

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



**EL ORGANISMO EJECUTIVO DEBE CUMPLIR CON FIJAR UN SALARIO MÍNIMO QUE
PERMITA UNA VIDA DIGNA AL TRABAJADOR EN TODA LA REPÚBLICA**

HÉCTOR ROLANDO HERNÁNDEZ DOMINGO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2019

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

**EL ORGANISMO EJECUTIVO DEBE CUMPLIR CON FIJAR UN SALARIO MÍNIMO QUE
PERMITA UNA VIDA DIGNA AL TRABAJADOR EN TODA LA REPÚBLICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HÉCTOR ROLANDO HERNÁNDEZ DOMINGO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



Guatemala, octubre de 2019

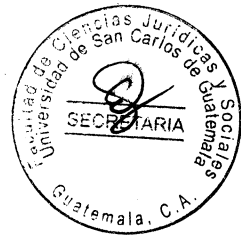
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arreaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 23 de agosto de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, SANDRA ISABEL TARACENA VILLATORO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
HÉCTOR ROLANDO HERNÁNDEZ DOMINGO, con carné 200816651,
 intitulado LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DEMOCRÁTICO DE INCOSNTITUCIONALIDAD; EN LA
PROPUESTA DE REGULAR SALARIOS DIFERENCIADOS EN GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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

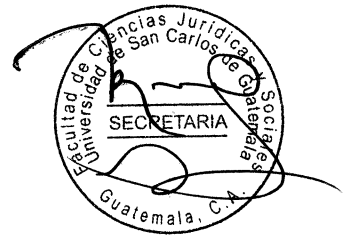


Fecha de recepción 30 / 7 / 2017


 Asesor(a) **SANDRA ISABEL TARACENA VILLATORO**
 (Firma y Sello) **ABOGADO Y NOTARIO**



**SANDRA ISABEL TARACENA VILLATORO
ABOGADA Y NOTARIA**



Guatemala, 30 de octubre de 2017.

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



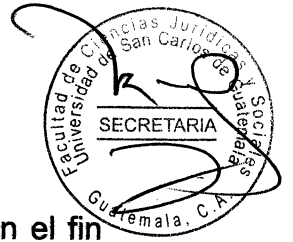
Apreciable Licenciado Orellana:

En cumplimiento del nombramiento recaído en mi persona designado por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller **HÉCTOR ROLANDO HERNÁNDEZ DOMINGO**, haciendo la observación que no es pariente consanguíneo de mi persona dentro de los grados de ley, el cual fue intitulado: **"LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DEMOCRÁTICO DE INCONSTITUCIONALIDAD, EN LA PROPUESTA DE REGULAR SALARIOS DIFERENCIADOS EN GUATEMALA"**, no obstante, por estar el trabajo sujeto a estudio, se le sugirió la modificación de dicho título, quedando de la siguiente manera: **"EL ORGANISMO EJECUTIVO DEBE CUMPLIR CON FIJAR UN SALARIO MÍNIMO QUE PERMITA UNA VIDA DIGNA AL TRABAJADOR EN TODA LA REPÚBLICA"**, por tal motivo informo lo siguiente:

1. Con la finalidad de asesorar correctamente al bachiller Hernández Domingo, procedí a revisar el plan de investigación aprobado y autorizado en su momento por esta honorable Unidad, con la finalidad de comprender el enfoque y criterio del bachiller, por lo que la asesoría se realizó en varias sesiones de trabajo, teniendo como objetivo, realizar correcciones y observaciones necesarias al contenido técnico y científico de la tesis, lo cual permitió una mejor ilustración y exposición de la misma.
2. Durante el desarrollo de la investigación pude observar que el trabajo del bachiller Hernández Domingo, se realizó con responsabilidad y dedicación, asimismo, dicha investigación se encuentra clasificada como cualitativa, en la

SANDRA ISABEL TARACENA VILLATORO
ABOGADO Y NOTARIO

**SANDRA ISABEL TARACENA VILLATORO
ABOGADA Y NOTARIA**

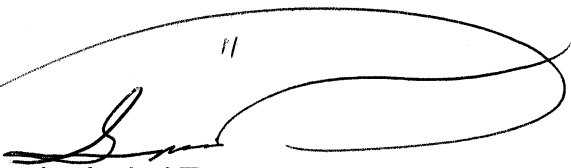


cual se emplearon los métodos: analítico, deductivo y comparativo, con el fin de identificar e interpretar el objeto de la investigación y los sujetos que intervienen en la misma, además es necesario resaltar que las técnicas empleadas fueron: resumen, revisión bibliográfica, estadística y fichaje con la finalidad de recabar datos verídicos y precisos para sustentar el contenido del tema.

3. Este trabajo de investigación, desarrolla una parte de la legislación laboral de Guatemala, la cual reúne un conjunto de principios, leyes y convenios internacionales que protegen la institución del salario mínimo, previamente estudiados y analizados por el bachiller Hernández Domingo, que por medio del manejo de métodos y técnicas de investigación, así como también, del uso adecuado de una bibliografía seleccionada, se logró confirmar la hipótesis planteada, dando como resultado, la formulación de la conclusión discursiva de esta investigación documental.
4. Finalmente, considero que la contribución científica de esta investigación, es ilustrar que actualmente existe una vulneración al salario mínimo en Guatemala y que ante esta situación, es deber del Organismo Ejecutivo cumplir con fijar un salario mínimo que se apegue a la canasta básica, teniendo como posible solución, que se promueva una política de salarios mínimos que tenga como finalidad dignificar el esfuerzo del trabajador guatemalteco, por tal motivo, esta investigación es un aporte académico para la sociedad guatemalteca, que es de fácil comprensión para el lector.

Por lo que como asesora del trabajo de tesis elaborado por el bachiller **Héctor Rolando Hernández Domingo**, a mi criterio cumple con los requisitos prescritos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORALE** al mismo, manifestando que puede continuarse con el trámite establecido, para posterior evaluación del grado académico correspondiente.

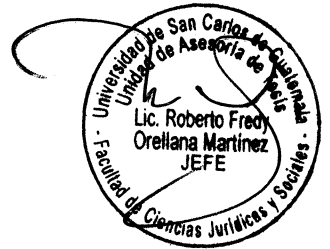
Atentamente,


Licda. Sandra Isabel Taracena Villatoro
Asesora de Tesis
Colegiada No. 3955

SANDRA ISABEL TARACENA VILLATORO
ABOGADO Y NOTARIO



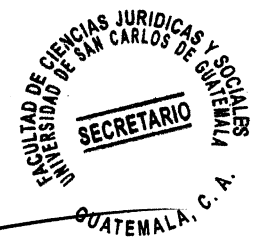
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

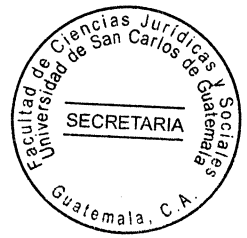


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de julio de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HÉCTOR ROLANDO HERNÁNDEZ DOMINGO, titulado EL ORGANISMO EJECUTIVO DEBE CUMPLIR CON FIJAR UN SALARIO MÍNIMO QUE PERMITA UNA VIDA DIGNA AL TRABAJADOR EN TODA LA REPÚBLICA. 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/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme todo su amor incondicional, por permitirme la vida y por proveerme las fuerzas necesarias para seguir cumpliendo mis metas.

“Encomienda a Jehová tu camino, y confía en él; y él hará”
Salmos 37:5

A MIS PADRES:

Por darme todo su amor y confianza, por haberme orientado académicamente desde mi infancia, y por estar presentes en cada etapa de mi vida.

A MIS HERMANOS:

Por cada momento que hemos vivido en el trayecto de nuestras vidas, por la confianza y el apoyo incondicional que mutuamente nos hemos dado.

A MIS AMIGOS:

Por mantener su amistad y por ofrecerme su confianza.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, y en especial, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme las puertas del conocimiento para servicio de la sociedad guatemalteca.

PRESENTACIÓN

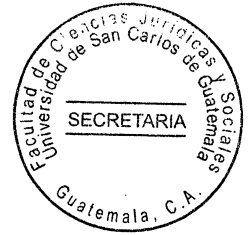


Se desarrolla un análisis sobre la institución del salario mínimo, de la responsabilidad del Organismo Ejecutivo frente a los trabajadores guatemaltecos y la importancia de una política de salarios mínimos para Guatemala, demostrando en cada tema antecedentes históricos, características, y principalmente lo que establece el marco jurídico laboral de Guatemala. Esta investigación pertenece a la rama del derecho laboral y por ende es de tipo cualitativo.

Se realizó en el departamento de Guatemala, utilizando información correspondiente al periodo del año 2012 al año 2017. El objeto de estudio fue el salario mínimo en Guatemala y la discrecionalidad que mantiene el Organismo Ejecutivo al momento de aprobar salarios mínimos injustos. Los sujetos de estudio fueron los trabajadores, patronos, Organismo Ejecutivo y demás instituciones públicas que participan en la fijación del salario mínimo en Guatemala, tal como lo establece el Código de Trabajo, Decreto 1441.

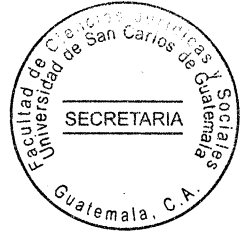
El aporte académico del tema es apoyar y fortalecer la institución del salario mínimo en Guatemala, así como promover la importancia de una política de salarios mínimos con el respaldo del Organismo Ejecutivo y demás instituciones que participan en el procedimiento de fijación del salario mínimo, esto con el fin de fijar una cuantía más favorable para el trabajador debido a que ésta se encuentra por debajo del precio de la canasta básica vital.

HIPÓTESIS

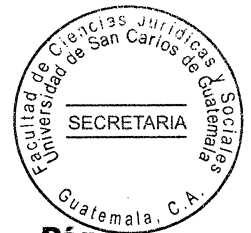


Debido a las dudas que hasta hoy día origina la fijación del salario mínimo, deja en evidencia la realidad que siempre afronta el trabajador guatemalteco para poder atender sus necesidades básicas y de su familia, porque el salario mínimo que actualmente percibe la mayoría de trabajadores del sector privado, no coincide con la canasta básica vital, mucho menos se encuentra atendiendo lo que regula el derecho laboral guatemalteco, esto significa que las actuaciones del Organismo Ejecutivo quien actúa por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no se encuentran apegados a los informes y estudios realizados por las Comisiones Paritarias y demás instituciones que participan en este procedimiento, asimismo se tiene antecedentes por parte del Organismo Ejecutivo de favorecer intereses del sector empresarial, dando como resultado la existencia de un círculo vicioso que vulnera el procedimiento de fijación del salario mínimo en Guatemala.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La comprobación de la hipótesis planteada utiliza los métodos analítico, deductivo, sintético y comparativo, es valida teniendo como base, la legislación laboral guatemalteca la cual incluye Convenios internacionales y doctrina para lograr un mejor razonamiento, así como el respaldo de revistas, documentos y estadísticas que permiten fundamentar y evidenciar de manera correcta la presente investigación. Se logró comprobar la hipótesis planteada, debido a que el Organismo Ejecutivo y demás instituciones encargadas de la fijación del salario mínimo en Guatemala, siguen sin atender lo que preceptúa la ley, imponiendo cuantías fuera de la realidad económica y social del trabajador guatemalteco, sumándole a esto antecedentes de parte del Organismo Ejecutivo donde ha creado Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos con el objeto de favorecer intereses del sector empresarial, por lo que es necesario implementar políticas de salarios mínimos para que el Organismo Ejecutivo como principal actor en este procedimiento cumpla con su función y actúe en beneficio de los más desfavorables.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Antecedentes del derecho del trabajo.....	2
1.3. Historia de la legislación laboral en Guatemala.....	7
1.4. Contenido del derecho del trabajo.....	9
1.4.1. Derecho individual del trabajo.....	10
1.4.2. Derecho colectivo del trabajo.....	10
1.4.3. Derecho procesal del trabajo.....	11
1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	11
1.5.1. Naturaleza privada.....	12
1.5.2. Naturaleza pública.....	13
1.6. Principios que inspiran la legislación laboral guatemalteca.....	13
1.7. Sujetos del derecho individual del trabajo.....	17
1.7.1. Patrono.....	18
1.7.2. Trabajador.....	19
1.8. La Organización Internacional del Trabajo.....	20
1.8.1. Antecedentes históricos de la Organización Internacional del Trabajo.....	21
1.8.2. Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.....	23



CAPÍTULO II

2. Salario.....	31
2.1. Definición de salario.....	31
2.2. Naturaleza jurídica del salario.....	33
2.2.1. Teoría del carácter alimentario.....	33
2.2.2. Teoría de la personalidad.....	33
2.2.3. Teoría del crédito.....	34
2.2.4. Teoría de la contraprestación.....	34
2.2.5. Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador.....	35
2.3. Clases de salario.....	35
2.3.1. Salario ordinario.....	36
2.3.2. Salario extraordinario.....	36
2.3.3. Salario nominal.....	36
2.3.4. Salario real.....	36
2.3.5. Salario efectivo.....	37
2.3.6. Salario promedio.....	37
2.3.7. Salario directo e indirecto.....	37
2.3.8. Salario en dinero y en especie.....	38
2.3.9. Salario mínimo.....	38
2.4. Principios del salario.....	39
2.5. Formas de fijación de salarios.....	43

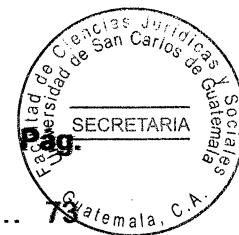


CAPÍTULO III

3. El salario mínimo en Guatemala.....	47
3.1. Marco jurídico del salario mínimo en Guatemala.....	50
3.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	51
3.1.2. Código de Trabajo de Guatemala.....	51
3.1.3. Convenios internacionales en materia de salario.....	52
3.2. Instituciones que participan e intervienen en el procedimiento de fijación del salario mínimo	55
3.2.1. Comisión Nacional del Salario.....	56
3.2.2. Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.....	59
3.2.3. Junta Monetaria del Banco de Guatemala.....	62
3.2.4. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	63
3.3. Procedimiento legal para la fijación y revisión de salario mínimo.....	63
3.3.1. Procedimiento de fijación del salario mínimo.....	64
3.3.2. Procedimiento de revisión del salario mínimo.....	67
3.4. Fundamento legal de los elementos que determinan el salario mínimo.....	68

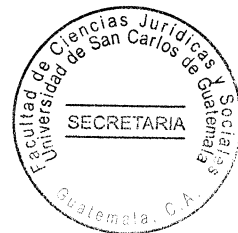
CAPÍTULO IV

4. El Organismo Ejecutivo debe cumplir con fijar un salario mínimo que permita una vida digna al trabajador en toda la república.....	71
--	-----------



4.1. Análisis del principal fenómeno que vulnera el salario mínimo en Guatemala.....	73
4.1.1. Definición de globalización.....	73
4.1.2. Antecedentes históricos de la globalización.....	74
4.1.3. Consecuencias de la globalización en Guatemala.....	75
4.1.4. Observaciones generales al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado recientemente por Guatemala.....	78
4.2. Discusión sobre el salario mínimo que evidencio arbitrariedad por parte del Organismo Ejecutivo.....	82
4.3. Marco jurídico que debe respetar el Organismo Ejecutivo en el procedimiento de fijación del salario mínimo.....	90
4.4. La importancia de una política de salarios por parte del Organismo Ejecutivo.....	95
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

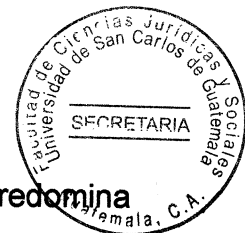
INTRODUCCIÓN



El propósito de la presente investigación, es dar a conocer ante la sociedad guatemalteca que actualmente existe una total discriminación económica hacia el trabajador por parte del patrono, responsabilizando principalmente al Organismo Ejecutivo por actuar de una manera discrecional. El salario mínimo en Guatemala es un tema de bastante importancia para la mayoría de los trabajadores guatemaltecos, debido a que dependen de un salario para poder atender sus necesidades básicas, sin embargo en la actualidad se ha confirmado que las cuantías del salario mínimo para las diferentes actividades económicas se encuentra por debajo de lo que establece la ley, vulnerando esta manera normas y principios plenamente establecidos en la legislación laboral de Guatemala.

La hipótesis comprobada en esta investigación consistió en demostrar que actualmente existe debilidad en el procedimiento de fijación del salario mínimo debido a que la participación del Organismo Ejecutivo al momento de fijar el salario mínimo no obedece a los informes y estudios realizados por las comisiones paritarias y demás instituciones, teniendo como consecuencia que el trabajador guatemalteco no pueda atender sus necesidades básicas y de su familia tal como lo establece la ley.

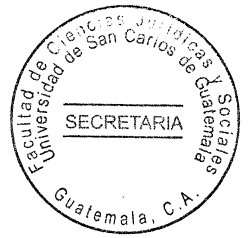
El objetivo general fue plantear un análisis sobre la situación económica que enfrenta actualmente trabajador frente al patrono, orientándose principalmente a que es deber del Organismo Ejecutivo, fijar un salario mínimo que le permita una vida digna al



trabajador, teniendo como base la existencia de un marco jurídico en donde predomina lo que establece el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo.

El desarrollo del contenido de la presente tesis consta de cuatro capítulos, los cuales están ordenados de la siguiente forma: en el primero, se analiza y desarrolla todo lo relativo al derecho del trabajo; en el segundo, se expone todo lo relativo al salario; en el tercero, se enfoca principalmente al salario mínimo en Guatemala; y en el cuarto, se analiza y expone que el Organismo Ejecutivo debe cumplir con fijar un salario mínimo que permita una vida digna al trabajador en toda la república. Es a través de la utilización de los métodos analítico, deductivo, sintético y comparativo que se logra procesar toda la información plasmada en esta investigación, sin descuidar el uso de la técnica bibliográfica que fue base para establecer el contenido de esta investigación que se encuentra fundamentada en base a leyes, libros y documentos que actualmente existen en relación al tema.

De acuerdo con todo lo expuesto anteriormente, se concluye que es deber del Organismo Ejecutivo cumplir y hacer cumplir las leyes, esto significa que si la ley establece que el salario mínimo de un trabajador debe atender sus necesidades básicas, se debe de cumplir con fijar una cuantía justa y equitativa a favor de éste, que atienda como mínimo el costo de la canasta básica vital, dejando en el entendido que fijar un salario justo a favor del trabajador, significa respetar lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Este derecho surgió debido a que el dinamismo y evolución social fueron provocando diferentes formas de trabajo, donde los movimientos económicos así como los modos de producción fueron creando desigualdades laborales hacia la clase trabajadora, que hasta el día de hoy, son el fuerza de trabajo que hace posible el desarrollo en la sociedad. En la actualidad el fin principal de esta normativa es regular con justicia y equidad la relación laboral entre patrono y trabajador, teniendo como órgano mediador a la Organización Internacional del Trabajo, quien se ha encargado de proteger al trabajador y a su familia, utilizando como base los convenios internacionales suscritos en esta materia por los países afiliados.

1.1. Definición

El derecho laboral se define como: "el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado".¹

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 20.



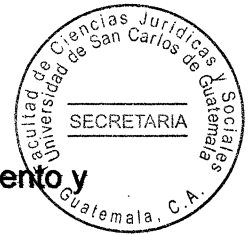
De acuerdo con la definición anterior se concluye que el derecho de trabajo: es el conjunto de principios y normas de carácter jurídico que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, con el fin de reconocer y promover un mínimo de garantías sociales y derechos a favor del trabajador, otorgándole protección jurídica preferente por ser quien se encuentra en desventaja ante el empleador, logrando asimismo negociar mejores condiciones de trabajo.

1.2. Antecedentes del derecho del trabajo

Las sociedades humanas han pasado por diversas etapas históricas, las cuales han venido formando y evolucionando diferentes modos de producción a través del tiempo, esto permitió que las relaciones laborales fueran más frecuentes entre las personas dando origen al nacimiento del derecho del trabajo y dejando como antecedentes:

- a) La prehistoria: Es aquí donde el ser humano comienza por ser nómada, dedicado a la recolección de frutos, caza de animales, entre otros, luego cambia al sedentarismo lo cual dio origen al cultivo de siembras para su sobrevivencia. Aquí encontramos las etapas prehistóricas como: a) Edad de Piedra: cuya materia de trabajo fue la piedra; y b) Edad de los metales; siendo la materia de trabajo el cobre, bronce, hierro y posteriormente el oro y la plata.

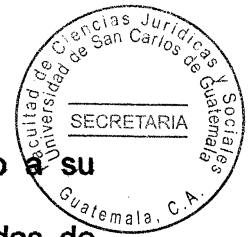
- b) La historia: es la etapa en donde ocurre una interconexión de fenómenos sociales y económicos, formándose principalmente de las siguientes etapas:



- **Edad Antigua:** Data 3000 años antes de Cristo y se caracteriza por el surgimiento y desarrollo de la vida urbana, el poder de los reyes, la estratificación social, organización y desarrollo de las religiones y principalmente el desarrollo y fortalecimiento del comercio.
- **Edad Media:** Fue 476 años después de Cristo hasta 1453, se caracterizó por el predominio de la agricultura, el autoconsumo, el dominio del señor feudal, grupos privilegiados, consolidación de la iglesia católica y predominio de la vida rural. Concretamente el feudalismo se ubicó en el Siglo XI en que iniciaron con las primeras corporaciones de oficios, que se clasificaban en tres categorías: de los aprendices, los oficiales o compañeros y los maestros.

Este último es la categoría más alta a la que podía alcanzar una persona dentro del modo de producción feudal, donde la figura de los señores feudales fue muy importante por ser los propietarios de la tierra, quienes también eran denominados terratenientes, por otro lado se encontraban los siervos de la gleba también llamados campesinos o colonos quienes estaban asignados para trabajar las tierras de los señores feudales.

- **Edad Moderna:** Tuvo su inicio a partir año 1500 hasta el año 1800, se caracterizó por: los avances científicos y tecnológicos; descubrimientos geográficos los cuales vinieron a intensificar el trabajo promoviendo de esta forma la expansión del comercio; el renacimiento de las artes y letras; formación de grandes monarquías; desarrollo cultural y el surgimiento del sistema capitalista el cual fue producto del

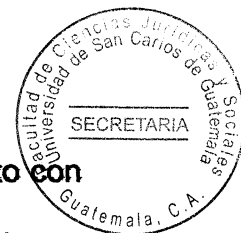


exceso de tierra y capital proveniente de la propiedad privada, llegando a su máxima expresión con la Revolución Industrial que imponía largas jornadas de trabajo entre 14 a 16 horas diarias, teniendo como consecuencias una total explotación de los trabajadores.

- **Edad Contemporánea:** Tuvo su inicio en el año 1789 hasta la actualidad, se caracterizó por el afianzamiento del gobierno republicano, difusión y consolidación de los derechos del hombre, autonomía gubernamental de áreas coloniales y una constante lucha por parte de los trabajadores por mejorar sus salarios y condiciones de vida, es en esta etapa donde algunos países con capital vinieron a someter a otros países con el fin de abastecerse de materias primas.

Sin embargo es necesario puntualizar que los modos de producción tienen una singularidad específica, los cuales se detallan a continuación:

- a) **Despótico tributario:** Fue un modo de producción específicamente de la comunidad primitiva, dirigida por el matriarcado cuya actividad fue la caza, pesca, recolección de frutos, es aquí donde se ubican a los incas, mayas, aztecas, asiáticos, es decir fue la economía de consumo.
- b) **Modo de producción esclavista:** Este modo de producción surgió por motivo del dinamismo social de las guerras que dejaba como resultado a los esclavos, fue dirigido por el patriarcado quienes realizaban trueques y fue la agricultura la que dejó el excedente en la producción económica.

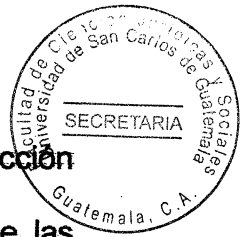


c) **Modo de producción feudal:** Este modo de producción entra en funcionamiento con el descubrimiento de América, etapa en el que Guatemala es colonizada para luego pasar a una época de independencia la cual dejó dos posturas en el ámbito político y económico siendo una de ellas el periodo conservador y el periodo liberal teniendo como denominador común grandes producciones de café a cargo de los siervos, colonos quienes estaban bajo el dominio del señor feudal.

d) **Modo de producción capitalista:** Por medio de este modo producción, se inició con la producción de añil para consumo textil, pasando luego a una etapa conservadora en donde se produjo la grana y finalmente una etapa liberal en donde el café, el banano, el algodón fueron los principales productos que permitieron generar producción en donde continuaba predominando la explotación.

Para tener una mejor ilustración es aquí donde se promulgaron las Leyes de Indias dictadas por España en 1593, que tenía como fin regular la jornada de trabajo y establecer que solo fueran ocho horas diarias de trabajo, ya que las jornadas de trabajo eran muy extensas debido a que existía una producción exagerada, dichas leyes nunca llegaron a ser aplicables hasta que ocurrió la firma del Tratado de Versalles en 1919.

Con la Independencia de los Estados Unidos de América en el año 1776 y la Revolución Francesa en el año 1789 dichos acontecimientos provocaron cambios sustanciales en lo político, ideológico y principalmente lo económico, dando inicio a la producción a gran escala, lo que contribuyó a que se fueran multiplicando cada

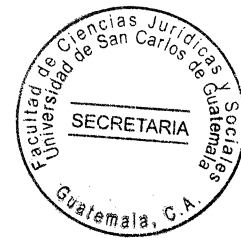


vez más fábricas. Como consecuencia se dejó a un lado toda la producción artesanal, debido a que esta no competía con las grandes producciones de las fábricas, lo que ocasiono que las personas que se dedicaban a la producción artesanal buscarán la forma de incorporarse al trabajo de las fábricas.

El modo de producción capitalista mantiene ciertas características entre ellas es que siempre está en poder de un sector minoritario de la población que posee riqueza teniendo en su poder la propiedad los medios de producción o capital, sin embargo para que éste modo capitalista funcione en su integridad debe existir un sector mayoritario de la población quienes prestan sus servicios a la producción y a cambio reciben un pago como prestación de servicios, denominado salario.

Con el surgimiento del modo de producción capitalista, surge la idea del derecho de trabajo, etapa en el cual las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren la categoría de derecho.

El sistema capitalista como modo de producción, hace que exista el derecho de trabajo debido a que es necesario regular las condiciones en una relación laboral entre patrono y trabajador, es por ello que las normas de esta rama jurídica mantienen una orientación de una lógica jurídica tradicional, la cual tiene como principal función impartir justicia ante situaciones de desigualdad que deriven de una relación de trabajo.

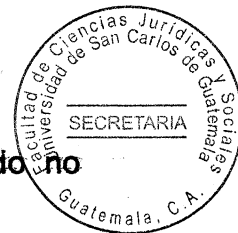


1.3. Historia de la legislación laboral en Guatemala

La historia de la legislación laboral en Guatemala se fue formando por una sucesión de leyes de trabajo que en su momento fueron el inicio y base de esta materia, a continuación se desarrolla los detalles más relevantes de la legislación laboral guatemalteca:

- a) La primera regulación laboral guatemalteca fue el Decreto 177 del 3 de abril de 1877, Reglamento de jornaleros, dicha ley regulaba los contratos entre patronos y trabajadores de aquella época.
- b) Posteriormente se puso en funcionamiento la Ley de Trabajadores Decreto número 253 del año 1894, dicha ley fue el reglamento aplicable a los dueños de fincas y jornaleros, pero la misma no obtuvo resultados por no tener suficiente alcance.
- c) Otra de las leyes fue el Decreto 486, emitida también en el año 1894, el cual contenía literalmente en uno de sus artículos lo siguiente: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, pero el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente”.² De acuerdo a lo anterior, se puede mencionar que este Decreto

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 49.



no fue tan viable para el derecho del trabajo debido a que su contenido no favorecía al trabajador como tal.

- d) La creación del Decreto número 669 del año 1906, también denominado Ley Protectora de Obreros sobre accidentes de trabajo, su relevancia fue anticipar la futura previsión social y desde entonces hasta nuestra actualidad ha sido aplicable.

- e) Seguidamente en el año 1926 surge la Ley del Trabajo, con el objetivo de crear un conjunto sistematizado de contenido laboral. Con esto se estructuran técnica y ordenadamente los diferentes temas y capítulos e inspirados en base a los principios tutelares del derecho laboral. Dentro del contenido de esta ley se encontraba: la protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera (períodos prenatal y postnatal, inamovilidad, lactancia) y jornada extraordinaria. Además se esbozó la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo que incluía la huelga.

- f) Con el fin de seguir mejorando la legislación laboral en el año 1947, se creó el Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, el cual tuvo como inspiración leyes y códigos de países latinoamericanos, éste código fue resultado de una etapa democrática del país, siendo el primer código en regular el seguro social.

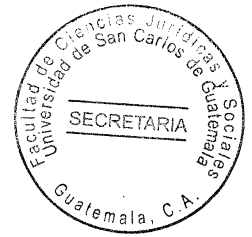


g) Finalmente surge el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual fue emitido en mayo del año 1961 y hasta la fecha el actual Código de Trabajo que rige en nuestra legislación en materia laboral. Esta normativa sufre la primera reforma en el año de 1992 por medio del Decreto número 64-92, el motivo de dicha reforma se debió a las presiones ejercida por los sindicatos norteamericanos con el fin de regular los aspectos siguientes:

- Regular la discriminación en el trabajo por factores como sexo, religión y educación.
- Regulación de solicitud de permisos y licencias laborales.
- En el campo colectivo fomentar la protección a favor de los sindicatos, así como velar por el derecho de inamovilidad de trabajadores e incrementar las sanciones en caso de los despidos no autorizados previamente.

1.4. Contenido del derecho del trabajo

El contenido del derecho del trabajo, se refiere a la estructura o esquema en que está dividida esta rama, para ello es necesario mencionar que existen varias clasificaciones debido a que cada autor lo plantea desde su propio punto de vista. Para el desarrollo de este estudio se utilizará la clasificación tradicional de tres partes, siendo las siguientes:



1.4.1. Derecho individual del trabajo

Se le considera derecho individual del trabajo al conjunto de normas y principios que regulan las relaciones de trabajo, teniendo como punto de partida el reconocimiento de derechos a favor de una clase social denominada trabajadora, sin embargo este derecho se clasifica de la siguiente manera:

- a) La parte general que constituye los principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente generadora de éste cuerpo de normas, que son la base para apreciarse, analizarse e interpretarse el derecho del trabajo.
- b) La parte especial que contiene los derechos, obligaciones, y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que encierran las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones del trabajador para hacerse acreedor de aquellas.

1.4.2. Derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo se encuentra constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen como la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga, el paro y los distintos cuerpos normativos que surgen con motivo de la aplicación del derecho colectivo del trabajo, la potestad estipularia en el ámbito laboral, la previsión social y la participación de los trabajadores en política estatal.



1.4.3. Derecho procesal del trabajo

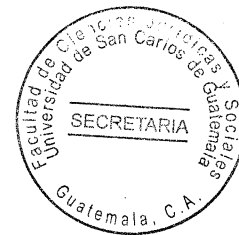
Existen diferentes puntos de vista sobre el derecho procesal del trabajo siendo una de ellas la siguiente definición: “es el que se encuentra constituido por las normas procesales que tienen la finalidad de la resolución de conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo, así como de las instituciones públicas que aplican estos procesos en las relaciones laborales”.³

Sin embargo es importante considerar que en el ámbito procesal del derecho de trabajo no solo se abarca lo individual si no también lo colectivo, por lo que una definición más concreta de este derecho es la siguiente: es el que consiste en un conjunto de normas instrumentales que regulan la solución judicial de conflictos ya sean de origen individual o colectivo.

1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

La naturaleza del derecho de trabajo busca determinar la ubicación y pertenencia de esta institución dentro de las ramas principales del derecho, en este caso la doctrina expone las diferentes concepciones que han surgido y obedecen a las diferentes interpretaciones que cada autor ha aportado con sus conocimientos, siendo las concepciones más importantes las siguientes:

³ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 7.



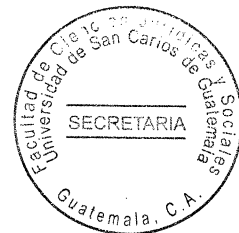
1.5.1. Naturaleza privada

Esta concepción establece que el derecho del trabajo pertenece a la rama del derecho privado, debido a que considera que los actos de los particulares predominan siempre sobre el interés general. Anteriormente, a esta tendencia el derecho privado también se le consideró como tronco común del derecho civil y por esa razón fue rigiendo todos los actos de la vida de los ciudadanos.

Como antecedente se puede mencionar que “hasta antes de la Primera Guerra Mundial, el derecho de los trabajadores se consideró de naturaleza privada, por mantenerse aún los principios de la doctrina liberal que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de servicios. Actualmente, algunas instituciones del Derecho de Trabajo figuran en el contenido de las normas civiles y el Código Civil de Guatemala de 1877 regulaba el Contrato de Locación de Servicios que constituyó el primer antecedente del actual contrato individual de trabajo”.⁴

Se concluye que la naturaleza del derecho del trabajo según esta rama será considerada privada, debido a que goza de la autonomía del derecho civil, dando mayor importancia a la regulación de actos que se generan entre los particulares que sobre los de interés general, teniendo como primeros antecedentes de este derecho la aplicación de normas civiles, finalizando en que el derecho de trabajo es tan antiguo como la sociedad misma.

⁴ Franco López. *Op Cit.* Pág. 80.



1.5.2. Naturaleza pública

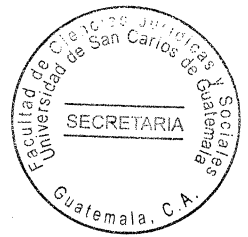
El tratadista Mario de la Cueva, expone que la naturaleza pública del derecho del trabajo es: "La voluntad de los particulares que no puede eximirse de la observancia de la ley, ni alterarla ni modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados aquellos que no afecten directamente el interés público y la renuncia no perjudique derechos de terceros. Esta rama sostiene que la imperatividad que radica en las normas laborales no pueden dejarse de cumplir y solo es aceptada la renuncia por parte del patrono, ya que lo que busca es ofrecer las garantías mínimas para beneficio del trabajador, ya que el fin principal es proteger al trabajador".⁵

Según la corriente de esta naturaleza, considera que las relaciones entre empleados y patronos deben de estar bajo el control de un tercero, en este caso bajo la observancia del Estado, quien será, el que impondrá normas para regular todos los actos que se originen en una relación de trabajo, ofreciendo garantías mínimas y protección a favor del trabajador.

1.6. Principios que inspiran la legislación laboral guatemalteca

El significado de principio consiste básicamente en el fundamento de algo, es a partir de ahí, donde se establece el nacimiento del derecho de laboral, en este caso el Código de Trabajo, Decreto 1441, establece los siguientes principios los cuales

⁵ **ibid.** Pág. 81.



fundamentan el derecho laboral en Guatemala:

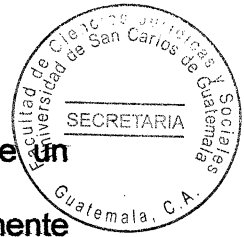
a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar

El Código de Trabajo en su cuarto considerando, inciso a, establece que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Es necesario vincular este principio con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 al referirse a la Tutelaridad de las leyes de trabajo, donde se establece que 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, haciendo de observancia general, que si existieren conflictos relativos al trabajo, la ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Se concluye que este principio lo que busca es compensar la desigualdad económica de los trabajadores al aplicar las disposiciones legales, sin embargo, es necesario que las leyes faculden al juzgador para tomar decisiones equitativas y considerar las desventajas que el trabajador presenta, ofreciendo un trato justo y equilibrado según sea el caso demandado para sustentar una resolución pertinente.

b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Este principio que inspira al Código de Trabajo, tiene su fundamento en el cuarto



considerando, inciso b, el cual establece, que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Asimismo este principio es vinculante con el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que es ahí, donde se encuentra regulado los derechos sociales mínimos que deben regir en las leyes laborales y en la actividad judicial cuando se recurra a los tribunales por reclamos en favor del trabajador.

c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Este principio se encuentra en el cuarto considerando, inciso b, del Código de Trabajo, donde establece que es necesario por la existencia de las desigualdades en el orden económico social entre los sujetos que integran una relación laboral, así mismo la condición que mantiene el patrono podría afectar en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo. El segundo factor es la imperatividad del derecho de trabajo, con este factor la aplicación del derecho es forzosa en relación a las prestaciones mínimas (garantías sociales mínimas) establecidas en las leyes vigentes, con esto se logra la protección y beneficio del trabajador debido a que este es la parte más débil en una relación jurídica laboral.



d) El derecho del trabajo es realista y objetivo

Este principio se encuentra en el cuarto considerando, inciso d, del Código de Trabajo, a través de este principio se logra establecer que el derecho del trabajo es considerado realista, debido a que estudia al individuo en su realidad social, al mismo tiempo reconoce que para resolver un caso determinado es necesario la existencia de la equidad y que también es indispensable enfocarse en la posición económica entre las partes que forman el vínculo laboral; este mismo principio considera al derecho del trabajo como objetivo, debido a que persigue resolver los diversos problemas que surgen con motivo de su aplicación, con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.

e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Con el transcurrir del tiempo, algunos estudiosos han formulado varias teorías en las que sostienen que el derecho del trabajo es de naturaleza pública, concordando con lo que establece nuestra legislación laboral guatemalteca, pues así se regula en el cuarto considerando, literal e, cita textualmente que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al proceder con su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Se ha determinado que la finalidad de éste principio es que en su aplicación no intervenga directamente el Estado y que siempre debe prevalecer el interés social o colectivo de forma implícita y de aplicación forzosa.



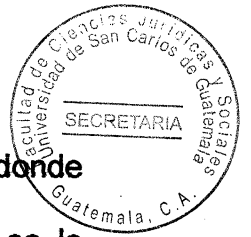
f) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

Este principio es uno de los más importantes ya que su contenido busca mejorar la dignificación económica para los trabajadores, de acuerdo con este principio que se encuentra en el cuarto considerando, inciso f, del Código de Trabajo, se considera al derecho del trabajo como un derecho hondamente democrático porque se orienta a garantizar la dignificación económica y moral de los trabajadores, debido a que constituyen la mayoría de la población, donde debe prevalecer la armonía social, sin perjudicar a nadie. Asimismo promueve la libertad efectiva de contratación, separando ideales individualistas para seguir promoviendo la libertad, igualdad y fraternidad.

Sin duda lo que establece este principio es velar por una equitativa retribución laboral de los trabajadores logrando así mejores condiciones de vida y sin dejar de lado la moral que lo que busca es el respeto mutuo entre patrono y trabajador. Todos estos principios en su conjunto buscan proteger al trabajador, en razón de que este es el motor que mueve la fuerza de trabajo y por mantenerse en desventaja frente al patrono por diversos factores se vulneran sus derechos que garantiza la legislación guatemalteca y al surgir algún conflicto laboral este deberá seguir la instancia u órgano jurisdiccional correspondiente quien emitirá su fallo teniendo que cuenta que la ley beneficia al trabajador por estar en desventaja frente al patrono.

1.7. Sujetos del derecho individual del trabajo

Al referirse a los sujetos del derecho individual del trabajo, prácticamente



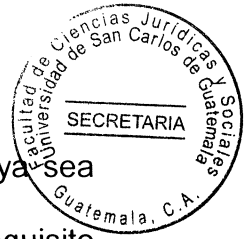
consiste en el papel que juega cada persona en una relación de trabajo, donde encontramos por una parte a la persona que requiere los servicios, a quien se le denominará: Patrono y por otra parte a la persona que presta sus servicios a cambio de una remuneración, a quien se le denominará: Trabajador, dentro del área del derecho de trabajo individual únicamente tienen participación estas dos partes (patrono y trabajador) por ser las principales dentro una relación laboral.

1.7.1. Patrono

Según el Código de Trabajo, Decreto 1441, se define al patrono, como toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, sin embargo a esta definición es necesario aclarar que al referirse a una persona jurídica, puede ser una empresa; sociedad mercantil; el Estado a través de sus diferentes instituciones públicas.

En otras palabras, patrono es la persona individual o jurídica que tiene dominio en una relación de trabajo, por poseer recursos económicos y materiales para poder contratar personas que estén a su servicio, dependiendo la actividad en que se desempeñe, puede ser industrial, comercial, agrario, u otros. Claramente queda evidente que el patrono no puede tener su condición, si no cuenta con recursos económicos y materiales debido a que queda obligado a remunerar al trabajador al momento de iniciar una relación de trabajo.

Doctrinariamente la figura de patrono puede darse a través de un sustituto, que



consiste en el traslado de los derechos de un patrono titular a otra persona ya sea individual o jurídica, teniendo responsabilidad solidaria ambas partes y el requisito esencial es la conformidad de todos los empleados activos en el centro de trabajo u objeto de cesión. Sin embargo, la legislación laboral establece que el patrono solo puede delegar esta función a determinadas personas, ya sea actuando en forma conjunta o separada y a quienes a ley les denomina auxiliares del patrono, los cuales pueden ser en su caso: un representante patronal, un intermediario o un trabajador de confianza.

1.7.2. Trabajador

Se le considera trabajador a toda persona que realiza una actividad laboral de manera intelectual o física. El Código de Trabajo, Decreto 1441, establece que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, se establece que el objetivo principal del trabajador es devengar un salario el cual puede ser definido como el “pago en dinero por valor de la fuerza de trabajo”⁶ Asimismo, se considera al trabajador como la parte más débil en una relación de trabajo, ya que se encuentra sujeto a las condiciones laborales que imponga el patrono, quien solo busca su fuerza de trabajo.

⁶ Hernández Andrade, Jorge. **Introducción a la economía**. Pág. 96.

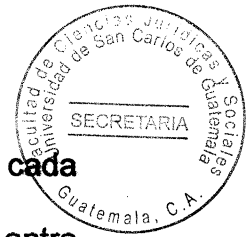


Se concluye que trabajador es toda aquella persona que no importa cuál sea su oficio u profesión siempre y cuando preste un servicio a otra persona llamada patrono a cambio de una remuneración, quedará siempre sujeta a condiciones que pueden llegar a vulnerar sus derechos, por el simple hecho de sobrevivir y atender sus necesidades básicas.

1.8. La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, también conocida por sus siglas OIT, a partir del año de 1919 hasta la presente fecha, se ha venido considerando como el máximo órgano encargado de velar y regular por los derechos del trabajador a nivel internacional, dicho organismo cuenta con un conjunto de convenios y recomendaciones, mejor conocidos como tratados internacionales, los cuales quedan vinculados a los Estados miembros siempre y cuando sean ratificados por los mismos, teniendo como efecto un compromiso formal al momento de poner en práctica normas internacionales en materia laboral.

Se deja en el entendido que el Estado que ratifica convenios internacionales en materia de trabajo, deberá cumplir con lo que establece la Organización Internacional del Trabajo, por tal motivo, deberá rendir cuentas periódicamente ante este órgano internacional, con la finalidad de realizar las respectivas observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados. Por otro lado se tiene a la vista las recomendaciones provenientes de este órgano internacional, las cuales tendrán como finalidad fijar principios rectos no vinculantes destinados a orientar políticas y prácticas



nacionales, los cuales vienen a complementar el conjunto de leyes ordinarias de cada país miembro, teniendo como fin dar soluciones a los problemas que se susciten entre empleador y empleado en la mayoría de casos.

1.8.1. Antecedentes históricos de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, surge con la llamada Revolución Industrial, donde se maximiza el apogeo de las grandes fábricas que motivó a los empresarios de Inglaterra para crecer y agrandar los mercados del lugar, creando estrategias comerciales hacia otras latitudes. Por otro lado, está el trabajador que con el fin de sobrevivir y rodeado de tantas necesidades se vio obligado a aceptar condiciones laborales denigrantes y exageradas, debido a estos acontecimientos sociales que se daban entre las relaciones laborales de los particulares, se empezó a solicitar al Estado que fiscalizara, controlara e impusiera límites en el tema laboral que funcionaba solo entre particulares en aquella época, donde el trabajo era asunto de patrono y trabajador.

Cabe recordar, que las manifestaciones sociales en un extremo siguieron los pensamientos de Carlos Marx y Federico Engels quienes planteaban la lucha de clases, luego le siguió la Iglesia Católica quien sostenía una propuesta más moderada para posteriormente continuarla los humanistas como Owen, Le Blanc, Sismondi y Legrand quienes se basaron en un pensamiento utópico, es decir lo que debía ser el mejor beneficio para el humano. Las ventajas y desventajas laborales fueron creciendo, a tal punto que los expertos palpaban que al mejorar las condiciones

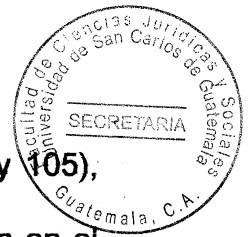


laborales de algún país, otros países quedaban en desventaja permitiendo continuar con la explotación laboral, es decir, el objetivo primordial era unificar criterios y paridad legal de tipo laboral, entre países en búsqueda de perfeccionar la igualdad de condiciones de trabajo regulados para competir en el mercado de mano de obra.

Con el objetivo de ejercer un equilibrio común y de igualdad internacional se creó la Organización Internacional del Trabajo conocida como OIT, al inicio se sustentó en el Acuerdo de Versalles de 1919, que luego se extinguió y paso a formar un organismo laboral especializado de la Organización de Naciones Unidas, mejor conocida por sus siglas ONU, que funcionaria para resolver conflictos e inconformidades de la mayoría social, que al inicio fue a lo interno de cada país y que posteriormente por inconformidad se extendió a nivel internacional.

Con la ocurrencia de estos factores, se hizo necesario la creación de esta institución con el mandato de conocer las quejas, denuncias de incumplimiento, sanción, recomendación y ampliar convenios laborales en beneficio de los trabajadores en busca de armonía social y paz; teniendo como punto de partida que la tranquilidad de un país se extendería a los países vecinos.

La sede permanente de la Organización Internacional de Trabajo, está ubicada en Ginebra Suiza, su única conferencia o reunión es realizada en el mes de junio de cada año, en donde se toman resoluciones sobre asuntos trascendentes a su competencia, esta institución a la fecha ha trabajado 182 convenios de los cuales se desglosan 68 convenios ratificados por Guatemala, del total de convenios resaltan ocho



fundamentales, divididos en las materias de Trabajo Forzoso (Convenios 29 y 105), Libertad Sindical y Negociación Colectiva (Convenios 87 y 98), discriminación en el trabajo (Convenios 100 y 111) y Trabajo Infantil (Convenios 138 y 182).

1.8.2. Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

Son todos aquellos instrumentos legales internacionales adoptados por los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, se consideran vinculantes y que una vez ratificados por el organismo legislativo interno de cada país, adquieren el carácter de obligatorios para la legislación. Estos Convenios contienen principios fundamentales que deben ser aplicados e integrados a las normas laborales vigentes.

Asimismo, debe tomarse en cuenta que las recomendaciones son directrices y principios no vinculantes, que amplían el contenido de los convenios, aunque en algunas ocasiones pueden ser independientes, incluso el contenido puede ser neutral o no tenga relación con algún convenio. En cuanto a la entrada en vigencia de los convenios internacionales de trabajo, generalmente el plazo es de un año desde la fecha de su ratificación.

En la Organización Internacional del Trabajo existe un mecanismo de control periódico de aplicación de las normas adoptadas y ratificadas por los diferentes países miembros en materia laboral, como parte de dicho mecanismo, se crearon dos órganos encargados: el primero es la Comisión de Expertos en Aplicación de



Convenios y Recomendaciones y el segundo la Comisión Tripartita de Aplicación y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

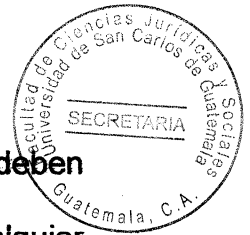
Cuando las personas particulares de cada país miembro, no estén de acuerdo con la regulación aceptada por su país, tienen el derecho de iniciar procedimientos de ley con el fin de rechazar lo convenido y ratificado, resaltando así, las violaciones cometidas de derecho.

Actualmente los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo son de vital para la sociedad, debido a que promueven regulaciones laborales en asuntos del trabajo infantil, negociación colectiva, trabajo forzoso u obligatorio, discriminación en el trabajo, entre otros temas, es por ello que a continuación se resume los detalles más importantes de los convenios denominados fundamentales:

a) Convenio número 29 Sobre el Trabajo Forzoso

Aprobado en el año de 1930, en Ginebra Suiza, contiene principios y normas relativas a evitar el trabajo forzoso u obligatorio de los trabajadores, prohibiendo de ese modo que las personas no desempeñen trabajos en contra de su voluntad y que todo empleador no utilice presiones, hostigamiento o cualquier medio indirecto para lograrlo.

Adicionalmente se observa en este convenio que la recomendación del mismo fue emitida el mismo año, quedando plasmada en el instrumento de recomendación



número 35 sobre la imposición indirecta del trabajo, que regula que los patronos **deben** de inhibirse de imponer algún tipo de limitación al libre desempeño laboral en cualquier región en que se encuentren los trabajadores, evitando así que los trabajadores busquen en otras regiones mejores beneficios laborales.

b) Convenio número 95 Sobre la Protección del Salario

Este convenio fue aprobado en el año de 1949, contiene normas fundamentales que regulan lo relativo al salario, el objetivo principal del Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, es lograr que el empleador haga un pago decente, rápido y convincente al trabajador, de acuerdo al trabajo que desempeñe, éste pago puede ser en moneda de curso legal y en efectivo.

Asimismo, la recomendación número 85 sobre la protección del salario adoptada en el año de 1949, norma lo relativo a los descuentos que se efectúen sobre el salario, el tiempo límite para que se efectúe el pago del salario y sus aspectos complementarios.

c) Convenio número 100 sobre Igualdad de Remuneración

El Convenio fundamental sobre igualdad de oportunidades y de trato a las personas fue aprobado en el año de 1951, Guatemala lo aceptó y lo ratificó, esto con el objetivo de regular que hombres y mujeres gocen de una igualdad salarial, esto fue para evitar la discriminación por motivos de sexo, la aplicación de estas reglas es competencia de la Organización Internacional del Trabajo.



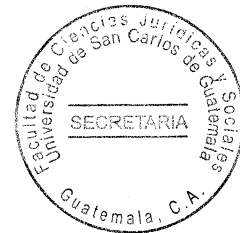
La Recomendación número 90 de la Organización Internacional del Trabajo adoptada en 1951, reglamenta el Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración al establecer que las entidades responsables deben generar las medidas y métodos necesarios con cánones remuneratorios de acuerdo al trabajo que se desempeñe, es decir que a igual calidad y cantidad de trabajo, igual salario.

d) Convenio No. 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso

Aprobado en el año de 1957, se integra como complemento al Convenio número 29 sobre el Trabajo Forzoso, lo cual para realizar la propuesta del convenio debió tomarse en cuenta los siguientes instrumentos:

- Convención sobre la Esclavitud;
- Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud;
- Convención sobre la Protección del Salario.

Tomando en cuenta que el trabajo forzoso u obligatorio ocurre contra la voluntad de las personas, al ser ratificado el convenio obliga a los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo a invalidar el trabajo forzoso en cualquier forma o medio en que éste se pueda manifestar.



e) Convenio número 111 sobre la Discriminación

Este instrumento internacional referente a la discriminación fue aprobado en el año de 1958, se enfoca principalmente al empleo y ocupación. Es a través de este convenio que se toma en cuenta lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de Filadelfia, respecto a que todos los seres humanos tienen derecho a conseguir su bienestar material y espiritual en igualdad de oportunidades, libertad y seguridad económica como garantía fundamental de cada país.

Al igual que en otros convenios, éste convenio cuenta con su respectiva recomendación, contenida en el instrumento de recomendación número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) el cual contiene directrices y condiciones para su aplicación y que abarca la igualdad de oportunidad y de trato a la persona, esto se traduce en que tanto patronos y trabajadores ambos deben vigilar para que en el lugar o establecimiento de trabajo no se cometan actos que constituyan discriminación. Es decir, que cualquier preferencia, aislamiento, distinción o exclusión por diferentes motivos como son la raza, el sexo, la religión, la cultura y la clase social, entre otros, son elementos básicos que corresponden a la figura de discriminación.

f) Convenio número 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos

Adoptado en el año de 1970, el objetivo principal garantizar la existencia de un salario mínimo para el sector de trabajadores existentes en los países. Este convenio definió



el salario mínimo, como la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.

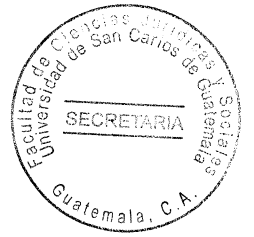
g) Convenio número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales

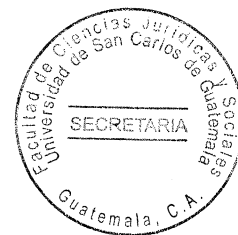
Esta normativa fue adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1989, la cual incluye aspectos como los derechos de los pueblos indígenas y tribales, alrededor del mundo, específicamente en América Latina donde se concentra la mayoría de estos pueblos. Cuando las autoridades de la administración pública promuevan alguna decisión que pueda afectarles debe hacerse la consulta respectiva, para ello los gobiernos deben promover políticas de inclusión, participación y desarrollo de los pueblos indígenas y tribales.

A través de este instrumento cada Estado miembro se compromete a reconocer y respetar las costumbres y tradiciones de los pueblos indígenas y tribales, de garantizar el acceso a la justicia para este sector de la sociedad, de respetar el derecho de propiedad y posesión de tierras que por tradición estos pueblos han ocupado y eliminar la discriminación en contra de la población trabajadora. La Recomendación número 104 contiene diversos temas que no fueron tomados en cuenta, al adoptar el Convenio número 169 del año 1989 en dicha recomendación



resalta lo relativo al Trabajo, detallándose situaciones y requisitos sobre la contratación y condiciones de empleo para los trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas y tribales. Para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos el Convenio número 169 juega un papel importante, desde su adopción y ratificación éstos órganos han emitido informes, recomendaciones y observaciones que no han sido tomadas en cuenta por los países denunciados, las consecuencias de los casos planteados por los pueblos indígenas y tribales pasan a instancia judicial y a la fecha se han emitido enorme cantidad de sentencias condenatorias a los Estados objetados.





CAPÍTULO II

2. Salario

El salario proviene del vocablo latín *salarium*, el cual se deriva del vocablo *sal*, teniendo como significado la costumbre antigua de dar a los domésticos en pago por sus servicios, una cantidad fija de sal. Cabe destacar que otro vocablo utilizado para identificar la remuneración otorgada al trabajador, es el llamado sueldo, este proviene del antiguo francés *soulde*, y tiene como significado la derivación de las palabras soldado y soldada, esto fue el origen de la antigua moneda que se denominó sueldo y que consistía en la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados de aquella época, quienes fueron hombres de armas al servicio del rey o señor feudal.

Los dos vocablos mencionados con anterioridad resultan ser similares por poseer el mismo fin, sin embargo, en la doctrina existe varios aspectos que pretenden hacer la diferencia entre sueldo y salario, uno de ellos es ante quien se presta el servicio y por ende quien paga la remuneración, en otras palabras, el patrono. Entonces se dice que sueldo es la cantidad de dinero que el Estado paga a sus empleados por la prestación de un servicio, mientras que el salario es la retribución dada a los trabajadores del sector privado por la prestación de sus servicios a un patrono.

2.1. Definición de salario

Se define que el salario consiste en "la retribución que debe percibir el trabajador



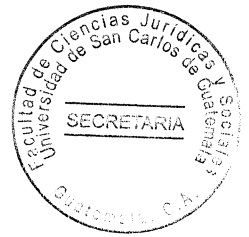
por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.⁷

De acuerdo a la definición anterior, se puede analizar que es similar a lo que el Código de Trabajo, Decreto 1441 establece sobre el salario, definiéndolo como 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.

Por otro lado, está el Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Protección del Salario el cual establece que el salario es la remuneración o ganancia, sea cual fuera su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Ante las diferentes definiciones que existen sobre el salario, se puede concluir que es una retribución económica que le corresponde al trabajador por haber prestado sus servicios al patrono y por medio del cual, el trabajador sobrevive para él y su familia, teniendo como punto de partida lograr atender sus necesidades básicas.

⁷ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 421.



2.2. Naturaleza jurídica del salario

Como se ha expuesto con anterioridad, el salario es un tema muy importante en la sociedad, debido a que el trabajador sobrevive de esta remuneración que percibe al momento de prestar sus servicios, sin embargo es necesario establecer las diferentes teorías sobre la naturaleza jurídica del salario, ya que es ahí donde se encuentra una verdadera sustentación y calificación de la importancia del salario ante el trabajador. A continuación se describen las teorías de la naturaleza jurídica del salario:

2.2.1. Teoría del carácter alimentario

Según esta teoría, la naturaleza jurídica del salario tiene como fin, cumplir con obligaciones de carácter alimentario, debido a que el trabajador y su familia deben sustentarse con el pago que este recibe por parte del patrono. Otro de los aspectos que también reúne este tipo de naturaleza considera que los salarios no solo son para el sustento diario del trabajador y su familia sino que también atiende factores como los siguientes: habitación, higiene, servicios entre otros, ya se ha clasificado dentro del carácter alimentario pero abarca todas las necesidades del trabajador y su familia.

2.2.2. Teoría de la personalidad

Esta teoría encuentra su base en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada por las Naciones Unidas en 1948, declaró lo siguiente: "Todo hombre que trabaja tiene derecho a una retribución justa y satisfactoria que le asegure,



así como a su familia, una existencia compatible con la dignidad humana y que se acreciente, si es necesario, por otros medios de protección social"; y la Declaración de los Principios fundamentales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, aprobada en México en 1979, que establece lo siguiente: "Los salarios deben ser proporcionales a la cantidad y calidad del 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 la vida, especialmente en los periodos inflacionarios".

De acuerdo a esta teoría se concluye que el salario debe ser justo y equitativo para el trabajador, quien depende absolutamente de esta retribución y que de ahí deriva su calidad de vida, en que la mayoría de casos, solo logran satisfacer sus necesidades básicas.

2.2.3. Teoría del crédito

Esta teoría establece que el salario es considerado como un crédito a favor del trabajador frente al patrono, por el servicio que este presta en su trabajo, asimismo podemos decir que contiene características de valor nominal y que deberá abonarse en su totalidad o en su mayor cantidad al trabajador.

2.2.4. Teoría de la contraprestación

Esta teoría establece que el salario del trabajador, no se abonará si la tarea no se



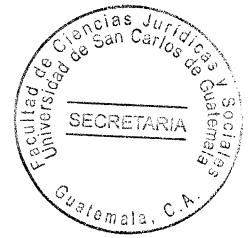
logra realizar por parte de esté, y sí en algún momento el trabajador percibe algún salario sin prestar algún servicio u obra este perderá su naturaleza ya que el fin principal de esta teoría es que cada parte de la relación laboral cumpla con sus obligaciones. Asimismo esta teoría también tiene como referencia la existencia de un contrato de trabajo el cual individualizará los derechos y obligaciones pactados entre ambas partes ofreciendo una mayor certeza entre ambos.

2.2.5. Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador

Dentro de la clasificación que existe con respecto a la naturaleza jurídica del salario esta es la más aceptada ya que reúne todas las características que se dan dentro una relación laboral. Esta teoría lo que establece es que el salario que percibe el trabajador proviene de la obligación que el patrono asume al momento de iniciar una relación laboral con éste, y que el hecho de que el patrono tenga a su disposición al trabajador hace que nazca la obligación de otorgar un salario al mismo, también nacen derechos a favor del trabajador que la ley reconoce, como por ejemplo, el derecho a vacaciones, feriados u otra prestación laboral y que deben de ser cumplidas por parte del patrono.

2.3. Clases de salario

El salario tiene una clasificación que es variable ya que existen diferentes enfoques dentro la doctrina sobre este tema, sin embargo una clasificación muy aceptada en el ámbito legal es la siguiente:



2.3.1. Salario ordinario

Es el tipo de salario que consiste en una remuneración económica total (sueldos o salario base, comisiones, bonificaciones y cualquier otro beneficio económico a favor del trabajador) otorgada al trabajador por la prestación de sus servicios efectuados dentro de una jornada laboral ordinaria.

2.3.2. Salario extraordinario

Es el tipo de salario que consiste en una remuneración que el trabajador debe percibir por la prestación de sus servicios efectuados fuera del horario de su jornada laboral ordinaria. En este caso es la suma de todas las horas extras que pudo haber cumplido dentro un plazo establecido o requerido por el patrono.

2.3.3. Salario nominal

Es el tipo de salario que consiste en una cifra numérica que el trabajador ya tiene establecido y el cual no incluye beneficios económicos o rubros que pueda estar percibiendo el trabajador globalmente en su remuneración.

2.3.4. Salario real

Es el tipo de salario que consiste en la suma del salario nominal más los beneficios económicos que el trabajador percibe, formando así la totalidad de la retribución



otorgada al trabajador por sus servicios prestados ante al patrono. Este tipo salario también es utilizado por el patrono, para establecer el verdadero costo del servicio prestado por el trabajador.

2.3.5. Salario efectivo

Es el tipo de salario, en el cual el salario nominal es fundamental, ya que a través de éste, se realizarán los respectivos descuentos legales u otros y que son operados en cada periodo de pago del monto total de la retribución que recibe el trabajador por sus servicios prestados al patrono.

2.3.6. Salario promedio

Este tipo de salario consiste prácticamente en un cálculo que se realiza sobre los ingresos de los últimos seis meses, tanto ordinarios como extraordinarios, incluyendo también cualquier tipo de beneficios económicos o comisiones pactados en la relación laboral. El fin principal de este cálculo es lograr establecer un monto total al momento de hacer efectiva una indemnización a favor del trabajador.

2.3.7. Salario directo e indirecto

Se le denomina salario directo a la retribución económica que el trabajador recibe por parte del patrono en forma directa y tangible. Por otro lado el salario indirecto consiste en el conjunto de beneficios que no se encuentran comprendidos en la prestación



principal (bonificaciones, ventajas económicas, retribución de gastos).

2.3.8. Salario en dinero y en especie

Se le denomina salario en dinero a la retribución económica otorgada al trabajador de acuerdo a la moneda en curso corriente. Opuesto a este tipo de salario se encuentra el denominado en especie el cual consiste en la retribución que no es pagado en moneda en curso sino en alimentos o artículos análogos, que solo aplicable hasta un treinta por ciento del sueldo de los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas. Este tipo de salario se encuentra prohibido por la legislación guatemalteca ya que no se puede pagar el salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones u cualquier otro tipo de representativo que intente sustituir el pago en moneda.

2.3.9. Salario mínimo

El salario en cierta forma es un precio que el patrono le fija al trabajador por su fuerza de trabajo, sin embargo siempre se encuentra en desacuerdo por motivos de cuantía, pero para ampliar un poco más el tema es necesario establecer las diferentes definiciones que se encuentran sobre este tema. De acuerdo con el diccionario Manuel Osorio, se puede observar, que el salario mínimo es considerado como aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo.



Otra definición encontrada es la siguiente: "todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades esenciales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes familiares".⁸ En este sentido coincide con lo que expone la Organización del Internacional del Trabajo, refiriéndose a que el salario mínimo es una institución que consiste en un nivel de salario suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia promedio en una economía específica.

Se concluye que el salario mínimo consiste en la retribución económica pagada al trabajador por parte del patrono quien lo hará conforme lo establecido en ley, esto con el fin de ofrecer un límite en el pago, ya que en todo caso puede ser mayor a la cantidad fijada en ley pero nunca inferior, asimismo ofrecer la debida protección al trabajador y a su familia permitiendo que se mantenga una existencia digna.

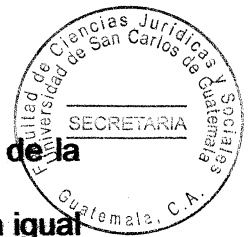
2.4. Principios del salario

El salario es considerado como una retribución económica hacia el trabajador, pero dicha retribución mantiene ciertas características enfocados en determinados principios, por lo que doctrinariamente se establecen los siguientes:

2.4.1. Principio de igualdad

Este principio forma parte de la legislación guatemalteca debido a que se encuentra

⁸ Echeverría Morataya. Op. Cit. Pág. 151.



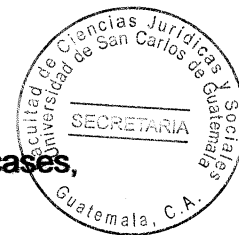
apegado a lo que establece el Artículo 102, literal c, de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde expone que debe existir igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

El mismo caso aplicaría en el Código de Trabajo, debido a que en su artículo 89, establece que a igual trabajo desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad, también corresponderá igual salario, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Se concluye que este principio tiene como principal objetivo, que el patrono ofrezca una mejor condición económica al trabajador, tomando en cuenta el record laboral que este ha desempeñado en su lugar de trabajo, así como condiciones y antigüedad laboral.

2.4.2. Principio de eficiencia

De acuerdo a este principio se puede señalar que el salario tiene sus propias formas de realización debido a que este busca su propia existencia a través de la legislación, quién es la encargada de imponer un mínimo en el salario, en este caso lo que se pretende es proteger la dignidad económica del trabajador frente al patrono, fijando un salario mínimo que atienda y cubra las necesidades principales del trabajador, por otro lado este principio considera que el salario es parte fundamental en la sociedad, ya que es el medio de existencia de la mayoría de la población, el cual genera un flujo económico en diferentes actividades y sectores de la sociedad, en consecuencia al



existir falta de suficiencia se genera flagelos en la población, ocasionando escases, falta de desarrollo y oportunidades de trabajo.

2.4.3. Principio alimenticio

De acuerdo con este principio se sostiene que el salario tiene carácter alimenticio, asimismo este principio tiene su base en el Artículo 101 del Código de Trabajo, el cual establece que los créditos por salarios no pagados a las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan de carácter alimenticio, una vez que hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Es importante resaltar el importe de esos créditos o indemnizaciones solo será equivalente a seis meses de salario o menos, esto de conformidad con la ley.

2.4.4. Principio de inmutabilidad

Este principio es considerado como eje principal del salario, su finalidad es mantener un equilibrio entre los salarios, el procedimiento consiste en llevar un control y dar seguimiento a los ajustes salariales de los trabajadores a cada cierto periodo basados en el alza de precios de productos o servicios, atendiendo las necesidades diarias del trabajador, en la actualidad este principio es aplicable en , es aquí Guatemala, es aquí donde entra a realizar sus funciones la comisión paritaria para presentar su informe anual adjuntando dictamen favorable de la comisión nacional del salario, dicho informe será remitido al despacho del Presidente de la República de Guatemala, quien será el



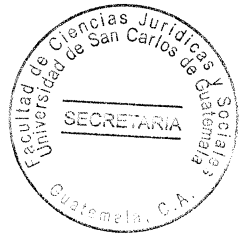
encargado de emitir su última opinión y en caso favorable mande a emitir el acuerdo gubernativo correspondiente y entre en vigencia de conformidad con la ley.

De conformidad con la doctrina se puede establecer que la inmutabilidad del salario, abarca ciertos elementos entre ellos: a) automaticidad de la variación; b) aumentos periódicos obligatorios que busquen mantener el valor real del salario; y c) libertad a las partes para que lo ajusten, esto con el fin de lograr un salario justo y equitativo.

2.4.5. Principio de intangibilidad

Este principio pretende garantizar al trabajador que el salario que este perciba de acuerdo a lo convenido o pactado con el patrono, no sea disminuido en su cantidad o en su caso embargado, salvo las fijadas por la misma ley, esto se da como protección al salario del trabajador, la legislación laboral establece que el salario debe liquidarse completo en cada periodo de pago haciendo la observación de que para poder efectuar un descuento o embargo en el salario del trabajador tendrá que ser por orden del juzgado competente, en este caso la ley establece que los embargos se ordenan para atender obligaciones de pago de carácter alimenticio siempre y cuando exista un proceso en contra del trabajador.

Los descuentos que el patrono puede efectuar obedecen a deudas que el trabajador haya incurrido ante éste quedando en el entendido que se harán a través de amortizaciones a un plazo favorable al trabajador o menos que este exprese que sea a corto plazo.



2.4.6. Principio de justicia

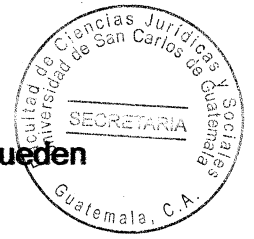
Según Najarro Ponce expresa lo siguiente: "El salario justo es perfectamente configurable como un derecho del hombre, e incluso en países carentes de un pacto de constitución específico, viene casi a tener el valor de un derecho constitucionalmente reconocido..."⁹

De acuerdo a lo anterior se puede establecer que el principio de justicia reconoce que el salario es la retribución económica que el trabajador obtiene por haber efectuado la prestación de sus servicios a favor del patrono, por lo que este principio exige que sea un pago justo y digno que atienda a las necesidades del trabajador, en la actualidad es aplicable a las desigualdades salariales existentes ya que no todos los patronos valoran el servicio prestado por el trabajador, teniendo como resultado que el salario sea motivo de discusión cada cierto periodo en este caso cada año, es aquí donde las autoridades competentes juegan un papel importante, ya que serán los que velarán por mantener un salario mínimo, justo y acorde a las necesidades del trabajador.

2.5. Formas de fijación de salarios

Para que el salario pueda ser calculado el patrono es quien acuerda con el trabajador la forma en que se llevará a cabo la fijación del salario, teniendo como fin otorgar la remuneración correspondiente por los servicios prestados en la empresa o institución

⁹ Franco López. *Op. Cit.* Pág. 443.



en la cual se desempeña. Dentro de las formas de fijación de salario se pueden establecer las siguientes:

2.5.1. Unidad de tiempo

Es la tradicional forma que emplea el patrono al momento efectuar una contratación laboral, esto se origina por ser la forma más práctica y sencilla al momento de realizar una medición en el salario, debido a que se encuentra detallado cronológicamente el tiempo estipulado para realizar dichas labores y que serán la base para poder efectuar el pago correspondiente.

Dentro de las unidades de tiempo más utilizadas para efecto de pago de salario, se encuentran las siguientes:

- a) Por mes: De acuerdo al Artículo 92 del Código de Trabajo establece que el plazo máximo para efectos de pago de salario será de un mes, estableciendo que solo es aplicable a los trabajadores intelectuales y los de servicios domésticos.

- b) Por quincena: Citando el artículo anterior se establece que el plazo también puede efectuarse cada quincena, en este caso el sector más favorecido son los trabajadores manuales, sin embargo, es necesario hacer de conocimiento que para efectos de pago, este puede efectuarse cada catorce días, manteniendo siempre los mismos periodos establecidos al momento de desempeñar labores de parte del trabajador.



c) **Por hora:** Es la forma más común al momento de fijar un salario en cierto tipo de actividades laborales de medio de tiempo o temporales, debido a que no ameritan estar a tiempo completo. La fijación del salario se hará de acuerdo al seguimiento diario de las horas que el trabajador labore al servicio del patrono quien llevará un control detallado en el que se indicará los rubros que el trabajador pueda tener a su favor como por ejemplo horas extras si existieran u otro tipo de ventajas económicas que este percibiere para poder efectuar el pago correspondiente de acuerdo a lo pactado desde el inicio de la relación laboral.

2.5.2. Por unidad de obra

Es otra forma de poder fijar el salario del trabajador ya que tiene como base el número de unidades o piezas que ejecute el trabajador al servicio del patrono, dicha remuneración se hará efectiva conforme a la totalidad de unidades o piezas que el trabajador logre entregar, teniendo en cuenta el plazo asignado, a este tipo de fijación de salario también se le conoce como trabajo a destajo.

2.5.3. Por tarea

Corresponde a otra de las forma de poder fijar el salario al trabajador, este se caracteriza porque reúne variantes de las anteriores formas, es aquí donde se establecen parámetros de tiempo y de obra. Debido a esto el trabajador queda obligado a pactar con el patrono la cantidad de trabajo y el plazo que este requiera para efectuar el trabajo quedando en el entendido que una vez realizado el trabajo



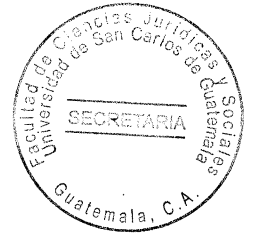
vendrá acompañado su remuneración correspondiente.

2.5.4. Por comisión

Se entiende que la comisión viene a ser una variable más de poder fijar un salario hacia al trabajador, esta forma es utilizada generalmente en el comercio y consiste en recibir una determinada cantidad adicional al salario base, esto derivado por ventas efectuadas, cobros realizados, teniendo en cuenta que la totalidad de la suma será un porcentaje sobre cada una de las operaciones efectuadas relacionadas al servicio que presta el patrono a través del trabajador. El Artículo 92 del Código de Trabajo se relaciona con este tipo de fijación de salario ya que establece que "Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador..."

Asimismo, es necesario hacer la observación que el término comisión, ha mantenido también una tradición en el derecho mercantil, por lo que el Código de Comercio en su Artículo 303 define que un comisionista es quién por cuenta ajena realiza actividades mercantiles, lo que significa que este término se puede prestar tanto en el derecho laboral como en el derecho mercantil.

CAPÍTULO III



3. El salario mínimo en Guatemala

Los antecedentes históricos marcan que el salario mínimo tuvo su origen por primera vez en Nueva Zelanda, en el año de 1894, luego adoptó este modelo el Estado de Victoria, Australia, en el año de 1896, a raíz de estos acontecimientos en el año de 1928 la Organización Internacional de Trabajo (OIT), buscó la forma de implementar y regular un salario digno hacia al trabajador, por lo que creó el Convenio número 26 denominado Métodos para la Fijación del Salario Mínimo, y es ahí donde aparece la institución del salario mínimo a nivel internacional, regulando las primeras normas relacionadas al tema, dicho convenio también fue ratificado por Guatemala el 4 de mayo de 1961.

Como primer antecedente de la regulación del salario mínimo en Guatemala, la historia establece que en el año 1951, el gobierno de ese entonces acordó un salario mínimo de un quetzal con veinticinco centavos (Q1.25) para la ciudad y de ochenta centavos (Q. 0.80) para el campo, sin embargo, en el año de 1954 esta medida fue derogada y relegada hasta en el año de 1964, cuando se emitió un decreto que fijó un salario mínimo.

Otros antecedentes que se mencionan en la historia de guatemalteca son los siguientes: La Ley del Trabajo, Decreto No. 1434, emitida el 24 de abril de 1926, la



cual en su Artículo 13 establecía sobre los conflictos del valor del trabajo, que serían resueltos conforme a un reglamento en el que se fijaría el salario mínimo que serviría de base en la solución judicial o extrajudicial; también el Decreto Gubernativo No. 3064, del 23 de julio de 1943, el cual estableció las tarifas de emolumentos mínimos, que debían pagar los establecimientos manufactureros.

Sin embargo, en el año de 1989 por mandato legal se estableció por medio del Decreto No. 78-89, que se realizara un pago adicional a los trabajadores denominado bonificación incentivo, el cual tuvo vigencia hasta el año 2000, luego se emitió el Decreto 7-2000, el cual aumenta el monto de dicha bonificación, sin embargo estos decretos fueron sustituidos por el Decreto 37-2001 el cual se creó a favor de los trabajadores del sector privado, en cualquier actividad que se desempeñen, fijando un monto de doscientos cincuenta quetzales exactos (Q. 250.00) que deberá pagarse junto al sueldo mensual devengado por el trabajador.

De acuerdo al registro que mantiene el Departamento Nacional del Salario a continuación se presenta un historial del salario mínimo en Guatemala, el cual comprende del año 2008 al año 2017:

- Para el año 2008 el salario mínimo para la actividad agrícola fue de Q. 1,433.50; para la actividad no agrícola fue de 1,479.25 y para la actividad de Exportación y de maquila fue de Q.1456.58 por medio del Acuerdo 625-2007.
- Seguidamente del año 2009 donde el salario mínimo para la actividad agrícola y no



agrícola fue de Q. 1,581.67; y para la actividad de exportación y de maquila fue de Q. 1,452.39 por medio del Acuerdo 398-2008.

- Año 2010 donde el salario mínimo para la actividad agrícola y no agrícola fue de Q. 1,703.33; y para la actividad de exportación y de maquila fue de Q. 1,574.06 por medio del Acuerdo 347-2009.
- Año 2011 donde el salario mínimo para la actividad agrícola y no agrícola fue de Q. 1,937.54; y para la actividad de exportación y de maquila fue de Q. 1,808.27 por medio del Acuerdo 388-2010.
- Año 2012 donde el salario mínimo para la actividad agrícola y no agrícola fue de Q. 2,074.00; y para la actividad de exportación y de maquila fue de Q. 1,906.25 por medio del Acuerdo 520-2011.
- Año 2013 donde el salario mínimo para la actividad agrícola y no agrícola fue de Q. 2,171.75; y para la actividad de exportación y de maquila fue de Q. 1,996.25 por medio del Acuerdo 359-2012.
- Año 2014 donde el salario mínimo para la actividad agrícola y no agrícola fue de Q. 2,280.34; y para la actividad de exportación y de maquila fue de Q. 2,096.06 por medio del Acuerdo 537-2013.
- Año 2015 donde el salario mínimo para la actividad agrícola y no agrícola fue de Q.



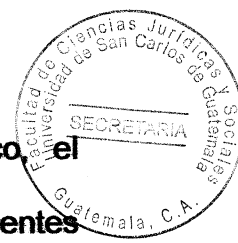
2,394.00; y para la actividad de exportación y de maquila fue de Q. 2,200.95 por medio del Acuerdo 470-2014.

- Año 2016 donde el salario mínimo para la actividad agrícola y no agrícola fue de Q. 2,497.04; y para la actividad de exportación y de maquila fue de Q. 2,284.15 por medio del Acuerdo 303-2015.
- Y finalizando en el año 2017 donde el salario mínimo para la actividad agrícola y no agrícola fue de Q. 2,643.21; y para la actividad de exportación y de maquila fue de Q. 2,417.52 por medio del Acuerdo 288-2016.

Como se ha podido observar el salario mínimo ha tenido variaciones en su incremento en donde se puede ver que en determinados años, se ha tratado de considerar al trabajador, sin embargo, este se queda atrás cada año, debido a que existen variaciones económicas como la inflación que influyen directamente en la economía del trabajador guatemalteco.

3.1. Marco jurídico del salario mínimo en Guatemala

El salario mínimo en Guatemala dentro de una relación laboral es un tema que mantiene una postura por parte del patrono, la cual tiene por objetivo evadir obligaciones adquiridas ante el trabajador en su mayoría de casos, lo que implica que el trabajador quede al amparo de la ley, por tal motivo la legislación guatemalteca con



el fin de garantizar un salario mínimo al trabajador establece un marco jurídico, el cual está compuesto de una serie de convenios internacionales y leyes vigentes que se describen a continuación:

3.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101, regula que el derecho de trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, mientras que en su Artículo 102 en el inciso c) establece que debe prevalecer la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; asimismo en su inciso f) regula que debe existir una fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

3.1.2. Código de Trabajo de Guatemala

Como fuente formal del derecho y por poseer categoría de ley ordinaria en la legislación laboral se encuentra el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mejor conocido como el Código de Trabajo, esta ley regula todo lo relativo al tema del salario, específicamente en el Artículo 88, donde explica una definición legal sobre el salario mínimo estableciendo que consiste en una 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, asimismo también explica la forma de pactar el cálculo de esta remuneración.

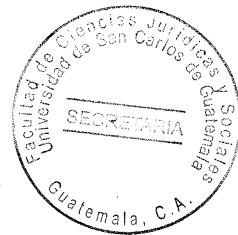


Debido a que el salario es un tema muy amplio y del cual derivan diferentes clases de salarios se hace la observación que en el presente trabajo se enfoca a la realidad laboral que existe actualmente, haciendo énfasis que al hablar de salario en Guatemala es hablar de un salario mínimo, tal como lo establece el Artículo 103 del Código de Trabajo, refiriéndose a que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Es necesario mencionar que el salario mínimo, es obligatorio fijarlo 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, para ello el Organismo Ejecutivo tiene asignado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien es el encargado de llevar a cabo el proceso de fijación y aplicación del salario mínimo en conjunto con las Comisiones Paritarias del Salario y la Comisión Nacional del Salario como órgano consultivo.

3.1.3. Convenios internacionales en materia de salario

Guatemala dentro de su legislación laboral ha adoptado normas internacionales en materia de salario, las cuales han sido establecidas por la Organización Internacional de Trabajo con el fin de regular los conflictos que han surgido a través del tiempo, permitiendo que exista un listado de convenios a favor del trabajador, tal como los siguientes:



a) Convenio Internacional del Trabajo número 26

Convenio celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, mientras que Guatemala lo ratificó el 4 de mayo de 1961. El contenido de este convenio busca establecer que los estados que ratificaron dicho convenio implementen métodos para la fijación de tasas mínimas de los salarios de trabajadores empleados en las industrias o partes de industria, en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, asimismo solicita a los miembros ratificantes que fijen salarios mínimos en oficios en los que no exista acuerdo para la regulación efectiva de salarios mediante contrato colectivo u otro mecanismo, y los porcentajes sean excepcionalmente bajos.

b) Convenio Internacional del Trabajo número 95

Convenio celebrado en Ginebra el 8 de junio de 1949, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952, dicho convenio tiene como finalidad implementar medidas sobre la protección del salario. Dentro de lo más destacado de este convenio sobresale que es aplicable para todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario, en este caso el salario deberá pagarse en efectivo y exclusivamente en moneda de curso legal y un término de tiempo regular, con la excepción que la autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque, así como también queda prohibido cualquier descuento de que se haga en el salario, o en su caso el embargo de este.



c) Convenio Internacional del Trabajo número 99

Dicho convenio fue celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, ratificado en Guatemala el 4 de agosto de 1961, este convenio obliga a todos sus miembros a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines, otro aspecto importante dentro de este convenio es el derecho que se le otorga al trabajador para acudir a la vía judicial cuando su salario sea inferior al fijado por la ley.

d) Convenio Internacional del Trabajo número 100

Convenio celebrado en Ginebra el 29 de junio de 1951, ratificado por Guatemala en el año 1961, el cual busca obligar a que exista igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, empleando métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promoviendo y garantizando la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración.

e) Convenio Internacional del Trabajo número 131

Convenio celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970 y ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988, dicho convenio vino a ser complemento de los anteriores convenios los cuales son el número 26; número 99; y número 100, a través de este se obliga, a la fijación de salarios mínimos. Sin duda este convenio vino establecer nuevos



mecanismos en la legislación de cada país miembro, ya que el contenido tiene como finalidad que los salarios mínimos tengan fuerza de ley y que al momento de que el patrono lo reduzca en su cantidad este pueda ser sancionado de determinada manera. Otro de los aspectos que fueron tomados en cuenta consisten en que al momento de fijar un salario es necesario tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como el costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.

3.2. Instituciones que participan e intervienen en el procedimiento de fijación del salario mínimo

El Código de Trabajo regula y especifica claramente quienes son las instituciones que intervienen en el procedimiento de fijación de salarios mínimos en Guatemala, esto hace especial referencia a lo que establece el Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo, cuando obliga a que todo país miembro que haya ratificado dicho convenio debe establecer mecanismos que se adapten a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar un salario digno y justo a todos los grupos asalariados, en los cuales deben participar tanto representantes del sector empleador como de los trabajadores para que en base a acuerdos y análisis exhaustivos mejoren la calidad de vida del trabajador al momento de retribuirle económicamente su fuerza de trabajo. Las instituciones que se encuentran relacionadas e intervienen en el procedimiento de fijación del salario en Guatemala son las siguientes:

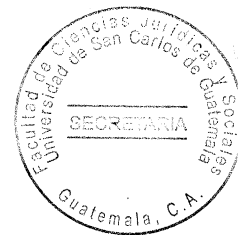


3.2.1. Comisión nacional del salario

Es un órgano técnico y de consulta, quien se encuentra encargado de la política laboral, en especial sobre el tema del salario, es por ello que asesora a las comisiones paritarias de fijación del salario mínimo. Dicha comisión tiene su fundamento en el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, el cual forma parte de la legislación en materia laboral a través del Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968.

Atendiendo a lo que establece el Artículo 12 del Reglamento antes mencionado, las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario son las siguientes:

- **Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Política General del Salario.**
- **Actuar como Organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.**
- **Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, así como impulsar los estudios respectivos.**
- **Realizar estudios, encuestas, recomendaciones, formular índices de bienestar relacionados con el salario, así como mantener actualizado el presupuesto familiar**



y costo de vida del trabajador guatemalteco.

- **Organizar comisiones de estudios de los diversos aspectos económicos y labores relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados.**
- **Prestar asesoría a la oficina administrativa del salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**
- **Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos. así como de remitir copia de este dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.**
- **Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos, así como también evacuar consultar que sean de su competencia.**

Es necesario especificar que además de las atribuciones mencionadas anteriormente, también existen otros datos que son relevantes y que son necesarios detallar sobre la Comisión Nacional del Salario, siendo estos los siguientes:

- **Organización: La Comisión Nacional del Salario se encuentra integrada de la**



siguiente manera: a) por un presidente, quien es designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo ser la misma persona que ejerza el cargo de jefe del Departamento Nacional de Salarios o en defecto de éste quien ejerza el cargo de subdirector general de trabajo; b) por dos representantes gubernamentales que deberá ser persona de experiencia en asuntos económicos y laborales, quien será designado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión social; c) por dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores; d) por dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales; e) por un representante del Ministerio de Economía; f) por un representante de la Junta Monetaria; g) por un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; h) por un representante del Instituto Nacional de Estadística; y i) por un representante del Ministerio de Cultura y Deportes.

Se hace la observación que todos los miembros que integran la comisión, excepto el presidente, duran en el ejercicio de sus funciones un plazo de dos años pudiendo ser reelectos. Sin embargo, pueden ser removidos de sus respectivos cargos en cualquier tiempo, si la asociación, sindicato, institución o dependencia que representan así lo decidieran, gozando de esta misma facultad los representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Economía y Cultura y Deportes.

- Convocatoria de sesiones: La comisión deberá reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social así lo estime conveniente, en este caso las sesiones deben ser



convocadas por lo menos con 24 horas de anticipación, dejando en el entendido que para que tengan validez dichas convocatorias deben hacerse por escrito y notificarse con tres días de anticipación como mínimo, dejando como responsable al presidente de la comisión quien las puede realizar por instancia propia o por solicitud de dos de sus miembros.

- **Quórum legal:** Consiste en que la mayoría de sus miembros logren consensuar la emisión del dictamen correspondiente, esto significa que debe contar con el voto de la mitad más uno de sus miembros vocales, en el caso de que existiera igualdad entre los miembros, el presidente tiene doble voto del cual debe hacer uso en caso de que exista empate en cuanto a lo discutido por los miembros de la Comisión Nacional del Salario.

3.2.2. Comisiones paritarias de salarios mínimos

Las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, son organismos de carácter social, conformado por representantes de los patronos y de los trabajadores en igual número, quienes mantienen igualdad en sus derechos, y actúan para resolver problemas que se dan en materia de salario.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en los Artículos del 103 al 115 y el Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968, regulan todo lo relacionado a la Comisión Nacional del



Salario, sin embargo, también regula lo que son las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo; siendo estas últimas quienes se encarguen de hacer recomendaciones para luego emitir dictamen razonado a la Comisión Nacional del Salario, teniendo como base lo que establece el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo.

Por otro lado se encuentra el Artículo 105 del Código de Trabajo, el cual establece que en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, debe existir una comisión paritaria de salarios mínimos la cual va estar integrada por igual número de patronos y trabajadores sindicalizados, así como por un inspector de trabajo, quién será el encargado de la presidencia de dicha comisión.

Dentro las atribuciones que le corresponden a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, se encuentran las siguientes:

- Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial, el cual deberá ir dirigido a la Comisión Nacional del Salario, suscrito por todos los miembros de la Comisión, dejando en el entendido que si alguno o algunos de estos salvaren su voto, el memorial deberá ir acompañado de los respectivos votos razonados.**
- Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo.**



- Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de 10 patronos o de 25 trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, dejando claramente que si el número de patronos no llega a 10, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

Además de las atribuciones asignadas a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, existen otros datos relevantes que son necesarios exponer sobre ellas a continuación:

- Organización: Las comisiones paritarias del salario mínimo de conformidad con el Acuerdo Gubernativo 777-94 el cual reformó al Artículo 105 del Código de Trabajo, estas se encuentran organizadas de la siguiente manera: a) cinco patronos; b) cinco trabajadores sindicalizados; y c) un inspector de trabajo, quien ejerce el cargo de presidente. La vigencia de los cargos para los representantes de los patronos así como de los trabajadores es dos años, pudiendo ser reelectos y deberán desempeñar los cargos obligatoriamente, salvo que tengan más de 60 años de edad o que demuestren de modo fehaciente y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.
- Convocatoria a sesiones: Las comisiones paritarias deberán realizar convocatorias con el fin de reunirse ordinariamente hasta dos veces por semana y extraordinariamente cuando el Ministerio de Trabajo lo estime conveniente. Dichas convocatorias deberán ir por escrito con tres días de anticipación por lo menos y



estarán a cargo del presidente de la comisión, quien será el encargado de hacer la convocatoria por iniciativa propia o a solicitud de dos miembros.

- **Quórum legal:** Antes de celebrarse la sesión convocada, el presidente debe establecer que se conforme el quórum legal, el cual lo constituye la mitad más uno de los miembros que integran la comisión paritaria.

3.2.3. Junta Monetaria del Banco de Guatemala

Se denomina Junta Monetaria al órgano que ejerce la dirección suprema del Banco de Guatemala, sin embargo la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que la Junta Monetaria es quien tiene a su cargo la determinación de la política monetaria, cambiaria y crediticia del país y velará por la liquidez y solvencia del sistema bancario nacional, asegurando la estabilidad y el fortalecimiento del ahorro nacional. La Junta Monetaria tiene su fundamento en la Ley Orgánica del Banco de Guatemala, Decreto 16-2002, de fecha 23 de abril de 2002, la cual tiene por objeto normar la estructura y funcionamiento del Banco de Guatemala esto de conformidad con el Artículo 132 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Se concluye que las funciones de la Junta Monetaria se encuentran enfocadas hacia la economía nacional, sin embargo se hace la excepción atendiendo al Artículo 112 del Código de Trabajo, el cual hace referencia a la participación que debe de tener la Junta Monetaria del Banco de Guatemala en el proceso de fijación de salarios mínimos



en el país, al momento de realizar observaciones al dictamen presentado ante la Comisión Nacional del Salario.

3.2.4. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o también denominado Instituto, es una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es reconocer y garantizar el derecho de seguridad social a todos los guatemaltecos a través de un régimen nacional, unitario y obligatorio. Esta institución tiene su fundamento en su propia ley denominada Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295, de fecha 28 de octubre de 1946.

Se concluye que la participación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en este tema, simplemente obedece al procedimiento de fijación de salarios mínimos, debido a que se encuentra atendiendo lo que establece el Artículo 112 del Código de Trabajo, donde tiene la facultad de realizar observaciones al dictamen presentado a la Comisión Nacional del Salario.

3.3. Procedimiento legal para la fijación y revisión de salario mínimo

Al momento de referirse a la fijación del salario mínimo en Guatemala, prácticamente nos estamos refiriendo al procedimiento que se encuentra regulado en el Código de Trabajo, mismo que dio inicio desde 1947 hasta la actualidad, donde el Organismo



Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en conjunto con otras instituciones públicas, tienen como misión acordar un salario mínimo, es ahí surge la creación de las comisiones paritarias del salario, quienes tendrán la función de precisar en forma razonada los salarios mínimos; velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo sean efectivamente acatados en sus respectivas jurisdicciones; denunciar las violaciones que se cometan; y conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo.

3.3.1. Procedimiento de fijación del salario mínimo

Este procedimiento se encuentra regulado en base a lo establecido en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 y el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, Acuerdo Gubernativo número 1319, donde se especifica las actuaciones que debe realizar cada institución al momento de participar dentro del mismo.

A continuación se desarrolla la serie de actos que conlleva el procedimiento de fijación del salario mínimo en Guatemala:

- **Convocatoria:** Da inicio cuando el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, convoca a las partes trabajadora y empleadora para la integración de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias de salarios mínimos, en el caso de estas últimas son creadas para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, en todo el país o en parte de



él; con la excepción para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil.

- **Proceso de investigación:** Inicia al momento que quedan instaladas las Comisiones Paritarias de salarios mínimos, las cuales tendrán como función atender sesiones en las que se reunirán ordinariamente y en su defecto extraordinariamente con el fin realizar estudios económicos, encuestas sobre el costo de la vida, precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias, así como también la recopilación de estadísticas sobre la situación laboral que vive el país, asimismo las comisiones quedan facultadas para requerir información de cualquier entidad, institución pública o empresas particulares, logrando con esto datos más certeros en los informes presentados ante la Comisión Nacional del Salario.
- **Presentación de los informes de las comisiones paritarias:** Se da al momento de finalizar con la investigación, estudio y negociación sobre la cuantía del salario, en donde las comisiones paritarias presentan sus informes, por medio de memorial ante la Comisión Nacional del Salario, debiendo precisar en forma razonada los salarios mínimos que recomiendan para su jurisdicción, haciendo la observación que este tuvo que haber sido aprobado por la mayoría absoluta sus miembros.
- **Emisión del dictámen razonado:** La Comisión Nacional del Salario tendrá como función revisar todos los informes de todas las comisiones y emitir en plazo de 15 días ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado, en el



que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país.

- **Observaciones al dictamen:** Consiste en enviar copia del dictamen emitido por la Comisión Nacional del Salario a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a efecto de que estas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinentes en cuanto a la fijación proyectada, el plazo que tienen dichas instituciones para realizar observaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social es de 30 días y la omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.
- **Aprobación del acuerdo gubernativo:** Se realiza al momento que el Organismo Ejecutivo quien actúa por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aprueba los informes y el respectivo dictámen que presenta la Comisión Nacional del Nacional con el objetivo de fijar el salario mínimo para las diferentes actividades económicas del país.
- **Vigencia del acuerdo gubernativo:** Después de emitir el acuerdo gubernativo que regula la fijación del salario mínimo, este cobrará vigencia diez días después, el cual deberá fijarse periódicamente a cada año. Es importante resaltar que este sistema de fijación de salarios mínimos, solo es aplicable a los trabajadores del sector privado, con excepción de los que sirvan al Estado y sus instituciones.

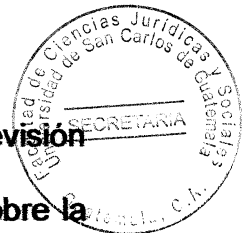


3.3.2. Procedimiento de revisión del salario mínimo en Guatemala

De conformidad con el Código de Trabajo para llevar a cabo este trámite, es necesario que exista una solicitud de revisión la cual debe de presentarse dentro de los cuatro meses siguientes a la vigencia del acuerdo gubernativo que contiene los salarios mínimos. A continuación se presenta los detalles más importantes sobre este procedimiento:

- a) Para dicha solicitud deberá ir firmada por no menos de 10 patronos o en su caso por no menos de 25 trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, si no se cumple con el número requerido debe firmarse por todos los patronos o trabajadores que hayan. El encargado de conocer dicha solicitud serán las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos quienes harán la revisión planteada, realizan los estudios e investigaciones pertinentes para determinar si conviene la modificación o no del salario mínimo fijado y finalmente emiten su informe. El informe de las comisiones paritarias de salarios mínimos es presentado ante la Comisión Nacional del Salario, dentro de un plazo de 30 días siguientes a la presentación de la solicitud de revisión.

- b) Posteriormente la Comisión Nacional del Salario conoce del informe, emite dictamen debidamente razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, envía copia de las actuaciones a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Si la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tienen observaciones sobre la

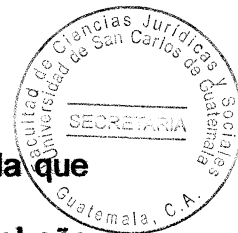


solicitud de revisión deben hacerlas llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro los 15 días siguientes, si no la envía el Ministerio resuelve sobre la procedencia o no de la solicitud. Finalmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social resuelve en Acuerdo Ministerial sobre la procedencia o denegatoria de la solicitud de revisión, la que una vez publicada surte todos sus efectos legales.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se concluye que el salario debe fijarse periódicamente, en este caso a cada año, siendo el Organismo Ejecutivo el único facultado para integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, quien por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, participará y dará seguimiento al procedimiento de fijación de salarios mínimos como fue desarrollado y expuesto anteriormente, logrando como principal objeto, el acuerdo que fija la cuantía que el trabajador guatemalteco tiene derecho a percibir por parte del patrono, sin embargo, este procedimiento conlleva muchas etapas de negociación entre los representantes de ambas partes, que al final no se apegan a la realidad laboral mucho menos económica que vive un trabajador guatemalteco.

3.4. Fundamento legal de los elementos que determinan el salario mínimo

De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo, el procedimiento para fijar el salario mínimo en Guatemala cuenta con la participación de varias instituciones entre ellas el Instituto Nacional de Estadística o también conocido por sus siglas INE, resaltando principalmente el trabajo que realiza al momento de procesar la información

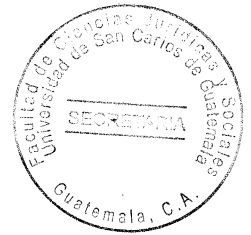


que aporta los respectivos estudios y estadísticas relacionadas al costo de vida que actualmente enfrenta el trabajador guatemalteco, en este tema, Guatemala en el año 1988, ratificó el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, el cual fundamenta y sirve de base para fijar elementos que deben tomarse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos, siendo los siguientes:

- a) La necesidad de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios del 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 un alto nivel de empleo.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente el Código de Trabajo en su Artículo 111 también establece un listado de aspectos que deben tomar en cuenta las comisiones paritarias en el proceso de fijación de salarios mínimos, siendo estos los siguientes:

- a) Costo de la vida, esto de conformidad con las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística.
- b) Precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera



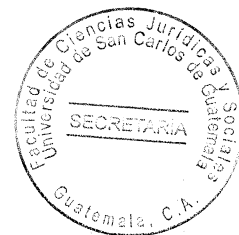
necesidad que consuman los trabajadores.

- c) Posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.**

Es necesario establecer que las necesidades básicas del trabajador guatemalteco deberían de abarcar todos los aspectos mencionados anteriormente, sin embargo, la realidad es otra, debido a que solo se logra atender el costo de alimentación en este caso el costo de la canasta básica de alimentos que de acuerdo con lo que expone el Instituto Nacional de Estadística consiste en un mínimo alimentario necesario para satisfacer las necesidades energéticas y proteínicas de un de hogar. También es definida como un conjunto de alimentos que usualmente consumen las familias de acuerdo a un patrón cultural atendiendo a su capacidad adquisitiva.

De acuerdo a lo anterior, se concluye que toda la información que aporta el Instituto Nacional de Estadística en relación a la canasta básica alimentaria, es utilizada como referencia para la fijación del salario mínimo, debido a que sus informes son los que van actualizando el aumento del precio de la canasta básica alimentaria dejando en el entendido que existen dos clases: la canasta básica vital y la canasta básica ampliada, dando mayor relevancia en esta investigación, a la canasta básica vital debido a que tiene un costo menor y es la que utilizan como referencia para fijar el salario mínimo en Guatemala.

CAPÍTULO IV



4. El Organismo Ejecutivo debe cumplir con fijar un salario mínimo que permita una vida digna al trabajador en toda la república

El encargado del ordenamiento jurídico laboral en Guatemala y responsable de tutelar al trabajador es el Estado, a quien se le puede definir como “la organización de una sociedad bajo un poder de dominación que se ejerce en un determinado territorio”¹⁰. Es por ello que el Estado de Guatemala se encuentra organizado en tres organismos, los cuales son: Organismo Ejecutivo; Organismo Legislativo y Organismo Judicial, cada uno de ellos atendiendo las diferentes competencias que ya fueron establecidas de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala.

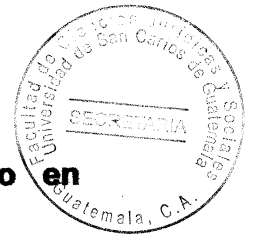
Como parte de esta investigación se hace un estudio y análisis del Organismo Ejecutivo, quien se encuentra a cargo de la actividad administrativa o ejecutiva del Estado de Guatemala y que por sus funciones asignadas en ley, se encuentra sumamente relacionado con el derecho laboral, debido a que juega un papel importante frente al trabajador al momento de fijar el salario mínimo, dejando en el entendido que todas las actuaciones de dicho organismo quedan reguladas de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y su propia ley denominada Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso del República de Guatemala.

¹⁰ López Mayorga, Leonel. *Introducción al estudio del derecho I*. Pág. 19.



Al referirse a la institución de salario mínimo, se atiende a lo que se ha venido desarrollando y estudiando en el presente trabajo, donde la ley establece que el trabajador debe 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, sin embargo, se ha logrado establecer que este tema sigue siendo motivo de discusión en Guatemala, donde por un lado se encuentra la participación del Organismo Ejecutivo, quien no se encuentra cumpliendo con fijar un salario mínimo acorde a la realidad económica del trabajador y por el otro lado la postura del patrono de seguir imponiendo salarios ínfimos que denigran la dignificación económica y social del trabajador, lo que permite establecer que el único propósito del patrono es conseguir mano de obra de bajo costo a nivel nacional.

Al hacer la respectiva evaluación de este tema, se confirma que es un problema social que afecta a la mayoría de trabajadores del sector privado y que se deja como principal responsable al Organismo Ejecutivo quien actúa través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por continuar fijando salarios mínimos que no atienden al costo de la canasta básica vital, por lo que se deduce que se encuentra actuando arbitrariamente a favor del patrono al momento de permitir la existencia e imposición de un salario injusto, lo cual ha venido a debilitar a través de los años la institución del salario mínimo, dejando como consecuencia que se siga vulnerando los derechos mínimos del trabajador en Guatemala, incluyendo el conjunto de principios, leyes y convenios internacionales que existen actualmente en la legislación laboral guatemalteca.



4.1. Análisis del principal fenómeno que vulnera el salario mínimo en Guatemala

El tema del salario mínimo en Guatemala se encuentra vinculado a un gran factor que actualmente se vive a nivel internacional, el cual es considerado como un fenómeno que está avanzando a gran escala, donde las grandes sociedades buscan globalizar políticas económicas, sociales y culturales, utilizando como principal medio la tecnología, es ahí donde surge el tema de la globalización, el cual ha sido motivo de estudio desde diferentes perspectivas, donde algunos autores mantienen la postura que puede ser una oportunidad de desarrollo para las naciones, pero que trae grandes consecuencias especialmente para el derecho laboral, debido a que es generación de oportunidades y deterioro de las condiciones sociales laborales hacia los trabajadores.

Al hablar de globalización, es aquí, donde el mercado y las grandes empresas, tienen su máxima expresión teniendo como principal objetivo el crecimiento económico, utilizando como medios de expansión, políticas económicas y sociales entre los diferentes países, que al momento de implementar estas políticas lo que han provocado es conflicto en la legislación laboral creando incertidumbre en la calidad del empleo, dando como resultado el incremento en el número de trabajadores que se encuentran oprimidos por la pobreza y explotación laboral.

4.1.1. Definición de globalización

Al referirse al término globalización se establece que este término consiste en “un



proceso económico, tecnológico, político, social y cultural a escala mundial que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo uniendo sus distintos países del mundo uniendo sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global¹¹.

De acuerdo a lo anterior, se concluye que es el proceso económico y dinámico en donde predomina la revolución informática, logrando crear un mercado mundial, donde los modos de producción y los movimientos de capital se configuran a través de empresas multinacionales, logrando la libre circulación de capitales a través de la implantación definitiva de la sociedad de consumo.

4.1.2. Antecedentes históricos de la globalización

El arranque de la actual etapa de globalización, si bien se venía gestando desde mediados del siglo XX, con la invención de la computadora y en los años 70 con el inicio de liberalización financiera, la cual se sitúa convencionalmente en 1989, con la caída del Muro de Berlín y el comienzo del derrumbe del bloque socialista.

El origen de la globalización tiene su inicio en la civilización occidental desde mediados del siglo XX, donde ha venido evolucionando su aceptación, teniendo como resultado la expansión en diferentes países, logrando así, abarcar la mayor parte del mundo, lo

¹¹ <https://es.m.wikipedia.org/wiki/Globalizaci%C3%B3n> (Consultado: 15 de agosto de 2017).



cual hasta la fecha sigue teniendo bastante influencia, en donde se ha implementado la necesidad de uniformizar procedimientos internacionales en factores económicos, políticos y sociales, con el objetivo crear condiciones de competitividad entre las empresas extranjeras que se han expandido a nivel mundial, donde predomina el modo de producción capitalista, desde una corriente neoliberalista, buscando siempre el crecimiento económico de las empresas extranjeras a través de la comunicación e intercambio comercial.

4.1.3. Consecuencias de la globalización en Guatemala

La realidad de este fenómeno comienza cuando se empieza a descubrir que existen contradicciones legales al momento de velar por la protección y seguridad del trabajador, ya que no todas las empresas manejan ética y tampoco valoran el recurso humano que es la fuerza de trabajo que utilizan la mayoría de empresas para su crecimiento. Como consecuencia de la globalización se puede ver que los gobiernos han permitido el ingreso de grandes empresas multinacionales quienes solo han venido a beneficiarse de los vacíos legales que existe en la legislación guatemalteca, logrando imponer sus intereses económicos y políticos en nuestra sociedad.

Un ejemplo de este fenómeno se encuentra en el sector industrial específicamente al hablar de las grandes maquilas establecidas en el territorio guatemalteco, donde se puede observar la existencia de empresas provenientes de otros países que buscan recurso humano barato para realizar grandes producciones y luego exportarlas hacia



otros países, dejando bien claro que lo único que persiguen estas empresas es incrementar sus activos utilizando la legislación a su favor, tal como lo expone la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, donde se puede constatar la existencia de un listado exoneraciones fiscales para las empresas que se dedican a este tipo de actividad.

“En particular en América Latina la globalización, la crisis de la deuda y los programas de ajuste estructural, están acompañados de fuertes cuestionamientos al derecho del trabajo en general y, en particular, a su carácter protector. Las exigencias de la competitividad llevaron a la conclusión de que la legislación laboral impone rigidices que afectan la capacidad para insertarse en el nuevo orden global y la posibilidad de atraer inversiones generadoras de empleo...”.¹²

Atendiendo a lo expuesto anteriormente se puede establecer que la globalización es un factor importante que no hay que ignorar, debido a que las empresas han venido implementando mecanismos para reducir costos en sus operaciones, en este caso aplicable a la fuerza de trabajo de los guatemaltecos, quienes al ser reclutados por estas entidades se exponen a recibir salarios y prestaciones no apegados a la legislación laboral guatemalteca.

“En la subregión centroamericana, los dos países más atractivos para la inversión y con más niveles de crecimiento son Costa Rica y Panamá, con un mayor nivel de

¹² <http://www.asies.org.gt/download.php?get=20116.pdf> (Consultado: 15 de octubre de 2017).



desarrollo humano que el resto de los cuatro países; y en el caso de Panamá, ocupa el lugar 123 entre 139 países del mundo en el indicador de rigidez de empleo, el más elevado entre los seis países y no de los más altos del mundo esto de acuerdo con el índice Global de Competitividad (GCI por sus siglas en inglés) 2009-2010, en tanto que Guatemala ocupa el lugar 71 y Nicaragua el 67, y están entre los que tienen menor capacidad para atraer inversiones".¹³

Como se pudo observar Guatemala no se encuentra en una buena posición para la inversión a diferencia de otros países centroamericanos, esto por el simple hecho de que la legislación laboral, se ha convertido en una barrera ante los intereses económicos de los capitalistas, quienes son los que evalúan los posibles riesgos al momento de realizar una inversión para determinada actividad, esto con el fin de proteger y asegurar su crecimiento económico.

En la actualidad existen entidades como la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, que tienen como objeto el estudio de la globalización, en el caso de esta entidad fue creada en el año 2004, forma parte de la Organización Internacional del Trabajo, la cual ha realizado varias investigaciones, teniendo como temas principales: la importancia de conservar vigentes los principios tradicionales e internacionales del derecho del trabajo y la ausencia de instrumentos legales que regulen la globalización para que no se manipule y llegue a extremos muy negativos, que afecten a las poblaciones.

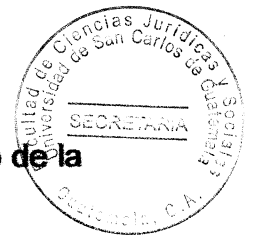
¹³ <http://www.asies.org.gt/download.php?get=20116.pdf> (Consultado: 24 de octubre de 2017).



Dentro del trabajo que ha tenido dicha comisión se destaca la aceptación y ratificación de la 97 Conferencia Internacional del Trabajo, realiza en el año 2008 y se encuentra enfocada en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Justicia Social para la Globalización, haciendo mención de los objetivos que deben perseguirse para reconocer la libertad, la dignidad humana, la justicia social, la no discriminación y el trabajo decente, para lograr desarrollo en materia económica y social.

4.1.4. Observaciones generales al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado recientemente por Guatemala

La Organización Internacional del Trabajo en el año de 1994, adoptó el Convenio número 175, denominado Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, el cual tiene como objetivo "reconocer la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidad de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social". Debido a la situación laboral que se vive actualmente en Guatemala en relación al tema de empleo, nuestro país ratifico este instrumento el 28 de febrero de 2017, sumándolo al conjunto de convenios que existen y forman parte del marco jurídico laboral en Guatemala.



Por medio de este convenio se establece que el trabajador puede ser clasificado de la siguiente manera:

- a) **Trabajador a tiempo parcial:** se le considera así a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

- b) **Trabajador a tiempo completo en situación comparable:** se le considera al trabajador completo que tenga el mismo tipo de relación laboral; efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar y este empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad que el trabajador de que se trate.

De acuerdo a lo anterior, queda bien definido que un trabajador puede ser empleado a tiempo completo o a tiempo parcial, dependiendo del tipo de actividades que realice la empresa, pero queda claro que cada vez la figura del empleo a tiempo parcial en Guatemala avanza en favor del patrono, dejando al trabajador ante una situación de desventaja, debido a que el ordenamiento jurídico guatemalteco, todavía no regula esta forma de empleo, que realmente es consecuencia del fenómeno llamado globalización, que como se indicó en su momento, busca unificación cultural, social, económico y especialmente jurídico en el área del derecho del trabajo.



Ante la situación laboral que enfrenta el trabajador guatemalteco, es necesario establecer, que debido a que no existe una norma específica que regule el empleo a tiempo parcial, la ratificación de este convenio en Guatemala, puede ser de beneficio para los trabajadores que se encuentren laborando a tiempo parcial, por el hecho de que reconoce los siguientes derechos:

- a) Al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores.**

- b) A la seguridad y la salud en el trabajo.**

- c) A la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

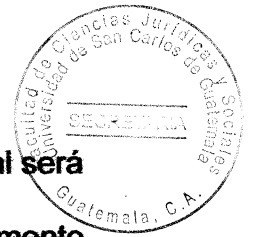
- d) Protección de la maternidad.**

- e) Terminación de la relación de trabajo.**

- f) Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados.**

- g) Licencia de enfermedad.**

Es importante establecer que una de las principales características del empleo a tiempo parcial, proviene de la política de prestar un servicio al patrono por determinado



horario, lo que significa que la cantidad de horas de un trabajador a tiempo parcial será menor al de un trabajador de tiempo completo, lo cual se verá reflejado al momento que el trabajador a tiempo parcial perciba su salario, debido a que este será inferior al que percibe un trabajador a tiempo completo, sin embargo este Convenio lo regula en el Artículo 5 el cual establece "que deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacional para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable".

De acuerdo a lo anterior, queda claro que este Convenio también busca reconocer al trabajador a tiempo parcial, el derecho de percibir un salario justo y legal excluyendo la posibilidad de que la cuantía sea inferior al mínimo, sin embargo, es necesario hacer la observación que en Guatemala, el patrono mantiene una postura inclinada a velar por sus intereses económicos y que este artículo puede ser motivo de discusión ante el trabajador porque actualmente este no se encuentra pagando un salario justo.

Se concluye que el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, puede favorecer a todos aquellos trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad de empleo, sin embargo es necesario establecer que los efectos de este norma pueden recaer sobre el tema del salario mínimo donde el trabajador actualmente no percibe un salario justo y que esta norma puede ser motivo de justificación por parte del patrono

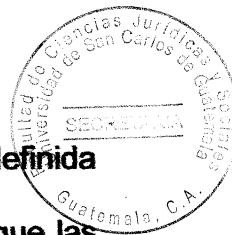


para seguir evadiendo sus obligaciones, empezando con promover el empleo a tiempo parcial el cual no se encuentra plenamente establecido en la legislación laboral guatemalteca, por lo que se solicita que el contenido de este convenio debe interpretarse adecuadamente para beneficio de la sociedad guatemalteca.

4.2. Discusión sobre el salario mínimo que evidenció arbitrariedad por parte del Organismo Ejecutivo

El Organismo Ejecutivo de conformidad con el derecho laboral guatemalteco, es el encargado de fijar el salario mínimo en Guatemala por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo este quien aprueba los acuerdos que fijan el salario mínimo para las diferentes actividades económicas, siempre y cuando se llenen todos los requisitos establecidos en ley, donde se da vital importancia a la participación de la Comisión Nacional del Salario, por ser quien emite el dictamen que sustenta el aumento del salario mínimo, atendiendo previamente a todos los factores que se incluyen dentro del estudio que se solicita sobre el costo de vida del trabajador.

En este sentido el Código de Trabajo regula que para dar inicio al procedimiento de fijación de salarios mínimos, debe contar con la participación de comisiones paritarias quienes tienen como finalidad presentar todas las recomendaciones necesarias ante la Comisión Nacional del Salario, sin embargo la finalidad que el Organismo Ejecutivo le dio a las comisiones paritarias generó actuaciones fuera de ley y en este caso por parte de los funcionarios públicos que prácticamente encajaron en lo que se denomina



arbitrariedad que según el Diccionario Manuel Ossorio la arbitrariedad es definida como el acto o conducta contrario a lo justo, razonable o legal, lo que explica que las actuaciones obedecen a un interés particular.

La aprobación de los Acuerdos Gubernativos que daban existencia a los denominados salarios mínimos diferenciados, vino a ocasionar controversia en la sociedad porque estos tenían como finalidad imponer salarios inferiores al mínimo, cuando legalmente existe un cuerpo normativo a favor del salario mínimo que debe ser respetado por todos, en este caso el Organismo Ejecutivo olvido que una de sus funciones es mantener la credibilidad en la administración pública, la cual es definida como: "la actividad al servicio de los guatemaltecos, basada en las funciones administrativas, a fin de procurar con efectividad, la realización del bien común o interés público".¹⁴

De acuerdo a lo anterior, el Organismo Ejecutivo como representante del Estado de Guatemala al momento de no cumplir con sus funciones establecidas en ley prácticamente vulneró la institución del salario mínimo, dejando a la vista intereses particulares a favor del patrono al momento de crear los denominados salarios mínimos diferenciados, los cuales quedaron plasmados en la historia de Guatemala.

Es necesario establecer que este tipo de salario no es usual en la legislación laboral guatemalteca, debido a que sus características son muy específicas, sin embargo se puede definir de la siguiente manera: "El salario mínimo diferenciado, quiere decir que

¹⁴ Castillo González, Jorge Mario. *Derecho administrativo*. Pág. 21.



en distintas regiones de un país existe un valor diferente que se paga por el salario mínimo, estas regiones tienen características distintas al resto de país, dado que son zonas aisladas y con niveles de pobreza¹⁵.

Ante lo expuesto anteriormente se concluye que este tipo de salario, consiste en una retribución económica pagada al trabajador por parte del patrono, con la característica que la cantidad a recibir es inferior al salario legalmente establecido, que solo es aplicable para determinadas circunscripciones económicas, en el entendido que debe contar con la respectiva autorización del Estado para poder surtir efectos.

Los denominados salarios mínimos diferenciados son la prueba que el Organismo Ejecutivo utilizó la ley para actuar a favor del sector empresarial, utilizando como base lo que establece el Artículo 105 del Código de Trabajo, el cual faculta al Organismo Ejecutivo para crear comisiones paritarias de salarios siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos, lo cual permitió la aprobación de los Acuerdos Gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014, los cuales fijaban un salario mensual de Q. 1,250.13 más un bono incentivo de Q. 250.00 haciendo un total de Q. 1,500.13 mensuales para las circunscripciones económicas de San Agustín Acasaguastlán y Guastatoya, pertenecientes al departamento del Progreso; Estanzuela al departamento Zacapa y Masagua al departamento de Escuintla.

Ante la postura del Organismo Ejecutivo, la Corte de Constitucionalidad resolvió

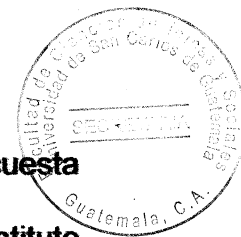
¹⁵ <http://www.consultoriojuridico.com/queessalariominimodiferencialregional> (Consultado: 25 de mayo de 2017).



suspender provisionalmente los Acuerdos Gubernativos el 29 de enero de 2015, sin embargo los funcionarios públicos de turno insistieron en darle continuidad al salario mínimo diferenciado, llegando al punto de ofrecer la propuesta de aumentar la cantidad a Q 1,954.95 incluyendo la bonificación de Q. 250.00, para cada circunscripción económica, teniendo como resultado una nueva aprobación del salario mínimo diferenciado a través de los Acuerdos Gubernativos 304-2015, 305-2015, 306-2015 y 307-2015, los cuales quedaron sin vigencia a través del Acuerdo Gubernativo 35-2016, siendo este el último Acuerdo Gubernativo que aprobó el Organismo Ejecutivo en relación al tema de salarios mínimos diferenciados mismo que acató lo que resolvió la Corte de Constitucionalidad al momento de dictar su sentencia declarando la inconstitucionalidad general total de este tipo de salarios.

Por otro lado también se encontró lo que sostuvo el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras o mejor conocido por sus siglas CACIF, quien menciona que es el propio gobierno quien ha estado imponiendo un obstáculo en la creación de empleos formales, por medio de la imposición legal de un salario demasiado alto, los cuales no se pueden pagar, por lo que se ven obligados a reducir su demanda de mano de obra, dejando en la informalidad a miles de trabajadores que podrían ser empleados con un salario menor y que los trabajadores más afectados son los menos capacitados por no tener educación.

Esto determina que el sector empresarial en ningún momento va permitir que el salario mínimo vaya en aumento, lo que implica, que sigan evadiendo la existencia de un



salario mínimo, el cual queda reflejado en los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos correspondientes al año 2014, a cargo del Instituto Nacional de Estadística o también denominado INE, quien estableció que los empleados de las industrias manufactureras efectivamente se encontraban percibiendo un ingreso aproximado de Q. 2,181.00, siendo una de las actividades económicas donde los trabajadores, perfilan con el nivel más bajo de ingresos a comparación de otras actividades económicas, lo cual permite evidenciar la existencia de una total discriminación económica hacia los trabajadores por parte del patrono.

En este tipo de salarios algo que sobresalió fue la formalidad en que fue presentado dicho proyecto, porque todas las actuaciones fueron sustentadas de acuerdo al procedimiento de fijación de salarios, lo cual permite ver que las actuaciones de los funcionarios aparentemente son legales, sin embargo, se hace la observación que en que ningún momento atendieron lo que establece el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Fijación de Salarios Mínimos, basándose solamente en los siguientes Artículos:

1. Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, específicamente en la literal a) donde reconoce el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
2. Artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala que



establece las funciones del Presidente de la República, haciendo un énfasis en la literal e) siendo esta una función del presidente la cual consiste en sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes, dictar los decretos para los que estuviere facultado por la Constitución, así como los acuerdos, reglamentos y órdenes para el estricto cumplimiento de las leyes, sin alterar su espíritu.

3. Artículo 103 del Código de Trabajo que 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.

4. Artículo 104 del Código de Trabajo el cual establece que el sistema que 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 esté determinada en un presupuesto público.

5. Artículo 105 del Código de Trabajo el cual establece que el organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.



6. Artículo 110 del Código de Trabajo el cual establece cuales son las atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos.

7. Artículo 112 del Código de Trabajo cita literalmente lo siguiente: La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda.

8. Artículo 113 del Código de Trabajo el cual establece que el Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

9. Artículo 114 del Código de Trabajo que establece que las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario dentro los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicha comisión deberá presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

10. Artículo 115 del Código de Trabajo que establece la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de



convenios preexistentes más favorables al primero.

11. Artículo 27, literal j), Ley del Organismo Ejecutivo, establece que una de las atribuciones de los ministros es suscribir Acuerdos Gubernativos y Decretos emitidos por el Presidente de la República en Consejo de Ministros de Conformidad con la ley así como también refrendar las iniciativas de ley presentadas al Congreso de la República de Guatemala y los decretos, acuerdos o reglamentos dictados por el Presidente de la República de Guatemala, relacionados con su despacho.

12. Artículo 40, Ley del Organismo Ejecutivo, establece que le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se concluye que los salarios mínimos diferenciados no fueron aprobados porque la legislación laboral guatemalteca contempla un conjunto de principios que protegen la institución del salario mínimo, tal como lo expusieron los accionantes en esta inconstitucionalidad, donde se puede observar la utilización de los principios de legalidad; certeza jurídica; igualdad; debido proceso; progresividad; justicia social, los cuales fueron base para interpretar y dar un mejor sentido a la ley, actualmente esta clase de salarios son los antecedentes que evidencian que el Organismo Ejecutivo mantuvo un cierto interés particular a favor del patrono, el cual vino a contradecir mandatos legales y a vulnerar principalmente el procedimiento de fijación del salario mínimo, en donde las comisiones paritarias fueron



utilizadas con otra finalidad, simulando estar dentro de la legalidad.

4.3. Marco jurídico que debe respetar el Organismo Ejecutivo en el procedimiento de fijación del salario mínimo

El Organismo Ejecutivo debe de tener presente que los funcionarios públicos son depositarios de la autoridad y que son responsables por su conducta, en el entendido que estos se encuentran sujetos a la ley y que jamás serán superiores a ella, lo que determina que todas las funciones asignadas a dicho organismo, deben de cumplirse en su totalidad por parte de los funcionarios públicos quienes son los que ostentan el poder.

Es necesario exponer que el actuar del Organismo Ejecutivo quien actúa a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se ha visto inmerso en actuaciones desfavorables para los trabajadores del sector privado, principalmente porque no se encuentra fijando una cuantía justa en el salario mínimo, teniendo como referencia que el costo de la canasta básica vital no es coherente con el salario mínimo, esto refleja que el salario que el trabajador percibe, no es suficiente para poder atender sus necesidades básicas, es ahí donde se cuestiona el trabajo del Organismo Ejecutivo porque la Constitución Política de la República de Guatemala; Código de Trabajo y Convenios Internacionales, engloban todo un marco jurídico a favor del salario mínimo, que atienden características axiológicas y principios laborales que se convierten obligatoriamente de observancia general para todos, sin excluir a ningún guatemalteco, teniendo como finalidad proteger y velar por los derechos mínimos de

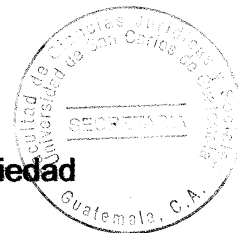


los trabajadores en las relaciones de trabajo, con el fin de amparar legalmente a todos aquellos individuos que viven de su trabajo y que económicamente son débiles ante las diferentes posturas que toman los patronos, quienes son lo que forman el sistema capitalista de nuestro país.

En este sentido es necesario insistir en la importancia que tiene la gama de principios que existen a favor del salario mínimo, porque de ellos proviene la base para fijar con conciencia un salario justo para todos trabajadores del sector privado, por ser quienes se encuentran en desventaja ante un sistema capitalista que solo busca un beneficio propio y no social, evadiendo la existencia de estos principios, principalmente el principio de progresividad, que al momento de interpretarlo este sería la base para poder fijar un salario competitivo, mismo que también descartaría la existencia de los llamados salarios mínimos diferenciados, los cuales generaron todo un proceso para poder declararlos inconstitucionales.

Por otro lado se menciona el principio democrático, el cual al ponerlo en práctica se estaría dignificando económicamente y moral a los trabajadores, enfatizando a que es la mayoría de la población, por tal motivo exhorta a una armonía social la cual no perjudica los intereses justos del patrono sino que los favorece dejando que impere la libertad, igualdad y fraternidad.

Ante la actual situación que vive la mayoría de trabajadores del sector privado, en donde el marco jurídico laboral no es respetado por los funcionarios públicos y si lo



utilizan es para esconder intereses para que sean vistas como legales ante la sociedad guatemalteca, se le hace un llamado al Organismo Ejecutivo, para que sus todas sus actuaciones en relación a la fijación del salario mínimo sean de acuerdo al marco de la ley, debiendo tomar en consideración el siguiente cuerpo normativo que es base para empezar a eliminar la injusticia que actualmente impera en el tema del salario mínimo en Guatemala:

- a) Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que es deber del Estado garantizarle a todos los habitantes de la República de Guatemala, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, y en el tema del salario mínimo velar por una vida digna y buen desarrollo integral de toda persona que forma parte de la sociedad guatemalteca.

- b) Artículo 102 de Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece un minimum de garantías sociales que se deben respetar a favor del trabajador, siendo uno de ellos la fijación periódica del salario mínimo que en este caso se realiza anualmente, con el fin de hacer un ajuste al salario mínimo.

- c) Artículo 183, inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que es una de sus funciones, sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten la leyes, dictar decretos plenamente establecidos, así como acuerdos, reglamentos y órdenes para el estricto cumplimiento de las leyes, sin alterar su espíritu.



Esto significa que dicho organismo ha incumplido con lo que establece este Artículo, porque utilizó el Artículo 105 del Código de Trabajo y Previsión Social para fines particulares y no para beneficio de los trabajadores, motivo por el cual se tiene como antecedente la existencia de salarios mínimos diferenciados, cuando es de conocimiento de todos los profesionales del derecho que este tipo de salarios mínimos en ningún momento puede tener viabilidad dentro del ámbito legal porque vulnera la dignidad económica del trabajador.

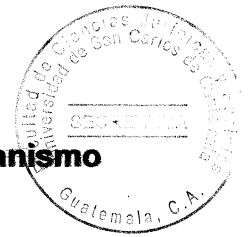
- d) Artículo 103 del Código de Trabajo y Previsión Social el cual establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia, esto quiere dicho Organismo tiene la obligación de fijar un salario mínimo que atienda al costo básica vital.
- e) Artículo 2 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la fijación de salarios mínimos, determina que fijar un salario tiene fuerza de ley y no podrá reducirse, asimismo establece que las personas que no lo apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza, dejando en el entendido que si el Organismo Ejecutivo utilizará lo que establece este convenio la realidad económica del trabajador sería otra.
- f) Artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Fijación de Salarios Mínimos, el cual establece que para fijar un salario mínimo debe de tomarse en cuenta las necesidades de los trabajadores, el costo de la



vida, prestaciones de seguridad social, así como de otros factores económicos que se deseen tomar en consideración para beneficio del trabajador, exhortando al Organismo Ejecutivo que por la facultad que le confiere la ley de ser el encargado de realizar el procedimiento de fijación del salario mínimo en Guatemala a tomar en consideración las estadísticas aportadas por el INE.

- g) Artículo 10 en el numeral 3 del Convenio 117 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Política Social, establece que es necesario tomar las medidas necesarias para asegurar que los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables, esto significa que no se permite la existencia de salarios mínimos injustos fuera ley por parte del patrono y mucho menos con la aprobación y consentimiento del Organismo Ejecutivo.

Se concluye que el Estado de Guatemala reconoce la protección de la institución del salario mínimo, tal como se dio a conocer anteriormente, esto implica que la dignificación económica y moral de los trabajadores se debe respetar a como dé lugar, comenzando por el Organismo Ejecutivo, quién tiene la obligación de fijar un salario mínimo y justo a nivel nacional a través de los respectivos Acuerdos Gubernativos, dejando en el entendido que si este Organismo no cumple con lo que estipula la ley, crea un conflicto jerárquico de leyes, debido a que un Acuerdo Gubernativo se encuentra por debajo del mandato de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo cual solo permite evidenciar que sí existe de un interés particular.

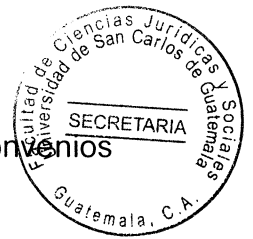


4.4. La importancia de una política de salarios por parte del Organismo

Ejecutivo

La debilidad que actualmente existe en el procedimiento de fijación del salario mínimo en nuestro país, obedece como primer factor a la discrecionalidad que mantiene el Organismo Ejecutivo, porque al momento de consultar las estadísticas de la canasta básica al Instituto Nacional de Estadística -INE- queda demostrado a través del informe correspondiente al mes de diciembre del año 2017, que el costo de la canasta básica tiene un valor de Q. 3,549.40 y que al hacer la respectiva comparación con el salario mínimo correspondiente al mismo año, este es inferior a la canasta básica, dejando como prueba lo que establece el acuerdo gubernativo 288-2016 donde el salario para la actividad agrícola y no agrícola se encuentra en Q 2,643.21 y para la actividad exportadora y de maquila en Q 2,417.52. Esto refleja que el costo de la canasta básica se encuentra por encima del salario mínimo, motivo por el cual se le exige al Organismo Ejecutivo, que ya es momento de cumplir con fijar un salario mínimo justo y legal para los trabajadores guatemaltecos.

La importancia de este tema, deriva porque es de interés nacional y porque afecta a la gran mayoría de trabajadores guatemaltecos, los cuales se encuentran expuestos a las nuevas modalidades de empleo que son consecuencia de la globalización, donde las empresas pretenden que el empleo sea más flexible al momento de contratar personal, esto implica que la institución del salario mínimo sea más vulnerable para el país, a pesar de la existencia de una marco jurídico en este tema, entiéndase,



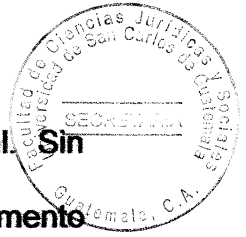
Constitución Política de la República de Guatemala; Código de Trabajo; Convenios internacionales que protegen al trabajador en materia de salario.

Al momento de consultar la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97, se puede establecer que dentro de sus atribuciones, se encuentra la formulación y ejecución de las políticas de gobierno, las cuales deben coordinarse con las entidades que forman parte de la administración descentralizada, lo cual viene a sustentar la viabilidad de una política en materia de salario por parte de este organismo quien actúa a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es necesario explicar que ante los síntomas de un problema social, surge la necesidad de implementar una política pública, esto con el fin de actuar responsablemente ante la sociedad, ofreciendo una respuesta válida y efectiva al problema social.

Para entender más sobre en qué consiste una política pública se da la siguiente definición: “consiste en una serie de decisiones o de acciones, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores, públicos y a veces no públicos cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo” .¹⁶

De acuerdo con la definición anterior se concluye que una política pública es un proceso de construcción que se enmarca en un conjunto de decisiones y acciones respaldadas y legitimadas por el Estado, para dar respuesta a problemas socialmente

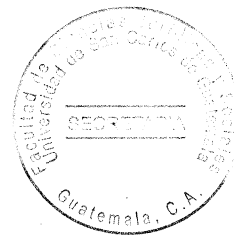
¹⁶ Subirats, Joan. **Análisis y gestión de política públicas**. Pág. 38



reconocidos los cuales pueden ser de índole económico, político, social y cultural. Sin embargo esto conlleva la realización de actos formales, que en determinado momento se convierten en obligatorios para modificar la conducta de grupos sociales que originaron el problema social.

Dentro del contexto de una política pública también se hace la referencia que existe una amplia categoría de políticas públicas donde encontramos políticas sectoriales, políticas territoriales, políticas transversales entre otras políticas, las cuales son vistas desde un enfoque doctrinario, pero que mantienen en común una misma estructura, donde diferentes autores concluyen de manera similar al momento de esquematizar el proceso que conlleva una política pública, atendiendo al siguiente ciclo:

- a) Surgimiento de un problema
- b) Percepción de los problemas privados y públicos.
- c) Inclusión en la agenda gubernamental.
- d) Formulación de alternativas.
- e) Decisión y adopción de un programa legislativo.



f) Implementación de los planes de acción.

g) Evaluación de los efectos de la política pública.

Queda ilustrado que la forma más viable para dar solución al problema salarial en nuestro país es a través de una política de salario respaldada por el Organismo Ejecutivo, porque al momento de formular una política salarial se estaría utilizando como principal instrumento de acción las normas jurídicas existentes en la legislación laboral guatemalteca, lo cual vendría a fortalecer la institución del salario mínimo, el cual no solo abarca un conjunto de leyes ordinarias si no también un conjunto de convenios internacionales que ya fueron expuestos en el desarrollo de esta investigación, haciendo la observación que Guatemala ha ratificado gran parte de dichos convenios ante la Organización Internacional del Trabajo.

La finalidad de esta investigación es permitir dar a conocer la vulneración que existe actualmente en la institución del salario mínimo, ya que la mayoría de trabajadores guatemaltecos sobreviven de un salario mínimo y que en algunos casos, los patronos ni si quiera pagan la totalidad de dicha cuantía, dejándolo por debajo del mínimo, gracias a que existe una falta de control hacia las empresas, sumándole a esta situación la insistencia del sector empresarial de mantener una latente discriminación económica y social hacia al trabajador guatemalteco lo cual permite que sus ganancias incrementen con el simple hecho de que cada día se vuelven más exigentes, lo que implica que por la necesidad que tienen los trabajadores de sobrevivir y atender sus

propias necesidades básicas, se dejen explotar, acostumbrándolos a vivir regalando su fuerza de trabajo.



Ante esta situación social que vive el trabajador guatemalteco se exige al Organismo Ejecutivo que cumpla con fijar un salario mínimo que sea justo y que permita una vida digna al trabajador guatemalteco, atendiendo lo establece el Artículo 2 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 103 del Código de Trabajo; Convenio 117 sobre Política Social y Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos ambos de la Organización Internacional del Trabajo; recordándole que la aplicación de la ley, es para todos los habitantes de la República de Guatemala y que nadie se encuentra sobre ella.

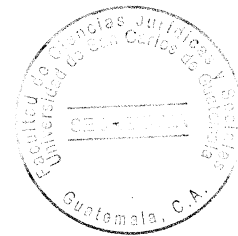


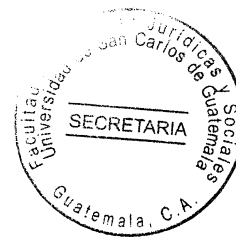
CONCLUSIÓN DISCURSIVA



A través de esta investigación queda demostrado que actualmente la fijación del salario mínimo en Guatemala, está siendo vulnerado, debido a que no se adecua a lo establecido por la legislación laboral guatemalteca, ni a la realidad económica que afronta el trabajador guatemalteco, donde los índices marcan que el precio de la canasta básica se encuentra por encima de la cuantía de salario mínimo, motivo por el cual se concluye que las propuestas de inversión traen consigo intereses por parte de los capitalistas, que solo buscan beneficiarse de la fuerza de los trabajadores, quienes por su necesidad de subsistencia ofrecen sus servicios a cambio de devengar un salario injusto, sumándole a esto, las decisiones de los funcionarios públicos, quienes actúan con bastante discrecionalidad llegando al punto de utilizar la ley a su conveniencia, teniendo como antecedente de este caso, la inconstitucionalidad de los salarios mínimos diferenciados, donde las comisiones paritarias solo fueron utilizadas como requisito legal para fijar salarios injustos e ilegales.

Como posible solución a este problema, es necesario que se promueva una política de salarios mínimos, que tenga como finalidad, la eliminación de la desigualdad laboral y discriminación económica que actualmente se mantiene hacia al trabajador Guatemalteco, por tal motivo, que se le insta al Organismo Ejecutivo a promover políticas salariales y a cumplir con lo que establece la ley, con el fin de fijar un salario mínimo que permita una vida digna al trabajador.





BIBLIOGRAFÍA

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: ed. Formatec, 2009.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Guatemala: ed. Estudiantil Fénix, 2006.

HERNÁNDEZ ANDRADE, Jorge. **Introducción a la economía**. 17ª. ed. Guatemala: Ed. Serpro, 2010.

LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I**. 6ª. ed. Guatemala: Ed. Lovi, 2008.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 4ª. ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2011.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 1ª. ed. Electrónica. Guatemala: Ed. Datascan, S.A, 1999.

SUBIRATS, Joan. **Análisis y gestión de políticas públicas**. 1ª. ed. España: Ed. Planeta, S.A, 2008.

www.consultoriojuridico.com/queessalariominimodiferencialregional (Consultado: 25 de mayo del 2017).

www.es.m.wikipedia.org/wiki/Globalizaci%C3%B3n (Consultado: 15 de agosto del 2017).

www.asies.org.gt/download.php?get=20116.pdf (Consultado: 15 de octubre del 2017).

www.asies.org.gt/download.php?get=20116.pdf (Consultado: 24 de octubre del 2017).



Legislación:

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

Convenio número 26 relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos. Organización Internacional del Trabajo. 1928.

Convenio número 29 sobre el Trabajo Forzoso. Organización Internacional del Trabajo. 1930.

Convenio número 95 sobre la Protección del Salario. Organización Internacional del Trabajo. 1949.

Convenio número 99 sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos. Organización Internacional del Trabajo. 1951.

Convenio número 100 sobre Igualdad de Remuneración. Organización Internacional del Trabajo. 1951.

Convenio número 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. Organización Internacional del Trabajo. 1957.

Convenio número 111 sobre la Discriminación. Organización Internacional del Trabajo. 1958.

Convenio número 117 sobre Política Social. Organización Internacional del Trabajo. 1962.

Convenio número 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Organización Internacional del Trabajo. 1970.

Convenio número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Organización Internacional del Trabajo. 1989.



Convenio número 175 sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Organización Internacional del Trabajo. 1994.

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

Ley Orgánica del Banco de Guatemala. Decreto número 16-2002, Congreso de la República de Guatemala, 2002.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto número 295, Congreso de la República de Guatemala, 1946.

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Acuerdo Gubernativo número 1319, del Presidente República de Guatemala, 1968.