

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

**INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO Y LA TERGIVERSACIÓN DE LOS
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN GUATEMALA**

SHARON DESSIRÉ MUÑOZ GARRIDO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2018

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

**INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO Y LA TERGIVERSACIÓN DE LOS
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO 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

SHARON DESSIRÉ MUÑOZ GARRIDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 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:

Presidente:	Licda. Dilia Augustina Estada García
Vocal:	Licda. Luisa Fernanda Martinez Cabrera
Secretario:	Lic. Ovidio Antonio Flores Oliva

SEGUNDA FASE:

Presidente:	Licda. Nancy Lorena Paiz García
Vocal:	Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Secretaria:	Licda. Dilia Augustina Estada García

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



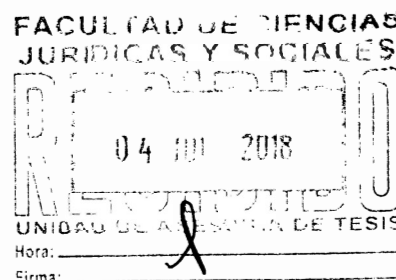
M. Sc Jorge Eduardo Tucux Coyoy
Abogado y Notario



- Trabajo: Sala Quinta de la Corte de Apelaciones del Ramo Civil y Mercantil
3era calle 9-24, zona 1, 3er nivel, Ciudad de Guatemala. Tel: 2290-4471
- Residencia: 11 calle, 19-64 "A", zona 1, Quetzaltenango. Tel: 5594-1590

Guatemala, 02 de julio de 2018

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



Respetable Licenciado Orellana Martínez:

De conformidad con el nombramiento de fecha 23 de agosto de 2016, lleve a cabo la asesoría de la tesis intitulada: **"SALARIO MÍNIMO DIFERENCIADO Y LA TERGIVERSACIÓN DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN GUATEMALA**, fue modificado por: **INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO Y LA TERGIVERSACIÓN DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN GUATEMALA "**, efectuado por la bachiller **SHARON DESSIRÉ MUÑOZ GARRIDO**, de quien declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley, por lo que manifiesto lo siguiente:

- El contenido del trabajo de investigación de tesis posee contenido científico y técnico bajo las exigencias y normas de la ciencia del derecho, ante el problema planteado, sobre el incumplimiento del salario mínimo y la tergiversación de los principios fundamentales del derecho de trabajo en Guatemala.
- La metodología empleada se basó en el método hipotético deductivo y analítico, ya que se realizó un análisis sobre el incumplimiento y la desigualdad del salario mínimo lo que produce una tergiversación de los principios fundamentales del derecho de trabajo en Guatemala, en consecuencia, la bachiller no solo logró comprobar la hipótesis sino también analizó y expuso aspectos relevantes, relacionados con los alcances y efectos del presente trabajo de tesis.
- Las técnicas de investigación utilizadas por la bachiller fueron: observación, estudio de leyes y recopilación doctrinaria.

M. Sc Jorge Eduardo Tucux Coyoy
Abogado y Notario

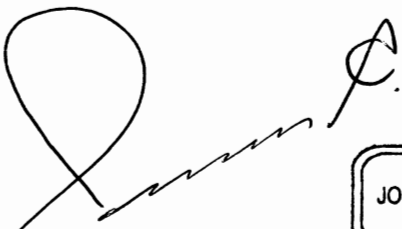


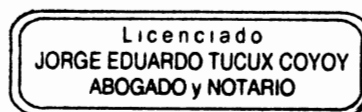
- Trabajo: Sala Quinta de la Corte de Apelaciones del Ramo Civil y Mercantil
3era calle 9-24, zona 1, 3er nivel, Ciudad de Guatemala. Tel: 2290-4471
- Residencia: 11 calle, 19-64 "A", zona 1, Quetzaltenango. Tel: 5594-1590

- La redacción utilizada es clara, concisa y explicativa, en consecuencia, se puede llegar a un buen entendimiento del tema. Se han desarrollado adecuadamente cada uno de los capítulos, en ellos se fundamenta la comprobación de la hipótesis, lo cual genera una contribución científica al sistema jurídico laboral guatemalteco.
- El informe final de la tesis es de gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema innovador que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- En la conclusión discursiva la bachiller manifiesto que una de las aspiraciones de todo ordenamiento laboral es la obtención de salarios que permita una existencia digna para el trabajador y su familia, ya que el salario es uno de los elementos fundamentales de la relación de trabajo. Por lo que es requisito ineludible de que todo trabajo debe ser remunerado, de tal forma garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia, por lo tanto el patrono debe cumplir con el que se fije como mínimo ya que el incumplimiento de los salarios mínimos vulnera los principios, garantías y derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala confiere a los habitantes.
- Las referencias bibliográficas se encuentran ampliamente sustentadas por autores nacionales y extranjeros, además de realizar la cita de leyes y documentos atinentes a los distintos temas desarrollados en el cuerpo de la misma, lo cual está puntualizado en el apartado bibliográfico.

Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** a la bachiller SHARON DESSIRÉ MUÑOZ GARRIDO, para que continúe con los trámites correspondientes.

Sin otro particular me suscribo de usted,


M.Sc. Jorge Eduardo Tucux Coyoy
Abogado y Notario
Colegiado 4478





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



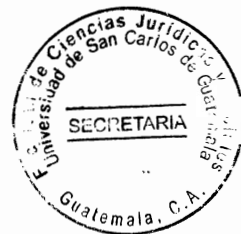
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de agosto de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SHARON DESSIRÉ MUÑOZ GARRIDO, titulado INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO Y LA TERGIVERSACIÓN DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO 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.



DEDICATORIA



- A DIOS:** Por ser mi fuente inagotable de inspiración, dándome sabiduría y fuerza en este trayecto de la vida, por ser mí fiel acompañante ya que más que pedirle tengo que agradecerle, porque todo lo que soy se lo debo a Él.
- A MIS PADRES:** Jorge Mario Muñoz Juárez y Rosa Lidia Garrido Pérez a quienes les dedico este logro, por su infinito apoyo y amor incondicional, quienes me han guiado en el camino correcto e instruido en mi vida profesional, las palabras se quedan cortas para agradecerles lo que han hecho conmigo y con mis hermanos, el fruto de sus esfuerzos se ve reflejado en este día.
- A MIS ABUELOS:** Vicente Garrido Alvarado y en especial a Irma Alicia Juárez Cordero (QEPD), porque las generaciones de nuestra familia se deben a ustedes siendo nuestro mayor ejemplo de dedicación y esfuerzo.
- A MIS HERMANOS:** Aracelly, Michelle, Jorge Mario y Marcos, ya que la vida y Dios me premio con el mayor tesoro que es tenerlos a ustedes, quienes me han apoyado y brindado de su amor de forma incondicional.
- A MIS AMIGOS:** Con quienes he compartido el desarrollo y motivación de la vida, y por ser mis compañeros de batalla.
- A MI ASESOR DE TESIS:** Licenciado Jorge Eduardo Tuxuc Coyoy, por su ejemplo de profesionalismo y determinación que sin duda alguna es una fuente de inspiración para el que este cerca de usted.
- A:** La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser parte de mi formación académica.



PRESENTACIÓN

El tema que se desarrolla en la presente investigación se realiza desde el punto de vista jurídico social, basado en la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativo, que consiste en explicar el problema jurídico referente al incumplimiento del salario mínimo y la tergiversación de los principios fundamentales del derecho de trabajo en Guatemala, en virtud que se expone sobre la desigualdad salarial de los trabajadores que existe en toda la República de Guatemala para las actividades agrícolas y no agrícolas con las de actividades exportadoras y de maquila, comprendida en el año 2014 al 2018.

Como objeto se presentan los salarios mínimos fijados por el Organismo Ejecutivo, por conducto de Ministerio de Trabajo y Prevención Social, y como sujeto un determinado segmento de la población trabajadora que obtiene una remuneración menor que la percibida por otros, por lo tanto se pretende evidenciar que existe una desigualdad salarial en toda la República de Guatemala, por lo que vulnera el principio de igualdad salarial, además de esto los patronos pagan por debajo de la cantidad fijada lo que genera una evidente contradicción a los principios, derechos y garantías sociales que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza.

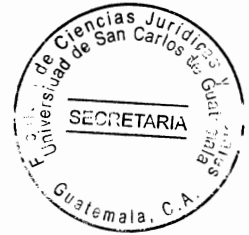
El aporte académico de la investigación es para estudiantes y profesionales que elijan el campo del derecho laboral, ya que podrán ampliar sus conocimientos en dicha materia.



HIPÓTESIS

El incumplimiento del salario mínimo y la desigualdad salarial en las actividades agrícolas, no agrícolas y de maquila, hacen que la población, se vea forzada a aceptar cualquier condición laboral en contra del ordenamiento jurídico por lo cual no pueden ser aceptados de ninguna manera, ya que no podrían llegar a cubrir el costo de vida de una familia promedio, tomando en cuenta el costo de la canasta básica a nivel nacional, por lo que resulta insuficiente garantizar condiciones mínimas para vivir dignamente.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Luego del análisis investigativo, se constató que existe una desigualdad salarial en toda la República de Guatemala para las actividades agrícolas y no agrícolas con las de actividad exportadora y de maquila ya que existe una diferencia de Q. 234.21, por lo que se evidencia la vulneración del principio de igualdad salarial, ya que se debería de aplicar un único salario para las tres actividades, tanto para la agrícola, no agrícola y de maquila.

Además de esto los patronos de diferentes empresas o dependencias pagan salarios por debajo de la cantidad fijada por los acuerdos gubernativos lo que genera una evidente contradicción a los principios, derechos y garantías sociales que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo garantizan, además se vulnera el derecho a la igualdad, a un salario digno, igual trabajo e igual salario; asimismo, contravienen los principios fundamentales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derecho laboral.

Los métodos empleados fueron el hipotético deductivo y el analítico, puesto que la hipótesis comprobó el incumplimiento y la desigualdad del salario mínimo lo que produce una tergiversación de los principios fundamentales del derecho de trabajo.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Denominaciones.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Naturaleza jurídica.....	3
1.4. Caracteres.....	5
1.5. Objeto.....	6
1.6. Fuentes del derecho de trabajo.....	6
1.6.1. Fuentes reales o materiales.....	7
1.6.2. Fuentes formales.....	7
1.6.3. Fuentes históricas.....	7
1.7. Fuentes formales generales del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	7
1.7.1. La ley.....	8
1.7.2. Constitución Política de la República de Guatemala.....	9
1.7.3. Convenios internacionales.....	18

CAPÍTULO II

2. Principios generales del derecho de trabajo.....	23
2.1. Irrenunciabilidad.....	23
2.2. Evolutivo.....	25
2.3. Sencillez.....	26
2.4. Rendimiento o de la buena fe.....	27
2.5. Obligatoriedad.....	28
2.6. Continuidad o estabilidad.....	28

2.7.	Protectorio.....	29
2.8.	Principios el derecho de trabajo, según la legislación de Guatemala.....	31
2.8.1.	Tutelaridad.....	31
2.8.2.	Garantías mínimas.....	33
2.8.3.	Necesario e imperativo.....	33
2.8.4.	Realista y objetivo.....	35
2.8.5.	Del derecho público.....	35
2.8.6.	Rama del derecho democrático.....	36
2.8.7.	Conciliador.....	37

CAPÍTULO III

3.	El salario.....	39
3.1.	Definición.....	39
3.2.	Etimología.....	41
3.3.	Funciones del salario.....	41
3.4.	Naturaleza jurídica del salario.....	42
3.4.1.	Teoría del carácter alimentario.....	42
3.4.2.	Teoría de la personalidad.....	43
3.4.3.	Teoría del crédito.....	43
3.4.4.	Teoría de la contraprestación.....	44
3.4.5.	Teoría de obligación de estar a disposición del empleador.....	44
3.5.	Importancia del salario.....	45
3.6.	Fines del salario.....	46
3.6.1.	Social.....	46
3.6.2.	Económico.....	46
3.6.3.	Político.....	47

	Pág.
3.6.4. Jurídico.....	47
3.7. Caracteres del salario.....	47
3.7.1. Proporcionalidad.....	49
3.7.2. Continuidad.....	49
3.7.3. Invariabilidad.....	50
3.7.4. Irrenunciabilidad.....	50
3.7.5. Intransferibilidad.....	51
3.7.6. Seguridad.....	51
3.8. Clases de salario.....	52
3.8.1. Nominal.....	52
3.8.2. Real.....	52
3.8.3. Efectivo.....	52
3.8.4. Directo.....	53
3.8.5. Promedio.....	53
3.8.6. En dinero o especie.....	53
3.8.7. Mínimos.....	54
3.8.8. Completo.....	55
3.9. Principios del salario.....	56
3.9.1. Igualdad.....	56
3.9.2. Eficiencia.....	57
3.9.3. Alimenticio.....	59
3.9.4. Inmutabilidad.....	60
3.9.5. Intangibilidad.....	61
3.9.6. Justicia.....	61
3.10. Protección legal del salario.....	62
3.11. Ventajas económicas.....	62
3.12. Salario mínimo.....	64
3.12.1. Antecedentes.....	65
3.12.2. Factores determinantes.....	66
3.12.3. Regulación legal en Guatemala.....	66

3.12.4. Fijación.....	
-----------------------	--

CAPÍTULO IV

4. La desigualdad salarial que existe en Guatemala.....	75
4.1. Salarios mínimos según los trabajadores que lo devengan.....	76
4.1.1. Actividades agrícolas.....	77
4.1.2. Actividades no agrícolas.....	77
4.1.3. Actividad exportadora y de maquila.....	78
4.1.4. Casos especiales.....	78
4.2. Salarios mínimos fijados en Guatemala.....	79
4.2.1. Vigencia del acuerdo gubernativo que fija los salarios mínimos.....	80
4.2.2. Sanciones.....	80
4.3. Incidencias en el incumplimiento del salario mínimo.....	81
4.3.1. Violación al salario mínimo.....	82
4.3.2. Causas que motivan la violación al salario mínimo.....	82
4.3.3. Denuncias por la violación al salario mínimo.....	84
4.4. Incumplimiento del salario mínimo fijado como por el Organismo Ejecutivo y como consecuencia la tergiversación de los principios fundamentales del derecho de trabajo en Guatemala.....	84
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN



Por medio de esta investigación se da a conocer a la población sobre el incumplimiento del salario mínimo y la tergiversación de los principios fundamentales del derecho de trabajo en Guatemala.

El derecho de trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que busca compensar las desigualdades en las relaciones de trabajadores y empleadores entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio y una de las aspiraciones de todo ordenamiento jurídico laboral es la obtención de salarios que permita una existencia digna para el trabajador y su familia, ya que el salario es uno de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.

El objetivo de la investigación se basó en determinar el incumplimiento y la desigualdad del salario mínimo en las actividades agrícolas, no agrícolas y de actividad exportadora y de maquila, por lo que el objetivo fue alcanzado ya que en la actualidad no se cumplen, ya que los patronos pagan muchas veces por debajo del salario que está fijado como mínimo y además se tergiversan los principios laborales en virtud que existe una desigualdad salarial a nivel nacional.

Como consecuencia se comprobó la hipótesis planteada, ya que la población se ve forzada en aceptar cualquier condición laboral en contra del ordenamiento jurídico, debido a esto se vulnera el derecho a la igualdad y a un salario digno, además que el



derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías susceptibles de ser superadas, por lo que son nulas *ipso jure* toda disminución o tergiversación de los derechos que la ley le otorga a los trabajadores.

La tesis se encuentra comprendida en cuatro capítulos: en el capítulo I, el derecho laboral, en el capítulo II, los principios generales del derecho de trabajo, en el capítulo III, el salario IV, la desigualdad salarial que existe en Guatemala.

En cuanto a la metodología, se utilizó el método hipotético deductivo y analítico, que permite desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a lo que establece la legislación nacional respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes. Asimismo, se aplicó el método de la síntesis, para analizar separadamente los fenómenos objetos del estudio; para descubrir la esencia del problema o del fenómeno estudiado, en cuanto a las repercusiones que tiene el tema descrito y la necesidad de su adecuación jurídica legal. Dentro de las técnicas utilizadas se aplicó la documental y bibliográfica, las que permitieron recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

Se concluye la investigación y se hace referencia de la conclusión discursiva derivada de la presente investigación; al final se describe la bibliografía que sustenta la parte teórica del trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho de trabajo es un derecho inherente y social del ser humano y es fundamental para el desarrollo del mismo. “El trabajo se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa.”¹

El trabajo es una actividad voluntaria derivado de la necesidad humana de poder producir, por tal razón el Estado debe protegerlo a través de las leyes ya que estas aseguran a los trabajadores condiciones dignas y equitativas de trabajo, jornadas limitadas, descansos, vacaciones, salarios, indemnizaciones. Por el cual la finalidad del derecho laboral está comprendida en que el trabajador esté protegido y tutelado por el ordenamiento jurídico laboral ya que este lo protegerá de las arbitrariedades que surgieren en la actividad que este realice en la relación laboral.

1.1. Denominaciones

El derecho de trabajo ha tenido diversas denominaciones, dentro de ellas se encuentran:

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1.

- a) Derecho obrero
- b) Legislación obrera
- c) Derecho industrial
- d) Legislación industrial
- e) Derecho social
- f) Y la que actualmente ha permanecido derecho de trabajo o derecho laboral.

1.2. Definición

Se procederá a enunciar algunas definiciones de diferentes tratadistas respecto al derecho de trabajo:

- a) “El derecho de Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.²
- b) “Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”³
- c) “Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada, de servicios personales y

² De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág.2

³ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. **Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma procesal de 1980** Pág. 2.



cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.⁴

Por lo cual se puede definir al derecho de trabajo como: una rama del derecho público, que a través del cual se estudia un conjunto de normas, doctrinas, principios e instituciones que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos que tiene como finalidad una remuneración por la actividad intelectual o física que se realice.

1.3. Naturaleza jurídica

El derecho laboral es una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, en el cual se encuentran corrientes ideológicas que tratan de explicar la naturaleza jurídica del derecho laboral, encontramos las siguientes:

- El derecho de trabajo es de derecho público: se considera una rama del derecho público por la imperatividad de sus normas ya que su cumplimiento y aplicación es forzoso ya que limita el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común, pero únicamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de las normas cuando estas superen las garantías mínimas y estas beneficien a los trabajadores.

La opinión de Luis Fernández es: que en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó el principio de interés público, en el sentido de que tendría a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases, por lo

⁴ De Buen, Nestor: **Derecho del trabajo**. pág. 2.



cual este antecedente nos ayuda a aclarar que el derecho laboral su naturaleza es eminentemente pública.

- El derecho de trabajo es derecho privado: hasta antes de la Primera Guerra Mundial, el derecho de los trabajadores se consideró de naturaleza privada, debido a que privaban todavía los principios de la doctrina liberal que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de servicios.⁵

En esta clasificación del derecho recalcan que el derecho laboral proviene del derecho civil, pero en la actualidad goza de plena autonomía, ya que tiene instituciones propias, en esta corriente existe una injerencia menor por parte del Estado y existe plena libertad contractual.

- El derecho de trabajo es derecho Social: esta corriente nació en el momento del auge de la corriente socialista que pretendía velar por los derechos sociales. Esta corriente se ve criticada ya que la evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica ya que el derecho regula la conducta del hombre en la sociedad, lo cual no encaja que la naturaleza del derecho de trabajo sea social ya que esta correspondería a todas las ramas del derecho.

En conclusión, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de derecho público, ya que el mismo Código de Trabajo en su cuarto considerando literal e) lo ubica al

⁵ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 80.



derecho de trabajo: como una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.4. Caracteres

Según la doctrina, las características del derecho del trabajo son:

- a) Público: El cuarto considerando literal e) del Código de Trabajo, establece: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Por otra parte en Artículo 14 del Código de Trabajo, preceptúa: “el presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...”, y constitucionalmente se establece que el interés público debe prevalecer sobre el interés particular, por lo que eminentemente es de naturaleza pública el derecho laboral.
- b) Autónomo: es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto, sus propios sujetos, sus principios salvo en materia procesal, ya que se aplicara de manera supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto no contrarié los principios que inspiran el derecho procesal de trabajo.

- c) Es un derecho conciliatorio: el derecho de trabajo tiende a ser conciliatorio ya que evita el conflicto que pudiere surgir entre el patrón y el trabajador.
- d) Es un derecho tutelar: el Derecho Laboral es un derecho protector para los trabajadores ya que trata de compensar las desigualdades económicas que surgieren otorgándoles una protección jurídica preferente.

1.5. Objeto

La finalidad primordial del derecho del trabajo es la justicia social y económica del trabajador ya que esto le permitirá desenvolverse y ser productivo para la sociedad y poder así generar recursos para su subsistencia.

1.6. Fuentes

Es importante estudiar las fuentes del derecho de trabajo, el termino fuente se deriva del latín *fons*, *fontis*, que significa manantial de agua que brota de la tierra. Lo que se puede concluir que el término fuentes es todo aquello que da origen, donde surge o nace una norma o donde debe sujetarse la misma. Para su estudio se clasifican de la siguiente manera:

1.6.1. Fuentes reales o materiales

Son todas las circunstancias, hechos y factores económicos, sociales, culturales y políticos que determinan el contenido de las normas.

1.6.2. Fuentes formales

Son las normas creadas por un procedimiento parlamentario para que nazcan a la vida jurídica y produzcan en efectos jurídicos. Según el laboralista Luis Alberto López Sánchez, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

1.6.3. Fuentes históricas

Son todos los acontecimientos históricos que sirven de base para la creación de una ley como documentos, papiros, libros entre otros.

1.7. Fuentes formales generales del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

Son las que se llevan a cabo por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia, según el Artículo 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.7.1. La ley

El jurista Guatemalteco, refiere “que a criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundamiento, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por ello algunos autores consideran que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama jurídica, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo. Otro sector opina que la evolución del derecho de trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo.”⁶

Por lo tanto la ley constituye la principal fuente del derecho de trabajo y no solo en esta materia sino en todas las ramas jurídicas. En materia laboral la ley tiene las mismas características que tiene la ley y estas son: generalidad, igualdad, inoperatividad.

1.7.2. La Constitución Política de la República de Guatemala

Es la máxima norma que se encuentra en el pináculo del ordenamiento jurídico, por este motivo la Constitución guarda la primacía jerárquica por ser la ley suprema.

La Constitución Política de la República de Guatemala, contiene los siguientes Artículos en relación al trabajo y son:

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Pág. 82.

“Artículo 101. Derecho al trabajo. “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El trabajo es un derecho inherente del ser humano y es una obligación social ya que toda persona tiene que subsistir con un trabajo que le genere una remuneración y por tal motivo debe ser protegido y amparado por las leyes de nuestro ordenamiento jurídico.

Artículo 102. “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad productos alimenticios hasta un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación el trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará de pago. A los trabajadores la fecha del otorgamiento. La ley regulará la forma de pago. A los trabajadores que tuvieron

menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;
- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

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

- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de pagar con un mes de salarios por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea;

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En el caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenio intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia,

dos meses de salario en el caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considera como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Lo mencionado anteriormente, son derechos constitucionales y laborales que goza el trabajador y que el patrono está obligado a cumplir en la relación laboral, y los trabajadores no pueden ser obligados a actos que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la propia Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo otorguen a los mismo.

Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta”.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a su jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

El derecho laboral es tutelar y conciliatorio además el patrono debe buscar formas equánimes procurando convenir, con o sin intervención de las autoridades laborales, administrativas o judiciales. También son tutelares en el sentido de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente ante el empleador.

Artículo 104. Derecho de huelga y paro. "Se reconoce el derecho de huelga y de paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro".

La huelga es un derecho constitucional, social y humano que consiste en la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos específicamente por un grupo de tres o más trabajadores y para llevarla a cabo cualquier día y hora es hábil ya que es un conflicto colectivo de carácter económico.

Artículo 105. Viviendas de los trabajadores. "El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales,

estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos en la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores”.

Es obligación del patrono dependiendo a la actividad que se dediquen los trabajadores a conceder una vivienda para él y su familia y que puedan estos aprovechar los frutos y productos de las parcelas que les concedan.

Artículo 106. “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Se protege al trabajador cuando aun así pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden. La irrenunciabilidad limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo. Esto evidencia que este principio es limitado en el derecho laboral.

Es muy importante hacer mención de todos estos artículos constitucionales en cuanto a esta materia, ya que por ser la ley suprema de nuestro ordenamiento jurídico regula todos aquellos derechos que son inherentes a la persona humana, y el trabajo por ser un derecho de la persona y una obligación social no pueden ser vulnerados por el patrono y así cuando surja la relación laboral no omitan acatarlos ya que son derechos mínimos sociales de la legislación de trabajo.

1.7.3. Convenios internacionales

“Son creados por la Conferencia Internacional del Trabajo y constituyen juntamente con las recomendaciones de esa misma Organización fuentes muy importantes del Derecho de Trabajo en el caso guatemalteco”.⁷

⁷ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 40.



Además la Constitución Política de la República de Guatemala les confiere la categoría de ley, y en tales casos lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores, tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Cabe mencionar algunos de los Convenios Internacionales emanados por la Organización Internacional de Trabajo suscritos y ratificados por Guatemala, se encuentran:

- “Convenio 1: “Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas individuales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.” (Washington 1919).
- Convenio 12: “Convenio relativo a los derechos de asociación de coalición de los trabajadores agrícolas.” (Ginebra, 1921).
- Convenio 26: “Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos.” (Ginebra, 1928).
- Convenio 63: “Convenio relativo a las estadísticas de salarios y horas de trabajo en la industrias principales mineras y manufactureras, en la edificación y la construcción en la agricultura.” (Ginebra, 1938).

- Convenio 81: "Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio." (Ginebra, 1947).
- Convenio 87: "Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación." (San Francisco, 1948).
- Convenio 98: "Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva." (Ginebra, 1949).
- Convenio 99: "Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura." (Ginebra, 1951).
- Convenio 100: "Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina para un trabajo de igual valor." (Ginebra, 1951).
- Convenio 104: "Convenio relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas." (Ginebra, 1951).
- Convenio 105: "Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso." (Ginebra, 1956).



- Convenio 110: “Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.” (Ginebra, 1958).
- Convenio 111: “Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.” (Ginebra, 1958).
- Convenio 131: “Convenio relativo a la fijación de salario mínimo con especial referencia a los países en vías de desarrollo.” (Ginebra, 1970).⁸

⁸ <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/21787.pdf> (Consultado: 20 de diciembre de 2017).



CAPÍTULO II

2. Principios generales del derecho de trabajo

El fin primordial del derecho laboral es mantener la armonía entre las relaciones que surjan con patrono y el trabajador y para que esto se lleve a cabo, se requiere 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.

A continuación se detalla en que consiste cada principio del derecho laboral que es base para poder comprender la esencia de esta rama jurídica:

2.1. Irrenunciabilidad

“El principio de irrenunciabilidad puede definirse como aquel que establece los parámetros o puntos de partida que constituyen las prestaciones que no pueden disminuirse ni renunciarse, sino únicamente superarse a través de la contratación individual o colectiva del trabajo”.⁹

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: Irrenunciabilidad de los derechos labores lo cual indica lo siguiente: “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de

⁹ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 73.

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 sus 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”.

Otro ejemplo es el Artículo 12 del Código de Trabajo que establece: “son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de prevención social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Este principio va en contra de la voluntad de las partes, ya que aunque algunas de ellas quisiera renunciar a un derecho que le corresponde no se puede, en materia laboral los derechos son irrenunciables a diferencia del derecho común ya que las normas laborales son imperativas por lo cual limitan la autonomía de la voluntad.

El derecho de trabajo impone restricciones y limitaciones para la defensa de valores y bienes jurídicos que le son propios, y un claro ejemplo de ello es este principio de irrenunciabilidad de los derechos.

2.2. Evolutivo

De manera tradicional, el derecho de trabajo comprende una serie de derechos mínimos con vocación de poder superarse. Las condiciones laborales nunca podrán ser inferiores a las estipuladas legalmente, por lo cual el derecho laboral se encuentra en contante cambio.

El derecho de trabajo es mutante, debido a que el mismo se modifica constantemente, a medida de que dichas modificaciones sean en beneficio de los trabajadores. También, existen cuerpos legales que sirven de fundamento a toda la estructura normativa del país y sobre los cuales se debe y puede establecer claramente los beneficios que superen precisamente dichas bases.

La Constitución Política de la República de Guatemala determina las normas laborales que se encuentran llamadas mediante la negociación individual colectiva tal y como lo regula el Artículo 106 del Código de Trabajo, además establece que los derechos laborales son susceptibles de poder ser superados mediante la negociación individual y colectiva, y por ende impone la obligación de que el Estado protegerá y fomentará dicho tipo de negociaciones.

De manera tradicional, el derecho de trabajo comprende una serie de derechos mínimos con vocación de poder superarse. Las condiciones laborales nunca podrán ser inferiores a las estipuladas legalmente.

2.3. Sencillez

El derecho laboral va dirigido a toda la población, lo cual que debe ser comprensible y accesible por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

“Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumentan constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral”.¹⁰

Por ejemplo: en el Artículo 321 del Código de Trabajo establece: “el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Prevención Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

¹⁰ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 40.

- a) Los abogados en ejercicio.
- b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite: y en asuntos cuya cuantía no exceda al equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y
- c) Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho de trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda al equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva”.

Este artículo es una muestra que el derecho laboral no es formalista y no requiere de tantos requisitos para iniciar un proceso laboral ya que cualquier persona puede intervenir en él, sin tener un abogado siempre que cumpla con ciertos presupuestos.

2.4. Rendimiento o de la buena fe

El principio de buena fe debe prevalecer entre patrono y trabajador, siendo el vínculo jurídico entre ellos el contrato, lo cual implica un acuerdo como un compromiso por parte de cada uno de los mismos.

El trabajador tiene la obligación de rendir en su trabajo, ya que el mismo se encuentra obligado a cumplir con su contrato de buena fe y a cambio de eso tendrá una remuneración llamada salario por el trabajo realizado. Según Pla Rodríguez: “el principio de buena fe es un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico”.

2.5. Obligatoriedad

Como se mencionó anteriormente el trabajo es una obligación social, esto obliga a los ciudadanos y ciudadanas a laborar en forma positiva y productiva para la sociedad.

Por lo tanto debe de aplicarse en forma coercitiva el derecho de trabajo para que el mismo pueda cumplir con su finalidad, esto significa que debe intervenir de manera coercible dentro de las relaciones que surjan con el patrono y el trabajador.

2.6. Continuidad o estabilidad

El principio de continuidad, permanencia o estabilidad, parte de la premisa que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir, es un vínculo de duración prolongada en el tiempo entre empleador y trabajador. Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen al contrato precisamente porque se está hablando de un contrato que involucra al trabajador con el patrono.

Es importante definir que es el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona llamada trabajador, queda obligada a prestar a otra llamada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata a cambio de una remuneración, partiendo de esta definición podemos concluir que el trabajador a través de un contrato donde se plasman sus derechos y obligaciones queda sujeto a ello. Además dicho contrato puede ser:

- a) Por tiempo Indefinido: cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

2.7. Protectorio

Es fin primordial del derecho de trabajo es la protección al trabajador. Desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral que en este caso es el trabajador. Así nació precisamente el derecho del trabajo.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creo principios que la compensaran. el trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica, además el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

Por lo cual la legislación contempla el principio *indubio pro operario* que consiste que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación tiene en sí misma varios sentidos.

Además el Artículo 17 del Código de Trabajo establece que: “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe

tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Esto está íntimamente ligado con lo que denomina derechos adquiridos de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

2.8. Principios del derecho de trabajo, según la legislación de Guatemala

Es importante desarrollar los principios del derecho de trabajo, por lo que se pueden definir como aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo.

2.8.1. Tutelaridad

La razón del derecho laboral es la protección del trabajador, por lo cual la legislación hace referencia que en el considerando cuarto literal a) del Código de Trabajo expresa que: “el derecho de trabajo es un derecho tutelar a los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

La tutelaridad de protección al trabajador viene a equilibrar la desigualdad entre las partes en la contratación laboral, tiene un papel de nivelador de la posición económicamente débil que es el trabajador ya que es el quien depende de un salario para su subsistencia. Es por ello que las leyes de trabajo y prevención social de determinadas normas que tienden a regular y proteger de manera jurídica preferente al trabajador como la parte económicamente más débil de la relación laboral ya el patrono es quien está en mayor capacidad económica.

El Código de Trabajo regula disposiciones legales en las cuales se pone de manifiesto este principio, uno de ello es el Artículo 30 que textualmente establece: “la prueba plena del contrato escrito puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. Este artículo se inclina claramente al lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono de probar o mostrar lo contrario, al punto que si no lo demuestra se tendrá por cierto lo que el trabajador afirme con respecto de la relación laboral.

La función del Derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales, por lo cual la tutelaridad es solo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social entre el patrono y el trabajador.

2.8.2. Garantías mínimas

En el considerando cuarto literal b) del Código de Trabajo: “establece que el derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este 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 pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Este principio explica que todos los derechos derivados de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores son irrenunciables y solo pueden superarse o mejorarse a favor de ellos mas no disminuirse o reducirse, los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por ser normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento, y serán nulas ipso jure los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación o limitación de los derechos otorgados a este, pero el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que este haga constituye nuevos derechos con el trabajador y dicha modificación constituirá también carácter de irrenunciable.

2.8.3. Necesario e imperativo

Este principio establece que 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.

Como se mencionó anteriormente el derecho de trabajo no le es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores y son normas imperativas pues su observancia se encuentra garantizada por el Estado, lo imperativo y aplicación forzosa se deriva del carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica, tomando en cuenta que las únicas normas que no son coercibles son las morales por ser esencialmente unilaterales.

Debe de destacarse el hecho que la autonomía de la voluntad está limitada, ya que el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales; y además el trabajador tiene la necesidad de contar con un medio de sustento por lo que no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere a su favor.

2.8.4. Realista y objetivo

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 toda la posición económica de las partes y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El ordenamiento laboral debe de responder a la realidad en la que vive el sector laboral, basándose en las condiciones de vida del trabajador y recolectar todos los hechos que giren en el diario vivir, pues éstas deben de estar enmarcadas dentro del decoro y la dignidad humana, especialmente cuando atiende aspectos salariales y seguridad social; y así lograr soluciones justas que de hechos conflictivos se presentaren.

2.8.5. Del derecho público

El derecho de trabajo es público y no privado ya que el cumplimiento de las normas no depende de la autonomía de las partes ya que es de cumplimiento forzoso, además el Código de Trabajo en el considerando cuatro literal e) establece: que el derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

2.8.6. Rama del derecho democrático

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 efectividad de la libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

“Desde los primeros trabajos realizados por el hombre, se ha considerado que a la par de una democracia económica en donde las riquezas son repartidas de forma equitativa, debe existir una democracia social que consiste en el acceso a la educación, a la salud, y especialmente a la seguridad social; y también democrático por garantizar constitucionalmente el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, sin cuyo precepto constitucional sería una negación al propio derecho del trabajo.”¹¹

¹¹ <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Sac-Yasmira.pdf> (Consultado: 21 de enero de 2018).

2.8.7. Conciliador

El derecho de trabajo es eminentemente conciliador, a pesar que entre el trabajador y el patrono puedan surgir controversias entre ellos, no se trata de atacar a los patronos ni limitar a los trabajadores ya, que la esencia del derecho es buscar la armonía dentro de la sociedad con las normas que son de cumplimiento forzoso y así evitar conflictos entre las partes, a pesar que en la realidad no sea así ya que surgen controversias, y cuando no llegan a un acuerdo acuden a la vía judicial.



CAPÍTULO III

3. El salario

El ordenamiento laboral de Guatemala, 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. El salario es una institución que viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral, es decir por un tiempo determinado. Es pues, una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

3.1. Definición

Se entiende por salario, la retribución que recibe el trabajador de su patrono por una relación laboral.

“El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.”¹²

“Como la prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo, y que es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está

¹² Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 67.

dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que le llamamos su fuerza de trabajo”.¹³

La legislación establece en el Artículo 88 del Código de Trabajo: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales. Todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este”.

Por lo tanto, de toda relación laboral el patrono esta obligado a pagar al trabajador una retribución por el trabajo o servicio prestado tal como lo hayan pactado.

De acuerdo con el Artículo 1 del Convenio 95 relativo sobre la Protección del Salario, de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, “salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba o por los servicios que haya prestado o deba prestar” .

Todo lo establecido en los convenios y tratados forman parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores, por lo que es de cumplimiento obligatorio cumplir estos

¹³ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 187.

derechos que se le otorgan a los trabajadores de devengar un salario por el trabajo efectuado.

3.2. Etimología

El termino salario proviene del latín *salarium*, que se deriva de la sal, la cual esta era la forma de reconocer un pago. El término sueldo es una derivación de soldada, que equivale a decir el pago que recibía la tropa, el soldado¹⁴.

Los términos para referirse a este concepto han sido; pago, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, sobresueldo, merced, honorarios, lucro, retribución pero los más usados son sueldo y salario.

3.3. Funciones del salario

El salario desde un punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario es esencial para su sustento y desenvolvimiento en sus actividades cotidianas, ya que es un medio indispensable para poder subsistir en la sociedad, la mayoría de la población de los países es asalariada y depende de un salario.

¹⁴ <https://es.scribd.com/doc/25441821/REMUNERACIONES-Etimologia-Salario-Deriva-Del-Latin-Salarium>
(Consultado: 27 de julio de 2018)

Además el salario cumple una función muy importante en la vida del hombre, ya que es una forma de compensación por el trabajo como fruto de su esfuerzo, y esta puede ser ya sea en forma dineraria o en especie.

Además también que el salario es vital e indispensable ya que es necesario para subsistir y está en relación con las necesidades propias del trabajador, el mismo varía en su concepto de incluir el mantenimiento de los miembros de la familia del trabajador, en cuyo caso el salario vital pasa a ser además un salario familiar.

3.4. Naturaleza jurídica del salario

Diferentes teorías se han esbozado sobre la naturaleza jurídica del salario. Dejando de lado las que decía que el salario tenía en cuenta el precio del trabajo, pues se le equiparaba a una mercancía y los que consideraban que era una indemnización por las energías consumidas en las tareas realizadas, lo que no era cierto pues no habiéndose trabajado, en ciertos casos aún persiste la obligación de pagar salarios.¹⁵

Existen diversas teorías que explican la naturaleza jurídica del salario:

3.4.1. Teoría del carácter alimentario

Se toma como base que el salario es una obligación alimentaria, ya que su único fin es el sustento del trabajador y su familia, ya que para poder subsistir depende de él, para

¹⁵ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 425.

poder tener una vida digna y vivir de acuerdo a sus necesidades y posibilidades.

Además el salario en su carácter alimentario comprende: habitación, higiene, vestimenta, educación, vacaciones, etc; pero la denominación alimento tiene un aspecto amplio y comprende todas esas manifestaciones de las necesidades de la subsistencia del hombre.

3.4.2. Teoría de la personalidad

Toda persona que trabaja tiene derecho de devengar una remuneración por el trabajo que este realice que sea justa y satisfactoria que le asegure una calidad de vida de acorde a sus necesidades. La Declaración de los Principios Fundamentales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, aprobada en México en 1979, cuando expresa: “Los salarios deben ser proporcionales a la cantidad y calidad de trabajo, a las necesidades materiales, sociales y culturales de la persona humana, satisfacer los principios e ideales de la justicia social y adecuarse a los aumentos en el costo de vida, especialmente en los periodos inflacionarios.

3.4.3. Teoría del crédito

“Según esta teoría, el salario es considerado como un crédito del trabajador frente al patrono. Se discute si es un crédito pecuniario o de valor. Si es el primero, podrá exigirse se acuerdo a su valor nominal; si es el segundo, el deudor deberá abonar una suma mayor, según vaya alterándose el costo de vida. La doctrina se inclina por considerar que es un crédito pecuniario, que en las épocas de desvalorización debe

aplicarse el principio nominalístico con el correctivo previsto para el caso de mora en el cumplimiento de la obligación pecuniario”.¹⁶

3.4.4. Teoría de la contraprestación

En esta teoría se establece que a cambio de un trabajo finalizado el patrono le pagara al trabajador u obrero, que no se abona si la tarea encomendada no se realiza. Este planteo es netamente jurídico y no toma en consideración la función que el salario cumple en la vida del hombre.

Tal como su nombre lo indica el salario es una contraprestación ya que a cambio de algo te doy, de lo contrario no, por lo que existe una crítica a esta teoría que es en materia laboral, ya que muchas veces se abonan los salarios aunque no se presenten los servicios. Como todo trabajador tiene derecho de un descanso obligatorio y vacaciones por lo que no se trabaja y debe percibirse la remuneración correspondiente por ese descanso.

3.4.5. Teoría de obligación de estar a disposición del empleador

Esta teoría consiste prácticamente que el trabajador depende del patrono para iniciar una relación laboral y de allí nace el derecho de percibir un salario por el trabajo devengado. El salario no es simplemente la contraprestación del trabajo, sino una

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 424.

obligación que el patrono debe asumir en virtud de una relación que genera para el trabajador el deber de poner a disposición de la empresa su trabajo.

3.5. Importancia del salario

El salario es una institución muy importante en el derecho laboral, ya que los trabajadores dependen de él, como se mencionó anteriormente la mayor parte de la sociedad es asalariada por lo tanto al momento de prestar sus servicios al patrono como consecuentemente asumen del salario que devengan, ya que por medio de este depende el trabajador de su subsistencia como la de su familia, ya que sin esto no puede satisfacer sus necesidades básicas y deseos.

“El salario es uno de los índices de la situación de la clase social. Cuando es justo y suficiente, suele haber paz y tranquilidad en las relaciones laborales; cuando es injusto, insuficiente, incompleto, da a lugar a problemas y complicaciones y puede producir un estallido social. Es una especie de barómetro de la temperatura social”.¹⁷

El salario es un factor clave en la satisfacción del trabajador, no es recomendable tener personas insatisfechas ya que esta insatisfacción incide en la productividad del trabajador, un trabajo bien valorado y pagado motiva a realizar su cometido de acuerdo a los objetivos y fines de la empresa, de lo contrario solo generara inconformidad, insatisfacción.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 424.

Se concluye, que la importancia del salario no se puede discutir ya es la principal preocupación de los trabajadores cuando efectúan una relación laboral, ya que a través de este subsisten y satisfacen sus necesidades básicas.

3.6. Fines del salario

El salario tiene fines sociales, económicos, políticos y jurídicos, a continuación definiremos cada uno:

3.6.1. Social

El salario social pretende garantizar las necesidades básicas y las condiciones de vida del trabajador así como los miembros de su grupo familiar.

3.6.2. Económico

Los salarios son actualmente el pago o remuneración por el trabajo ejecutado, además es un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Los salarios desde el punto de vista económico, forman parte importante de los costos laborales, y que en la competitividad empresarial son considerados una variable esencial, sujeta a continuos análisis y posturas que también incorporan a la productividad y la inversión en el país.

3.6.3. Político

El Estado debe implementar políticas salariales con la finalidad de distribuir equitativamente las cantidades asignadas para retribuir al personal, haciendo énfasis en la habilidad, responsabilidad, méritos, eficacia y educación requerida para el desarrollo eficiente de las tareas que exige un puesto de trabajo en la organización, y así evitar las arbitrariedades que el patrono pudiese hacer con sus trabajadores.

Además es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

3.6.4. Jurídico

Desde el punto de vista jurídico el Código de Trabajo establece que es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos, además el trabajador tiene la protección jurídica preferente ante el patrono.

3.7. Caracteres del salario

Los autores enumeran varios caracteres del salario, desde el punto de vista de la remuneración en la relación de empleo confrontadas con otras retribuciones también de cambio, de carácter oneroso. Estas diferencias son las siguientes:

- a. La existencia del sinalagma en el cual las dos obligaciones se encuentran recíprocamente en relación de equivalencia subjetiva;
- b. El carácter administrativo del salario;
- c. El carácter forfatorio del salario;
- d. La proporcionalidad con la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo prestado;
- e. La irreductibilidad y adecuación del salario al costo de vida y a las condiciones personales y familiares del empleado;
- f. La persistencia del salario en ciertos casos en que no hay trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado;
- g. Su naturaleza compuesta o fraccionable en varios elementos;
- h. Su tendencial determinación por vía heterónoma.¹⁸

Por lo que a continuación se explicaran los caracteres del salario:

¹⁸ Ibid. Pág. 429

3.7.1. Proporcionalidad

Este consiste en que el patrono debe abonar al trabajador el salario establecido por la ley de acuerdo al trabajo, tiempo, esfuerzo que este realice.

En caso que el empresario paga un valor superior al trabajo realizado, puede este reclamar la devolución del excedente o abonar lo que equitativamente corresponde, ya que si el trabajador no realiza su tarea encomendada tiene todo el derecho el patrono que este no devengue una remuneración.

3.7.2. Continuidad

En este caso el salario debe ser pagado, se preste o no el servicio. Independientemente de la voluntad de alguna de las partes. En este caso cabe señalar cuando existe una suspensión en los contratos de trabajo y una de las partes deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales como la prestación de trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. Por lo que independientemente de la voluntad del trabajador o el patrono, no interrumpe el pago del salario.

3.7.3. Invariabilidad

Hace referencia en que las condiciones de un trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Prevención Social, y que deben de tomarse en cuenta los elementos de la relación de trabajo y estos son: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de su ejecución y las retribuciones que esté obligado el patrono , por lo que no puede sufrir modificaciones sin consentimiento o autorización.

3.7.4. Irrenunciabilidad

El derecho de percibir un salario es irrenunciable, el Artículo 12 del Código de Trabajo regula: “son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la Republica, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de prevención social otorguen los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro convenio cualquiera”.

Por lo que todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado y el trabajador no puede renunciar a este derecho por ley.

“Hay una distinción con relación al momento en que la renuncia se produce: durante o después de la vigencia del contrato. Entendemos que la renuncia anticipada del derecho a percibir el salario no es admitida en ninguna ocasión, pero nada impide que un trabajador no reclame sus salarios, durante o después del contrato, y con ello renuncia tácitamente a su cobro. Sin embargo, hasta que le cubra la prescripción tiene derecho a reclamarlos”.¹⁹

Por tanto, los salarios son irrenunciables según este principio, si bien la voluntad del trabajador puede hacer que no se reclamen, pero es obligación del patrono pagarlos.

3.7.5. Intransferibilidad

El pago del salario debe pagarse exclusivamente y directamente al trabajador, ya que este es un pago personal, el no cumplimiento de este requisito hace que el pago efectuado a un tercero no tenga efecto liberatorio, salvo que este designe a una persona de su familia que indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo

3.7.6. Seguridad

El trabajador debe percibir en forma íntegra su salario, teniendo él la certeza que lo recibirá. Por lo que cada trabajo debe ser remunerado, pues este no se presume gratuito debe entregarse en el lugar, fecha y forma convenida.

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 431.

3.8. Clases de salario

Existen diversos tipos de salarios, en los cuales se encuentran:

3.8.1. Nominal

Este tipo de salario es aquel que cuando surge la relación laboral el patrono a través del contrato establece la cantidad de dinero que devengara el trabajador, es decir la suma total sin descuentos.

3.8.2. Real

El salario real comprende la totalidad de la retribución que el patrono da por concepto de trabajo al empleador en el cual en este se incluye los beneficios colaterales. También cabe la acepción de tipo económico por la que salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

3.8.3. Efectivo

Es salario nominal, aquel que ya tiene los descuentos ya realizados o sea lo que recibe el trabajador en sus manos en cada período de pago, es el que efectivamente llega a su poder, realizados ya los descuentos por parte del patrono. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en este último aún no se han operado los descuentos legales.

3.8.4. Directo

Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa. Es el que el trabajador recibe en dinero, en especie o de ambas formas, en virtud de lo pactado con el patrono, es opuesto al salario indirecto que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, incentivos, etc.

3.8.5. Promedio

Es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. En el ámbito legal, el salario promedio sirve de base para el pago de la indemnización, que comprende la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como las partes mensuales del aguinaldo, del bono catorce, es decir de la bonificación anual de los últimos seis meses dividido entre seis.

3.8.6. En dinero o especie

El salario en dinero, tal como lo establece nuestro Código de Trabajo en el Artículo 90 menciona que: “es el que debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal”.

Para el caso de Guatemala, la legislación establece que son monedas de curso legal, tanto el quetzal, como unidad monetaria nacional, como el dólar de los Estados Unidos de América, por lo tanto debe inferirse que los patronos que están autorizados por la ley para hacer efectivo el pago del salario a sus trabajadores, ya sea en quetzales o en dólares y se diferencia con salario en especie ya que se permite la sustitución parcial y porcentual del pago en dinero o moneda por lo comprende otros beneficios, es decir que la retribución de valor económico no consiste en dinero.

No obstante a lo expuesto anteriormente la única excepción para pagar el salario en especie es a los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, hasta un treinta por ciento del importe total de este como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

3.8.7. Mínimos

La Ley Federal del Trabajo Mexicana define como salario mínimo: “a la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

En todo ordenamiento legal se aspira a obtener salarios que permitan una existencia digna del trabajador. En la Constitución Política de la República de Guatemala en el

Artículo 102 literal a) establece: “el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; en la literal b) señala: que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; y en literal f) indica: fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”.

En virtud de lo anterior, los salarios mínimos deben de asegurar una vida decorosa y digna tanto a los trabajadores como a su núcleo familiar ya que es vital para poder subsistir.

3.8.8. Completo

Según el Artículo 93 del Código de Trabajo establece que: “se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas en el caso del cálculo del salario por unidad de obra”.

La implementación de salarios mínimos se fundamenta en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que el permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

3.9. Principios del salario

Dentro de los principios que regulan el salario, se desarrollará cada uno:

3.9.1. Igualdad

Este principio se encuentra regula en el Artículo 102 literal C, de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: igualdad salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia, y antigüedad.

Además en el Artículo 89 del Código de Trabajo también establece; 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 comprenderá los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que se entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

Por lo que definitivamente debe de haber una igualad en todo sentido ya que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y en derechos tanto el hombre como la mujer por lo que no puede existir preferencia, inclinación o discriminación hacia alguna de las partes, y no existir.

“Lo que se hizo en la Constitución fue generalizar el trato igual para el pago de cualquier salario, y no solo el devengado en jornada ordinaria, como lo estipula el Artículo del Código de Trabajo. Es necesario hacer hincapié que este principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar ámbito de validez mundial, al estar calcado como uno de los derechos humanos contemplados en inciso 2, del Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que dice: toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.²⁰

Además para Ernesto Krotoschin, “La fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato se encuentra en principios generales de igualdad, en el deber de previsión de empleador o en una cláusula tacita del contrato, sosteniendo que el carácter comunitario y funcional del contrato, que hace a la vida de la empresa, impone y exige el trato igual”.

Por lo que se puede concluir que eminentemente debe de existir una igualdad en el salario por parte del patrono y no tener así preferencias por condición, sexo, antigüedad y eficiencia ya que de lo contrario se estaría vulnerando este principio del salario como el derecho de igualdad que está reconocido constitucionalmente.

3.9.2. Eficiencia

Bajo este principio Rodríguez Manzini, menciona “El concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle calidad de jurídica a esa idea

²⁰ Najarro Ponce, César. **Los principios del derecho del salario**. Pág. 56.

como lo hace Alonso García, que sostiene que la idea de suficiencia es político social y no jurídica. No cabe invocar un derecho a un salario suficiente, sino una retribución que se corresponda con el servicio que se presta, por otro lado el criterio de suficiencia es, igualmente, un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan.”²¹

Por lo tanto, todo trabajo prestado debe recibir el empleador la retribución que corresponda por lo realizado, aunque muchas veces en la realidad cuando se inicia la relación laboral y se pacta la jornada de trabajo se paga por los días que comprende el mes y no así por el trabajo que se realiza, esto es dependiendo al contrato de trabajo.

“Se cuestiona la determinación de la suficiencia del salario, por lo que indica: “¿Qué nivel de vida ha de permitir el salario para ser calificado de suficiente? Y se responde: una suficiencia mínima nos llevaría casi a la ley del bronce; una consideración más espiritual ha exigido unos ciertos niveles superiores a la simple subsistencia y en tal consideración se ha evolucionado ampliamente, al menos en el terreno ideológico y en cierta parte es el real. El salario suficiente busca su propia existencia y sus propias posibilidades de realización a través del concepto salario mínimo o mejor del salario mínimo obligatorio, términos por los que entendemos que una voluntad independiente y superior impone, hasta el punto de que las estipulaciones contrarias que fijaran un salario inferior se tendrán por no puestas y quedan sustituidas por las cifras salariales impuestas obligatoriamente como mínimas. Una de las causas de poder de adquisición

²¹ Rodríguez Manzini. Jorge. **Curso de Derecho del Trabajo**. Pág. 108.

de bienes y servicios para el laborante, está en que el salario es el medio fundamental de existencia de la mayoría de la población en casi todos los países, por lo que el problema de su grave insuficiencia es un problema nacional, básico para la normalidad económica, para la seguridad y para la paz de la sociedad”²².

3.9.3. Alimenticio

Este principio es uno de los más importantes en cuanto al salario, además tiene una protección precisamente por su carácter alimentario Najarro Ponce señala: “Es fácilmente explicable por este motivo la protección que la ley le concede al patrono y frente a terceros, pues con su salario el dependiente adquiere a su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para su subsistencia”.²³

Además la legislación en el Artículo 97 del Código de Trabajo, establece; “que son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores del embargo. Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

²² Cabanellas de Torres. Guillermo. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 462.

²³ Najarro Ponce. **Op. Cit.** Pág. 72.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, solo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones”.

3.9.4. Inmutabilidad

“El enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permitan mantener inalterable, no solo el salario nominal, lo que resulta obvio por su referencia objetiva al contenido del contrato, sino para evitar que por razones provenientes del sistema económico por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación de trabajo, se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador”.²⁴

“Este fundamento del salario tiene su razón en la dependencia económica del trabajador y lógicamente va enlazado directamente con el principio citado anteriormente, el de índole alimenticio, porque ve directamente con el poder adquisitivo del salario, ingreso del trabajador, y además con el de seguridad.”²⁵

²⁴ Rodríguez Mancini. **Op. Cit.** Pág. 130.

²⁵ Najarro Ponce. **Op. Cit.** Pág. 82.

3.9.5. Intangibilidad

Este principio garantiza al trabajador la calidad de intocable del salario, salvo expresas expresiones establecidas en la ley. El patrono no puede hacer liquidaciones en la fecha de pago y entregarle al trabajador únicamente parte de lo devengado por la tarea o el periodo de labores realizado.

En el Artículo 100 del Código de Trabajo preceptúa que: “los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse y comprarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables”.

3.9.6. Justicia

Por salario justo debe entenderse que es aquel que su cifra resulta proporcionada a la utilidad que para la empresa significa la labor del trabajador, además es justo ya que es derecho constitucionalmente reconocido por lo que el trabajador es amparado bajo esta prerrogativa. Constituye la aspiración de obtener por la prestación de los servicios, una retribución, que no solo sea contraprestación, sino que además dignifique y gratifique el esfuerzo por el trabajador en la prestación de sus servicios. Lo anterior, pone una lógica diferencia con el salario mínimo, cuya fundamentación es constituir la retribución básica, para asegurar la subsistencia del trabajador.

3.10. Protección legal del salario

La mayoría de la población depende de un salario, el legislador ha procurado extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia. A través de normas legales, se trata de proteger la institución del salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente, ya que es un derecho irrenunciable por lo cual el patrono debe garantizárselo al trabajador en la forma que hayan pactado.

3.11. Ventajas económicas

Se entiende por ventajas económicas las prestaciones que se otorgan a los trabajadores por el trabajo devengado y que de alguna forma se tiene que cubrir con su propio salario.

“Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Si el empleador, además del pago metálico otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad sino que para consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado. Visto desde la otra respectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con un empleador, que si no se comprendieran esos beneficios no

trabajarla es ese puesto de trabajo. Como es lógico, esos beneficios implican un costo que debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario.²⁶

En el Artículo 90 del Código de Trabajo, la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie, un complemento del salario que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se le brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte.

Siguiendo la línea de las ventajas económicas forman parte del salario, cualquier prestación que cubra el patrono, constituye ventaja económica. Dentro de esto podemos mencionar; los alimentos, vivienda, transporte, etcétera.

“Cualquier prestación otorgada a los trabajadores y que este comprendida en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, no es una ventaja económica sino que el mero cumplimiento por parte del empleador de una condición general de trabajo. Desde un punto de vista jurídico, el empleador no está otorgando beneficios adicionales ni espontáneos, esta simplemente cumpliendo con la ley, en este caso con la ley profesional o sea el pacto colectivo”.²⁷

Algunos criterios establecen que no es ventaja económica aquella prestación que se da para la ejecución del trabajo, y si es ventaja lo que se otorga por la ejecución del

²⁶ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 209.

²⁷ **Ibíd.** Pág. 213.

trabajo, ya que existiría una controversia o confusión con no aclarar dicha situación, ya que el trabajador consideraría que es un beneficio y no es así ya que por el trabajo que desempeña dicha ventaja económica es otorgada.

3.12. Salario mínimo

“El salario mínimo vital y móvil es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador en una jornada legal de trabajo de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones, y previsión”.²⁸

“Puede entenderse al Salario Mínimo como la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales”.²⁹

Por lo que se puede concluir que el salario mínimo no es más que la cantidad mínima que el trabajador recibe de su patrono por el trabajo que este haya efectuado durante un periodo determinado.

²⁸ De Diego, Julian A. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 340.

²⁹ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 226.

3.12.1. Antecedentes

“Los antecedentes del salario se remontan al momento histórico en que los trabajadores conjuntaron sus esfuerzos en las primeras uniones de trabajadores, que hoy se denominan coaliciones de trabajadores. Fueron aquellas uniones la que les permitieron posibilidades de reivindicación, mediante la exigencia de nuevas y mejores condiciones de trabajo, esta lista de exigencias era encabezada invariablemente por jornadas de trabajo humanitarias que confrontaran los horarios ilimitados de trabajo de aquella época y por el pago de una retribución justa que viniera a suprimir los salarios de hambre que en ese momento de la historia se pagaban”.³⁰

La institución del salario mínimo, aparece por primera vez en Guatemala, en la Constitución decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de marzo de 1945, la que en su Artículo 11 establecía para el Estado, la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo. Esta disposición constitucional fue desarrollada en el primer Código de Trabajo (Decreto 330), que entra en vigencia el 1 de mayo de 1947, por lo que a partir de ese momento se instituye en que el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra con las necesidades propias de este como el de su familia para una existencia digna.

³⁰ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 454.

3.12.2. Factores determinantes

La implementación de salarios mínimos se fundamenta en la necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores para tener una vida digna de acuerdo a sus necesidades.

3.12.3. Regulación legal

Esta institución laboral se encuentra regulada en el Artículo 103 del Código de Trabajo lo cual establece que: “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o destajo.

De acuerdo con el Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo, regula lo relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías

de desarrollo, del cual Guatemala es signatario. Todo país miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados.

Es importante mencionar algunos artículos del Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo, relacionados con el salario mínimo, los principales artículos son:

Artículo 2

1. "Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva".

El patrono debe pagar no menos del salario mínimo que haya fijado el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de trabajo a sus trabajadores y el incumplimiento a este, estará sujeto a una sanción según nuestro ordenamiento jurídico.

Artículo 3

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

- a) la necesidad de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

Para fijar el salario mínimo debe tomarse en cuenta el costo de la canasta básica, y así asegurar una subsistencia digna para el trabajador y su núcleo familiar.

Artículo 4

1. “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegido de conformidad con el artículo 1 del Convenio.
2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:
- a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;
 - b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales”.

De acuerdo con la legislación internacional, los legisladores guatemaltecos acordaron un sistema de fijación del salario mínimo participativo y democrático, mediante el cual se consensuan las voluntades e intereses de los sectores laborales más participativos, como lo son los representantes patronales y los sindicales.

3.12.4. Fijación

La fijación del salario es anualmente según el Acuerdo Gubernativo 776-94, y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades

patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Según el Artículo 103 del Código de trabajo regula; “que esa fijación debe tomar en cuenta además, si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

El Artículo 104 del Código de Trabajo establece: “el sistema para la fijación de salario mínimo, se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración este determinada en un presupuesto público. Sin embargo aquel y estas deben hacerse anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus habitantes devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda”.

En la antigüedad, era el Estado quién directamente procedía a fijar las tasas de salario para evitar la explotación por parte de los patronos. En Guatemala, hasta el año de 1947 se utilizaba ese sistema, con la promulgación del Código de Trabajo en 1947 se adopta el sistema de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, que funciona adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y constituye un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos, integrada por cinco patronos, cinco trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, quien es el presidente de la Comisión.

Hay ocho zonas económicas por lo que existe una Comisión Paritaria por cada zona económica. Según el Acuerdo 18-97 de la Corte Suprema de Justicia del 11 de abril de 1997, las zonas económicas comprenden:

- Zona Económica 1: Guatemala, El Progreso, Petén.
- Zona Económica 2: Alta Verapaz y Baja Verapaz.
- Zona Económica 3: Sololá, Chimaltenango y Sacatepéquez.
- Zona Económica 4: Escuintla.
- Zona Económica 5: Izabal, Zacapa y Chiquimula.
- Zona Económica 6: Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa.

- Zona Económica 7: Quiché, Huehuetenango, San Marcos, Totonicapán, Quetzaltenango, menos el municipio de Coatepeque.
- Zona Económica 8: Coatepeque, Suchitepéquez y Retalhuleu.³¹

Las comisiones paritarias recabaran informes sobre las necesidades de vida de los trabajadores y capacidad económica de los patronos, posterior la Comisión Nacional del Salario debe recibir informes de todas las Comisiones Paritarias y a su vez rendir un informe al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del término de quince días siguientes de recibo dicho informe, en el que armoniza los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible, enviando copias de ese dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que éstos realicen las observaciones que consideren pertinentes en un plazo no mayor de treinta días.

El Organismo Ejecutivo, con vista a los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente, por medio de acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos de cada empresa o circunscripción económica. En la mayoría de los casos los patronos y trabajadores determinan el salario por su propia cuenta, la tasa es fijada a través de un punto medio en el cual ambos estén satisfechos.

³¹ http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6923.pdf (Consultado: 7 de mayo de 2018).



El salario mínimo y su fijación se encuentran regulados en los Artículos 103 a 115 del Código de Trabajo.



CAPÍTULO IV

4. La desigualdad salarial que existe en Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el régimen económico y social de Guatemala se funda en principios de justicia social que garantizan la protección económica y jurídica de la familia, y que la fijación periódica del salario mínimo es uno de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, por lo que se debe entender que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social así como también, que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario justo que permita satisfacer sus necesidades mínimas vitales.

Existen fuertes vínculos entre la precarización laboral, pobreza y desigualdad en el país, y el Estado continúa sin cumplir su rol fundamental de ser garante de los derechos laborales y además no interviene para corregir estos problemas debido a esto la violación de los derechos va en aumento.

El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo, a través de un acuerdo gubernativo fija el salario mínimo que entrará en vigencia cada año y el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República determina en el Artículo 103 que el salario mínimo deberá cubrir las necesidades de orden material, moral y cultural de todo trabajador que le permita satisfacer los deberes como miembros de una

familia y el Estado es el obligado a establecer un adecuado salario mínimo, debiéndose basar en los índices reales del costo de la vida en el país y porque La cuota fijada como salario mínimo no sólo debe servir para la sobrevivencia de quienes lo perciben sino que debe permitir el alcance de una vida digna, ausente de carencias para los trabajadores, por lo tanto los salarios mínimos vigentes no cumplen con satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores que los devengan.

Estos mismos acuerdos gubernativos que fijan los salarios mínimos no cumplen con el verdadero fin del derecho laboral de que exista una tutelaridad e igualdad ante los trabajadores, ya que regulan dos distintos montos de salarios para las actividades agrícolas y no agrícolas y para la actividad exportadora y de maquila, por lo que se vulnera el principio de igualdad salarial y además estos no son acordes a la realidad en que se vive en Guatemala, porque no son suficientes para que una familia viva dignamente, además de esto en muchas empresas o en el mercado informal los patronos no pagan el salario mínimo por lo que desde allí radica el problema tanto del Estado por no velar por el estricto cumplimiento de sus normas como el patrono por no garantizar y cumplir con sus obligaciones ante los trabajadores.

4.1 Salarios mínimos según los trabajadores que lo devengan

En Guatemala, a través de los Acuerdos Gubernativos que fijan los salarios mínimos cada año y regulan el monto dependiendo a la actividad que se dediquen y adicionalmente al salario mínimo fijado se deberá cancelar mensualmente al trabajador

la bonificación incentiva de doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00). El primero es para aquellos que desarrollan actividades agrícolas; el segundo es para los que desarrollan actividades no agrícolas, y tercero para los que desarrollan actividades exportadoras y de maquila, lo cual han quedado fijadas así:

4.1.1 Actividades agrícolas

Por actividades agrícolas se entiende prioritariamente aquellas que se desarrollan en el cultivo de los campos, manejo del ganado, los ejidos, y aprovechamiento de las tierras; para tal actividad, el Acuerdo Gubernativo 297 -2017 fija para el año 2018 el salario mínimo de noventa quetzales con dieciséis centavos (Q.90.16) diarios equivalente a once quetzales con veintisiete centavos (Q. 11.27) por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixtas o nocturna, Al mes, sumada una bonificación de Q250, el monto será de Q2 mil 992.37, salario que será aplicable a partir del uno de enero del año dos mil dieciocho.

4.1.2 Actividades no agrícolas

Por actividades no agrícolas se refiere, primordialmente a aquellas que se desarrollan en la actividad del comercio específicamente en la enajenación de bienes y prestación de servicios siempre que no se refieran a actividades propias del aprovechamiento de las tierras y los animales; para tal actividad, el Acuerdo Gubernativo 297 -2017 fija para el año 2018 el salario mínimo de noventa quetzales con dieciséis centavos (Q.90.16) diarios equivalente a once quetzales con veintisiete centavos (Q. 11.27) por hora en

jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixtas o nocturna, Al mes, sumada una bonificación de Q250, el monto será de Q2 mil 992.37, salario que será aplicable a partir del uno de enero del año dos mil dieciocho.

4.1.3 Actividad exportadora y de maquila

La industria de maquila en Guatemala ha tenido un gran impacto en la economía, principalmente en cuanto a la generación de empleo, intercambio tecnológico y el ingreso de divisas. Además, entraña aspectos negativos como el uso de la ley respectiva como mecanismo de evasión fiscal, competencia desleal con productores nacionales y abuso de los trabajadores; para tal actividad, el Acuerdo Gubernativo 297 -2017 fija para el año 2018 el salario mínimo de ochenta y dos quetzales con cuarenta y seis centavo (Q.82.46) diarios equivalente a diez quetzales con treinta centavos (Q. 10.30) por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixtas o nocturna, y al mes, sumada una bonificación de Q250 el monto será de Q2 mil 758.16, salario que será aplicable a partir del uno de enero del año dos mil dieciocho.

4.1.4 Casos especiales

Cuando las peculiaridades y naturaleza de cada trabajo se pacte el pago de la remuneración por hora, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, en ningún caso saldrán perjudicados los trabajadores que ganen por pieza o precio alzado, o a destajo.



4.2 Salarios mínimos fijados en Guatemala

Estos han sido el salario mínimo en los últimos cinco años, de acuerdo a información del portal del Ministerio de Trabajo:

Año 2018

Actividades agrícolas y no agrícolas: Q2 mil 992.37

Actividades de exportadora y de maquila: Q2 mil 758.16

Año 2017

Actividades agrícolas y no agrícolas: Q2 mil 893.21

Actividades de exportadora y de maquila: Q2 mil 667.52

Año 2016

Actividades agrícolas y no agrícolas: Q. 2 mil 747.04

Exportadora y de maquila Q. 2 mil 534.15

Año 2015

Actividades agrícolas y no agrícolas: Q. 2 mil 644.40

Exportadora y de maquila Q. 2 mil 450.95

Año 2014

Actividades agrícolas y no agrícolas: Q. 2 mil 530.34

Exportadora y de maquila Q. 2 mil 346.01

Año 2013

Actividades agrícolas y no agrícolas: Q. 2 mil 421.75

Exportadora y de maquila: Q. 2 mil 246.25³²

La legislación laboral señala que las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para llevar su cometido, las encuestas sobre el costo de vida que realice el Instituto Nacional de Estadística y todos los demás datos que puedan encontrar relativos a su jurisdicción, sobre vivienda, vestuario y alimentos de primera necesidad.

4.2.1 Vigencia del acuerdo gubernativo que fija los salarios mínimos

De acuerdo con lo que se ha enunciado, el acuerdo gubernativo que fija los salarios mínimos es de carácter obligatorio para trabajadores y patronos con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público, La fijación de los salarios mínimos deberá ser anualmente.

4.2.2 Sanciones

A los patronos que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del acuerdo gubernativo que regula los salarios mínimos, se les impondrá una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas, sin perjuicio del

³² <https://stereo100.com.gt/salario-minimo-2018-actividades-agricolas-y-no-agricolas-q2-mil-992-37-actividad-exportadora-y-de-maquilas-q2-mil-758-16/> (Consultado: 21 de julio de 2018)

derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que se les adeuden por ese motivo de conformidad con el artículo 272 literal a) del Código de Trabajo.

4.3 Incidencias en el incumplimiento del salario mínimo

En Guatemala existe un alto porcentaje de familias que no cuentan con un salario digno para sobrevivir, la población viviría mejor si contara con suficientes ingresos para poder vivir cómodamente, pero las intenciones no resuelven los problemas de los salarios y el empleo en la realidad.

Una verdad comprobada por la mayoría de economistas es que los salarios mínimos causan desempleo cuando se fijan por encima del salario de mercado y en este caso, si se trata de lograr la máxima ocupación laboral en un país, es decir, que no haya desempleo, entonces el salario mínimo no es la herramienta adecuada porque precisamente causa desocupación. Esto ocurre en el caso en que el salario fijo esté establecido por encima del salario que libremente determinen las personas sin necesidad de cumplir con alguna norma legal, es decir, el salario de mercado.

Pero todo esto vulnera los derechos de los trabajadores, ya que todo trabajador debe devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades y este se debe fijar tomando en cuenta las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

En Guatemala, el salario mínimo está por encima del salario de mercado y está causando desempleo o bien se crea un mercado informal con salarios de mercado que son más bajos que los puestos formales con el salario mínimo, como consecuencia a esta problemática es que no se cumple el verdadero fin del derecho laboral, que es la tutelaridad e igual hacia el trabajador.

4.3.1 Violación al salario mínimo

La violación al derecho del salario mínimo se da cuando se obliga o no, a los trabajadores, principalmente del sector privado, que perciben sueldos inferiores a los fijados legalmente por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que han sido emitidas mediante Acuerdo Gubernativo, lo cual se consideraría como incumplimiento de la norma y debería ser castigada el patrono por el órgano correspondiente ya que se incurre a una sanción por la violación de una disposición.

El trabajador está en todo el derecho de reclamar un salario mínimo, equitativo e igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

4.3.2 Causas que motivan la violación al salario mínimo

En Guatemala existe diversidad de causas que motivan la violación al salario mínimo, dentro de las cuales se pueden mencionar causas de tipo económico, social y cultural, además se denota la deficiencia de los órganos encargados de velar por el

cumplimiento del mismo, en este caso le corresponde a la Inspección General de Trabajo ya que su función es velar que los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, tanto los patronos como la Inspección General de Trabajo vulneran los derechos de los trabajadores por lo cumplir con lo que ordena la ley.

Por lo que a continuación se explicaran algunas de las causas que dan origen a la violación del salario mínimo;

a) Causas de tipo económico

Se puede mencionar la falta de capacidad de poseen los patronos, en cuanto a liquidez económica, debido a la falta de ingresos que poseen dentro de sus empresas, así también es de mencionar la falta de liquidez que posee el mismo estado para con sus trabajadores, ya que no poseen el presupuesto necesario para cubrir las necesidades de los trabajadores, y muchas veces se encuentra el fenómeno de la desigualdad de salarios entre trabajadores dentro de una empresa o dentro del estado.

b) Causas de tipo social y cultural

Esto se debe a la discriminación de cualquier tipo, ya que es un factor que afecta a toda una sociedad guatemalteca que se encuentra sumergida en una cultura dividida

en razas, color, etnia, y hasta posición socioeconómica, creando círculos de racismo y discriminación entre grupos y como resultado a esa situación provoca que los patronos abusen de los trabajadores vetándolos de los derechos que les asisten creyendo que se encuentran en una posición superior a ellos.

4.3.3 Denuncias por la violación al salario mínimo

Las denuncias por la violación al salario mínimo se dan cuando los trabajadores se presentan ante el órgano competente en este caso puede ser ante la Inspección General de Trabajo o a los Juzgados de Primera Instancia Laboral, posteriormente se le hace saber al patrono que se encuentra violentando los derechos fundamentales laborales de los trabajadores, que sería sobre el pago del salario mínimo y es a partir de este momento en el que se inician las investigaciones laborales por parte del órgano competente para verificar si la denuncia interpuesta es verídica o no.

4.4 Incumplimiento del salario mínimo fijado por el Organismo Ejecutivo y como consecuencia la tergiversación de los principios fundamentales del derecho de trabajo en Guatemala

En Guatemala, existe el derecho constitucional y laboral a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna y corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la fijación y

aplicación del salario mínimo. Legalmente, el salario mínimo se debe fijar periódicamente atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Por lo que se genera una contradicción con lo establecido en el Artículo 91 del Código de Trabajo que establece; “que el monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo”; y el Artículo 104 del Código de Trabajo establece que “el sistema para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración este determinada en un presupuesto público”.

En tal virtud, existe una desigualdad salarial en toda la República de Guatemala para las actividades agrícolas y no agrícolas con las de actividad exportadoras y de maquila debido a que hay una diferencia de Q. 234.21, evidenciado la vulneración del principio de igualdad salarial por lo que se debería de aplicar un único salario para las tres actividades, tanto para la agrícola, no agrícola y de maquila. Además, los patronos de diferentes empresas o dependencias pagan por debajo de la cantidad fijada por el acuerdos gubernativos lo genera una evidente contradicción a los principios, derechos y garantías sociales que la Constitución Política de la República de Guatemala y que el Código de Trabajo garantiza, por lo que se vulnera el derecho a la igualdad, a un salario digno, igual trabajo e igual salario, Asimismo, contravienen los principios

fundamentales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de Derecho Laboral.

El fin de aprobar salarios mínimos se fundamenta en la necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Si bien es cierto, las personas por la necesidad, se pueden ver forzadas a aceptar cualquier condición laboral que iría en contra de dicho ordenamiento, por lo cual, se estima que no pueden ser aceptados de ninguna manera, ya que no podrían llegar a cubrir el costo de vida de una familia promedio tomando en cuenta el costo de la canasta básica a nivel nacional, de tal forma resulta insuficiente garantizar condiciones mínimas para vivir dignamente.

Por lo tanto, es deber del Estado garantizarle a los habitantes, la vida, la libertad, la justicia, la paz y el desarrollo integral y el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, en el cual el Estado es el garante del bienestar de los ciudadanos guatemaltecos en todos sus derechos.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que busca compensar las desigualdades en las relaciones de trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio y una de las aspiraciones de todo ordenamiento laboral es la obtención de salarios que permita una existencia digna para el trabajador y su familia, ya que el salario es uno de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho laboral es una rama del derecho público que tiene como finalidad regular la relación de trabajo que surge entre el patrono y el empleador, por lo que es muy importante conocer los derechos que le asisten a los trabajadores ya que una de las aspiraciones de todo ordenamiento jurídico laboral es la regulación de salarios que le permitan una existencia digna siendo esto un elemento fundamental de la relación de trabajo.

El incumplimiento y la desigualdad de los salarios mínimos vulnera los principios, garantías y derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala les confiere a los habitantes, ya que no llegan a cubrir el costo de vida de una familia promedio tomando en cuenta el costo de la canasta básica a nivel nacional.

Se propone como una posible solución a la problemática, que el Estado de Guatemala a través de las autoridades encargadas velen por el estricto cumplimiento del acuerdo gubernativo que fija los salarios mínimos para cada año laboral, se asesoren que los patronos paguen el salario mínimo y además que se cumpla con lo establecido en los Artículos 91 y 103 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia y que por ende no puede ser inferior al que se fije como mínimo.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Derecho individual del trabajo**. Argentina: Editorial Heliasta, 1996.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**, México: Editorial Porrúa, 1979.

DE DIEGO, Julian A. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Argentina, Buenos Aires: Fondo Editorial de Derecho y Economía, 2008.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Editorial Porrúa, 1971.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar de León, 2011.

FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix. 2007.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. México: Editorial Porrúa, 1976.

<http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/21787.pdf> (Consultado: 20 de diciembre de 2017).

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Sac-Yasmira.pdf> (Consultado: 21 de enero de 2018).

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6923.pdf (Consultado: 7 de mayo de 2018).



<https://es.scribd.com/doc/25441821/REMUNERACIONES-Etimologia-Salario-Deriva-Del-Latin-Salarium> (Consultado: 27 de julio de 2018)

<https://stereo100.com.gt/salario-minimo-2018-actividades-agricolas-y-no-agricolas-q2-mil-992-37-actividad-exportadora-y-de-maquilas-q2-mil-758-16/> (Consultado: 21 de julio de 2018)

KROTOSCHIN, Ernesto. **La relación de trabajo de los funcionarios y empleados públicos**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma. 1993.

RODRIGUEZ MANZINI, Jorge. **Curso de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea, 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. **Ley Federal del Trabajo de 1970 Reforma Procesal** México: Editorial Porrúa, 1979.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. 1948.

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

Convenio 95 relativo sobre la protección del salario, de la Organización Internacional del Trabajo. 1949.

Ley Federal del Trabajo Mexicana, Decreto 1970 del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.