueda recibir.

Con respecto al género, se considera de interés señalar que es una herramienta para que hombres y mujeres desarrollen sus conocimientos dentro de la sociedad en que han crecido, asimismo, se puede reconocer la existencia de relaciones de desigualdad entre los géneros en todas las esferas y ámbitos de acción social, también se pueden detectar las condiciones que generan situaciones de violencia contra la mujer, y visualizar los cambios en las prácticas sociales a partir de las relaciones entre hombres y mujeres.

⁴⁵ Leitón Barquero, María. **Módulo para la formación de formadores en derechos laborales en las mujeres: ¡Al trabajo desde la igualdad!** Pág. 61.

⁴⁶ *Ibíd.* Pag.61.



En Guatemala, existe división sexual del trabajo debido a que la sociedad asigna responsabilidades y espacios de actuación diferentes a hombres y mujeres, para lo cual la consideración de la ponente el problema no está en que esos espacios y tareas sean diferentes, sino que se le ha asignado al trabajo de la mujer menos valor y reconocimiento, tanto social como económico.

Asimismo, que la división que realiza la misma sociedad en cuanto a mujeres, es que el lugar de esta se encuentra en un mundo privado, es decir, la casa que es el lugar donde ella debe desarrollar las actividades diarias, sin embargo, cuando se habla del hombre a este se le ubica en un mundo público, es decir, la calle, la política, el gobierno y la producción económica, ya que se ha considerado dentro de las responsabilidades que uno tiene el productivo y el otro el reproductivo.

En la actualidad, existen mujeres que han salido al mundo público a desempeñar responsabilidades que se consideraban no aptas para ellas, es por ello, que existen organizaciones que se han dedicado a dar a conocer la sociedad que el sexo femenino tiene los mismos derechos humanos que el hombre.

4.2. Discriminaciones laborales por motivo de edad

Dentro de las formas de discriminación que reciben las mujeres, al momento de querer optar a un trabajo se encuentra la edad, esta es una barrera bastante frecuente y visible que reciben por parte de las entidades, pues en la prensa escrita se establece una edad



específica, lo cual no permite que féminas menores o mayores a ese requisito puedan aplicar.

Otra causa de discriminación, es el aspecto físico situación que no debería ser un requisito esencial en el ámbito laboral, sin embargo, el mismo se constituye como una barrera, pues existe selección de personal lo cual en este sentido se ha considerado como discriminación.

Otra de las causas por las cuales se discrimina la mujer es la no disponibilidad de horario y las cargas familiares que por ende en su mayoría se tienen, sin embargo, es un obstáculo bastante habitual que se encuentra al momento de conseguir o mantener un empleo, esto a pesar de que en su mayoría las mujeres tienen un don que es el de organizar y aprovechar los recursos personales y sociales, es entendible que cuando se trata de madres trabajadoras estas no pueden disponer de tiempo para realizar horas extras o viajes de negocios, pero el horario de conformidad con la ley estas pueden cumplir a cabalidad con sus funciones.

Por otra parte, también existe normativa internacional en la cual se hace referencia a la discriminación, esto con la finalidad de minimizar la misma, para el efecto, el Convenio 111 de la OIT en el Artículo 1 hace referencia a lo siguiente: "Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de



empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

La normativa internacional citada, determina claramente que no debería existir discriminación entre hombres y mujeres, sin embargo, hasta la presente fecha esta se realiza por parte de los empleadores, pues estos evitan contratar mujeres ya sea por ignorar que estas son capaces de realizar determinadas actividades o bien por considerar, que estas son sensibles emocionalmente y derivado de ello se considera que una mujer no es capaz de tener los mismos conocimientos y capacidades que un hombre para realizar el mismo trabajo y por lo tanto obtener igualdad en la fijación del salario.

4.3. Aspectos generales del principio de igualdad constitucional

En la actualidad, parece no ser controversial que las mujeres tengan derecho a la igualdad de género, ya que se debe tomar en cuenta que el principio de igualdad exige tratar a las personas en igualdad de condiciones.

La igualdad, exige que no exista distinción entre hombre y mujer, quizá no en referencia al sexo sino más bien en género pues se debe de tomar en cuenta que en los centros educativos se encuentran ambos sexos, preparándose y capacitándose para que en el futuro estos puedan optar a un trabajo en el cual se pueda recompensar el sacrificio que cada uno de ellos realizó.



Sin embargo, en los centros de trabajo no se toma en consideración el esfuerzo que tanto hombres como mujeres realizaron para obtener el grado profesional que se tiene, más bien solamente se le considera por el sexo y por lo regular quien gana o quien se lleva los mejores privilegios es el sexo masculino, esto debido a que se ha considerado por costumbre que es superior y que es el único que tiene derecho a buscar mejoras no solo en su vida familiar sino también profesional y desde un punto de vista paternalista es la del hombre a quien corresponde el mantenimiento del hogar.

En consecuencia, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 4 establece lo relativo a la libertad e igualdad de la manera siguiente: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra contradicción que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí."

El artículo constitucional arriba citado, establece con respecto a la igualdad que tanto hombre como mujer ante la sociedad y en sus derechos deben ser tratados de igual manera, sin distinción alguna pues de lo contrario se estaría inobservando la ley fundamental de Guatemala.

Por otra parte, siempre con respecto al principio de igualdad el Código Civil guatemalteco en el Artículo 79 regula lo siguiente: "El matrimonio se funda en la igualdad



de derechos y obligaciones de ambos cónyuges, y en su celebración deben cumplirse todos los requisitos y llenarse las formalidades que exige este código para su validez.”

Como se observó, la normativa civil guatemalteca, también hace referencia a la representación que debe existir entre hombre y mujer en el matrimonio, asimismo, se debe tomar en cuenta que la misma ley se refiere a la representación conyugal en la cual se determina que esta es de igual forma para los cónyuges, pues son ellos que tienen la autoridad y consideraciones necesarias para el núcleo familiar.

Por otra parte, el Código Civil guatemalteco en lo relativo a la paternidad y filiación extramatrimonial específicamente en el Artículo 209, regula la igualdad de derechos sobre los hijos de la manera siguiente: “Los hijos procreados fuera del matrimonio, gozan de iguales derechos que los hijos nacidos de matrimonio...”

Se hace mención de los artículos civiles, tomando en cuenta que estos derivan de un mandato constitucional, pues como se indica en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República, el Estado debe proteger a las personas y a las familias y por ende fue necesario establecer determinados preceptos en distintas normativas.

Al respecto, el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece un verdadero derecho de igualdad, para lo cual se sobre entiende que existe prohibición de la discriminación entre el hombre y la mujer, se debe entender que, cuando la Constitución Política de la República de Guatemala incluye un mandato este

es general, es decir, en primer lugar actúa sobre cualquier relación jurídica, ya que esta obliga a las instituciones públicas a la aplicación de este y en segundo lugar, está dirigido a todo habitante de la República por lo tanto nadie queda excluido de este mandato, por lo que el derecho de igualdad tiene un alcance transversal que alcanza a todos y cada uno de los derechos a que tiene todo guatemalteco no importando su sexo.

4.4. Sector laboral privado en Guatemala

Cuando se indica en materia de trabajo al sector privado, se está excluyendo a las instituciones que pertenecen al Estado, pues es privado, se compone de empresas y organizaciones cuya propiedad no es estatal.

Los propietarios de empresas del sector privado, tienen una característica esencial, esta es que no están bajo el control estatal, sin embargo, deben obedecer la normativa que les da los lineamientos para actuar de una forma correcta en especial, cuando se trata de derechos para los trabajadores.

Se tiene conocimiento, que la actividad económica de un país siempre se verá beneficiada por el sector laboral privado, pues este a través de sus trabajadores realiza inversiones considerables que no solamente serán de beneficio para el propietario sino también para el país y sus habitantes.



El sector laboral guatemalteco, se encuentra ligado a la creación de puestos de trabajo, sin embargo, hasta la presente fecha se considera que estos no remuneran en su totalidad a los trabajadores, lo que conlleva a la violación de derechos constitucionales y convenios y tratados internacionales en materia de trabajo.

En la actualidad, aún existen sectores laborales en los cuales no se permite o se limita la participación de las mujeres, esto debido a que en Guatemala durante mucho tiempo se ha educado tanto a hombres como a mujeres de una forma bastante compleja, ya que se ubica al sexo femenino como débil e incapaz de adquirir obligaciones y responsabilidades ante terceras personas.

Sin embargo, se indica que también se dan casos en que los centros de trabajo contratan a mujeres para que realicen actividades que también realizan los hombres, sin embargo, en el salario que estas reciben no existe una igualdad de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, pues a pesar de sus conocimientos adquiridos a consideración del patrono no se le respeta el derecho de igualdad ante los hombres.

4.5. Causas de la inobservancia al principio constitucional de igualdad en la fijación del importe del salario para trabajadores del sector privado en Guatemala

Como se estableció anteriormente, una de las causas a la inobservancia al principio constitucional de igualdad en la fijación del importe salarial para las mujeres



trabajadoras, es la discriminación de la cual son objeto día a día, dentro de estas se encuentran la edad, la disponibilidad del horario y las cargas familiares que cada una tiene así como las condiciones de salud y su aspecto físico, estas son las causas que son tomadas por el patrono para iniciar una relación laboral, en la cual el empleador establece un porcentaje para hombres y otro para mujeres, no importando si estos realizan la misma actividad.

Derivado de lo anterior, se puede determinar que la mujer de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, no debe ser discriminada en el empleo y a la vez merece un salario justo a sus conocimientos y capacidades, por lo mismo el salario o remuneración por el trabajo, es un derecho humano protegido por la normativa internacional.

Otra de las causas de inobservancia al principio de igualdad, es que el patrono a pesar de conocer el contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala en lo relativo al salario mínimo, y que este se debe fijar periódicamente de conformidad con la ley, y que a la vez el Código de Trabajo establece los mecanismos para dicha fijación.

Se tiene conocimiento que año con año se establece, una comisión paritaria de salarios mínimos en cada departamento o circunscripción económica, la cual debe estar integrada de conformidad con la ley por dos patronos, dos trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo.



Las comisiones paritarias, son las encargadas de establecer los salarios mínimos para su jurisdicción, así como velar por que estos sean acatados por el sector privado en Guatemala, para luego hacerlo llegar a la comisión nacional del salario y establecer por medio de un acuerdo gubernativo, el importe salarial que se considera mínimo para que los guatemaltecos tengan un mejor estilo de vida.

Son varias la causas, por las cuales el salario es desigual en Guatemala lastimosamente en el presente estudio se puede establecer que la causa principal es ser mujer, pues los patronos y empresas del sector privado a pesar de sus múltiples conocimientos desconoce lo esencial de un país que es el respeto a los derechos humanos a que tiene toda persona no importando el sexo con que haya nacido.

4.6. Daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores derivados de la inequidad de género en la fijación del salario en empresas del sector privado en Guatemala

El sostenimiento del trabajo de las mujeres en el mercado laboral guatemalteco, las ha llevado a la violación de los derecho económicos y sociales, pues hasta la presente fecha el trabajo a cargo de mujeres es una situación inaceptable en la sociedad, pues se ha llegado a extremos insostenibles por la aplicación sucesiva de políticas neoliberales que desplazan constantemente a las trabajadoras a situaciones de sobrevivencia casi inhumanas, dentro de las cuales se encuentra la aceptación de salarios debajo del mínimo, pocas o ninguna prestación laboral o inestabilidad en los contratos de trabajo.

Debido a la diferencia que existe en la contratación de mujeres en el sector laboral privado, se puede deducir que son la mayor mente afectadas pues como se indicó anteriormente, se le toma como un objeto de reproducción lo cual se ha considerado que la obliga a adquirir responsabilidades propias de la casa, y se le veda el derecho de continuar con su desarrollo profesional ante la sociedad.

Si el empleador ve a la mujer trabajadora, desde el punto de vista reproductivo todas las interrelaciones en materia de trabajo desaparecen y carecen de valor, es por ello, que se considera necesario enfatizar la importancia del sexo femenino desde una óptica más humana.

Como se ha podido establecer en la presente tesis, las mujeres durante muchos años han sufrido de daños y perjuicios esto desde el punto de vista laboral, pues las distintas formas de discriminación que se presentan, les limitan el derecho de poder ofrecer a sus familias una mejor forma de vida, y en lo personal a desarrollarse y capacitarse de una mejor manera.

En Guatemala, existen varias mujeres que desde la niñez por derecho constitucional se educan y crecen con la esperanza de desenvolverse ante la sociedad, no solamente como madres, comerciantes, empresarias o profesionales, pues cada una de las anteriores actividades pueden mejorar no solamente el estilo de vida de las personas sino también conlleva a nuevos ingresos económicos para el país.



Como se observa, los daños y perjuicios que en algunas ocasiones se le causan a las mujeres trabajadoras por parte de los patronos, no solamente es el trato, el horario, también afectan su salud así como lo relativo a la inobservancia de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues en el Artículo 4, mismo que ya se ha citado anteriormente, se pudo establecer la igualdad que debe existir entre trabajadoras y trabajadores, sin embargo, los patronos violan este principio, pues cuando se trata de fijar el salario a una mujer este es completamente desigual a la del hombre.

Las empresas del sector privado, no solamente violentan la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también lo hace a la normativa laboral guatemalteca específicamente en lo relativo a la fijación del salario, tal y como se encuentra regulado en el Artículo 89 del Código de Trabajo guatemalteco: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria...”

El Código de Trabajo guatemalteco, establece que el salario debe ser fijado por la calidad e intensidad con que el trabajador realice sus actividades, el artículo antes citado se considera que es inobservado por parte de los patronos, ya que como se indicó anteriormente el mismo no se está fijando de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, es decir, de forma igual para hombre y mujer.



Derivado, a que la mujer trabajadora no recibe el salario de conformidad con la actividad que esta preste, se le están causando daños y perjuicios, tomando en consideración que ella está vendiendo su fuerza de trabajo en horas, labores, al igual que el hombre la única diferencia que existe entre ambos sexos es la reproducción que tiene por naturaleza.

El objetivo de la presente investigación, más que todo es dar a conocer la inobservancia al principio constitucional de igualdad establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que hasta la presente fecha el país ha ratificado varios convenios en protección de la mujer, sin embargo, no ha creado las políticas necesarias para que se respete el derecho a un salario digno, pues las féminas al igual que los hombres tienen derechos, obligaciones y responsabilidades con las cuales deben cumplir a cabalidad, ya sea con su familia, personales, ante la sociedad que serán de gran apoyo para un mejor desarrollo del país.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Las condiciones de trabajo en Guatemala, desde hace mucho tiempo son bastante mínimas, principalmente en el sector privado, debido a que no existen políticas ni acciones por parte del gobierno para la inversión extranjera y como consecuencia de ello muchas personas deciden prestar o vender su fuerza de trabajo en el extranjero e incluso dedicarse a la economía informal como única alternativa para la subsistencia, porque no se atiende a la población en edad laboral y por ende el sector privado incumple diversidad de normas laborales, principalmente las que se refieren a la fijación del salario, porque en diversas empresas del sector privado hombres y mujeres desempeñan las mismas labores, bajo las mismas condiciones pero devengan un salario diferente.

El problema radica, en la necesidad del trabajador por la obtención de un empleo que le permita la subsistencia del núcleo familiar, así como el desconocimiento de las diversas disposiciones de trabajo y previsión social existentes, además del abuso patronal en cuanto a la fijación del salario, jornadas de trabajo y otras condiciones que en muchas oportunidades generan desventaja para el trabajador. Para lo cual se considera necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de sus unidades específicas, supervise que las empresas del sector privado, cumplan a cabalidad con el derecho a un salario digno tanto para hombres como para mujeres.





BIBLIOGRAFÍA

ALONZO GARCÍA, Manuel. **Derecho laboral. 4ª. ed.** México. Ed. Vile. 1993.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Derechos del trabajador asalariado.** México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Panorama del derecho mexicano. Derecho del trabajo.** México: Ed. McGraw-Hill, 1997.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1977.

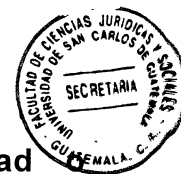
FERNÁNDEZ DEL VALLE, Agustín Besave. **Teoría del Estado. Fundamentos de filosofía política.** México: Ed. Trillas, 2005.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. IUS, 2011.

HELLER, Herman. **Teoría del Estado.** México: Fondo de Cultura Económica, 1971.

LEITÓN BARQUERO, María. **Módulo para la formación de formadores en derechos laborales en las mujeres: ¡Al trabajo desde la igualdad!** San José, Costa Rica: Ed. EDISA, 2008.

LINARES LÓPEZ, Luis y Rubén Hidalgo. **Diccionario municipal de Guatemala.** Guatemala: Ed. Serviprensa, 2009.



LINARES LÓPEZ, Luis. **Salarios mínimos diferenciados: ¿oportunidad desacierto?** Guatemala: Asociación de Investigación y Estudios Sociales, 2015.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2003.

MONTES DE OCA, Santiago Barajas. **Panorama del derecho mexicano, derecho del trabajo.** México: Ed. McGraw-Hill, 1997.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PEREIRA-OROZCO, Alberto. **Nociones generales de derecho I.** Séptima edición. Guatemala: Ed. De Pereira, 2011.

PORRÚA PÉREZ, Francisco. **Teoría del Estado.** Trigésima novena edición. México: Ed. Porrúa, 2005.

PRADO, Gerardo. **Teoría del Estado.** Guatemala: Editorial Renacer, 2011.

SANTA BIBLIA, Buenos Aires, Argentina: Editorial Imprimatur, 1950.

TAFT, Phillip. **Problemas económicos de trabajo.** México: Ed. Intercontinental, S.A., 1959.

VELÁSQUEZ, Helmer. **Manual para el monitoreo del presupuesto del Estado.** Guatemala: Ed. Magna Terra Editores, 2005.



Legislación:

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

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1963.

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República, Decreto número 114-97, 1997.

Ley del Organismo Legislativo. Congreso de la República, Decreto número 63-94, 1994.

Convenio número 95. Sobre la protección del salario, Ginebra 1949.

Convenio número 131. Sobre la fijación de salarios mínimos, Ginebra 1970.

Convenio número 111. Sobre la discriminación, Ginebra 1958.