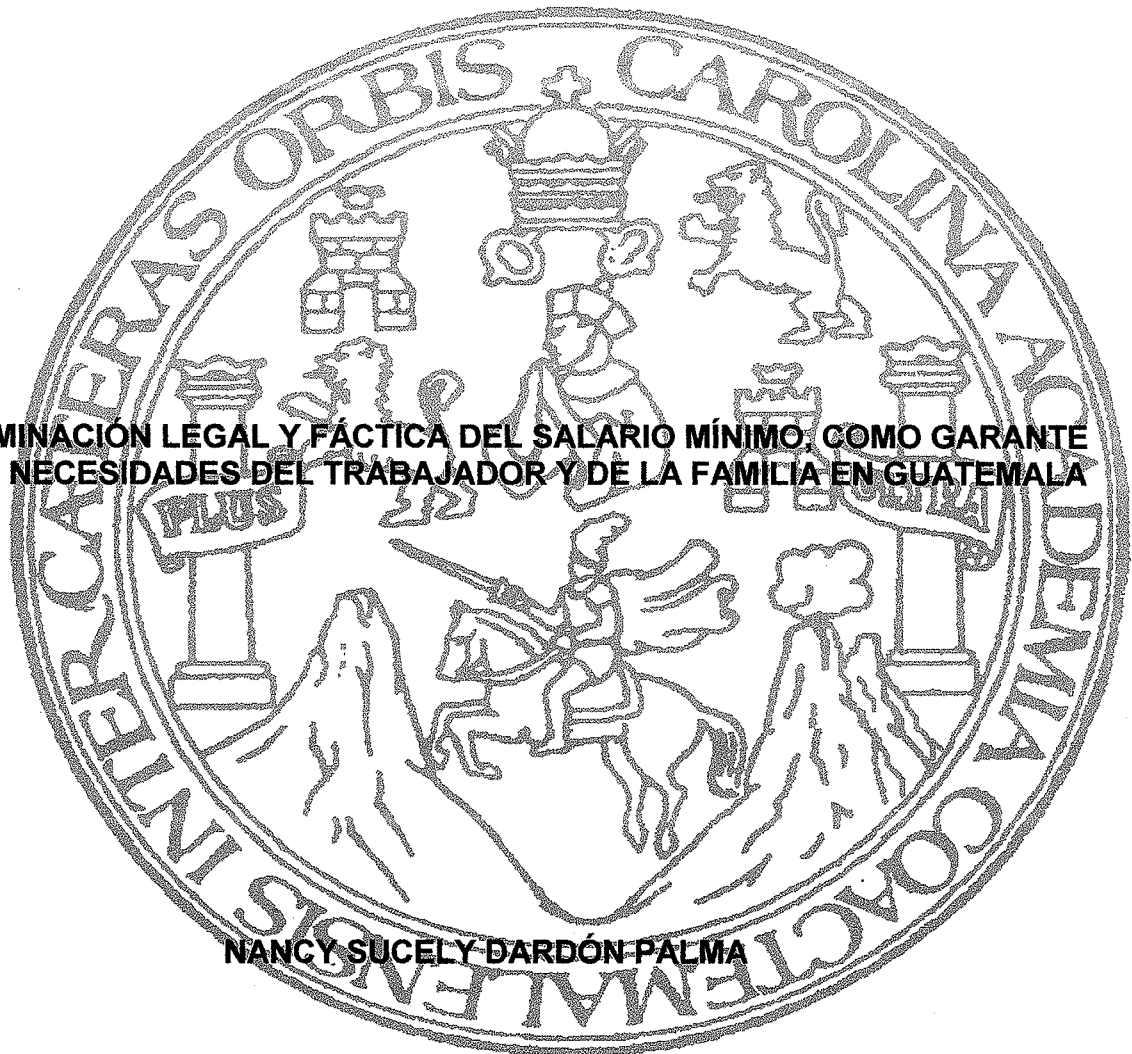


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**DETERMINACIÓN LEGAL Y FÁCTICA DEL SALARIO MÍNIMO, COMO GARANTE
DE LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR Y DE LA FAMILIA EN GUATEMALA**

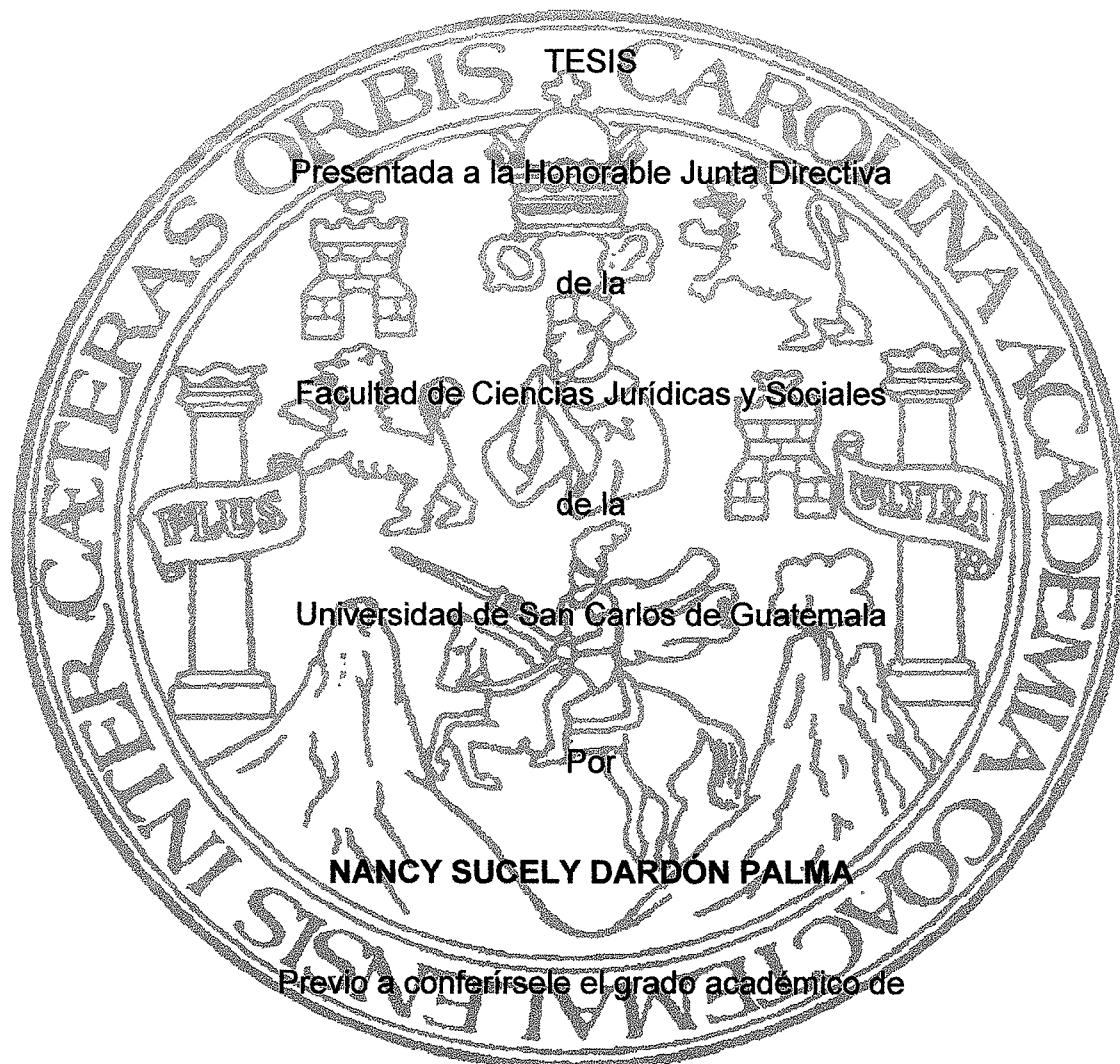


NANCY SUCELY DARDÓN PALMA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2022

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

**DETERMINACIÓN LEGAL Y FÁCTICA DEL SALARIO MÍNIMO, COMO GARANTE
DE LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR Y DE LA FAMILIA EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NANCY SUCELY DARDÓN PALMA

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Noviembre de 2022

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Vocal: Lic. Juan Pablo Pérez Solórzano
Secretario: Lic. Carlos Enrique López Chávez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Efraín Ramírez Higueros
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretario: Lic. Juan Carlos Ríos

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 25 de mayo de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, FRANCISCO PEREN QUECHENOJ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
NANCY SUCELY DARDÓN PALMA, con carné 200311464,
 intitulado DETERMINACIÓN LEGAL Y FÁCTICA DEL SALARIO MÍNIMO, COMO GARANTE DE LAS
NECESIDADES DEL TRABAJADOR Y DE LA FAMILIA 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 18 / 08 / 2021.

Francisco Peren Quechenoj
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
 ABOGADO Y NOTARIO



LIC. FRANCISCO PEREN QUECHENOJ
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 26 de octubre del año 2021

Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

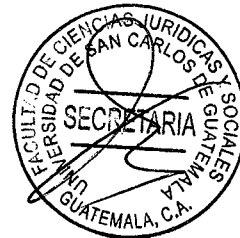


Distinguido Doctor Herrera Recinos:

Respetuosamente me dirijo a su persona con el objeto de manifestarle que asesoré el trabajo de tesis de la alumna **NANCY SUCELY DARDÓN PALMA** según nombramiento de fecha veinticinco de mayo del año dos mil veinte, intitulado: **“DETERMINACIÓN LEGAL Y FÁCTICA DEL SALARIO MÍNIMO, COMO GARANTE DE LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR Y DE LA FAMILIA EN GUATEMALA”**, para el efecto procedí a la realización de los cambios y modificaciones necesarias y declaro que con la sustentante no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley, por lo que emito el siguiente dictamen tomando en consideración lo siguiente:

- a) Se llevó a cabo un trabajo que denota un valioso aporte tanto técnico como científico y abarca un extenso contenido doctrinario y legal, habiendo sido el objeto de estudio la importancia que se garantice el pago del salario mínimo para cubrir las necesidades de los trabajadores guatemaltecos.
- b) La metodología empleada durante el desarrollo del trabajo llevado a cabo tiene relación con los capítulos de la tesis y con su respectiva presentación, hipótesis y comprobación de la hipótesis. Para redactar la introducción y conclusión discursiva, se utilizaron los métodos inductivo y analítico, así como se aplicaron los métodos deductivo y sintético.
- c) En cuanto a los objetivos de la misma se puede indicar que es fundamental el estudio de la determinación legal y fáctica del salario mínimo para asegurar y cubrir las necesidades de los trabajadores y de sus familias.
- d) La hipótesis que se formuló originalmente quedó comprobada, debido a que el trabajo desarrollado por la sustentante muestra claramente la problemática actual en el pago del salario mínimo del trabajador guatemalteco, así como su magnitud y extremos.
- e) Los capítulos de la tesis permitieron la comprensión de los criterios técnicos y jurídicos que fundamentan las aseveraciones realizadas. El aporte científico del tema es fundamental y se basó en un contenido actual. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y señala el adecuado nivel de síntesis legal relacionado con el objeto del tema. Además, la bibliografía que se utilizó para la elaboración de la tesis ha sido la acorde y adecuada.

LIC. FRANCISCO PEREN QUECHENOJ
ABOGADO Y NOTARIO



Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Francisco Peren Quechenoj
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Francisco Peren Quechenoj
Asesor de Tesis
Colegiado 6516

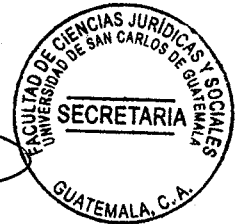


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, once de octubre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NANCY SUCELY DARDÓN PALMA, titulado DETERMINACIÓN LEGAL Y FÁTICA DEL SALARIO MÍNIMO, COMO GARANTE DE LAS NECESIDADES DEL TRABAJO Y DE LA FAMILIA EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO

[Handwritten signatures]



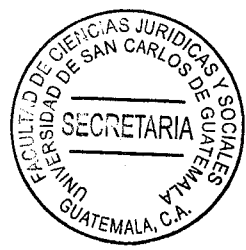
[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque Él es el dador de la vida, El creador y quien da la sabiduría y la inteligencia. Porque ha estado conmigo durante toda mi vida.
- A MIS PADRES:** Luis Armando Dardón Paredes y Antonia Palma Payes, quienes no han dejado de apoyarme y de inspirarme para ser cada día mejor. Gracias por sus cuidados, paciencia y amor.
- A MIS HERMANOS:** José Luis, Julia Leonor y Armando Antonio, por su apoyo, compañía, motivación y sobre todo por su amistad incondicional.
- A MIS SOBRINOS:** José, Alejandro, Cindy Sofía, Débora Ester, Ervin José, por ser ese motor que me impulsa a ser mejor cada día.
- A:** Mi tía Eugenia Dardón, por la confianza e impulsarme a no dejar de perseverar.
- A:** Ana Lucia, Vilma, Cristian y Dalía, con quienes caminamos este largo camino, gracias por su amistad.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

La tesis estudia la determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades del trabajador y de la familia, así como con la misma se llevó a cabo una revisión empírica sobre el salario mínimo y la estimación de sus posibles impactos, siendo su discusión altamente controversial.

El tema de la tesis pertenece a la rama del derecho laboral y se enmarcó dentro de las investigaciones cualitativas. El ámbito territorial ocupó la República de Guatemala durante los años 2018-2020.

El objeto de la tesis señaló la relación del salario mínimo con el empleo, el nivel de pobreza y la distribución del ingreso. Los sujetos en estudio fueron los patronos y los trabajadores. El aporte académico estudió los fundamentos jurídicos que informan la importancia del salario mínimo como garante de las necesidades fundamentales del trabajador guatemalteco y de su familia.

La finalidad de los salarios mínimos es el resguardo de los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos. Su existencia ayuda a que se garantice que todas las personas participen de manera justa y equitativa en la distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todas las personas que tengan empleo y necesiten esa clase de protección.



HIPÓTESIS

La inexistencia de una determinación legal y fáctica del salario mínimo no ha permitido que se garanticen las necesidades de los trabajadores y de sus familias, tomando en consideración el nivel general de los salarios del país, el costo de la vida y el nivel de su condición salarial relativo a los grupos sociales, para la obtención de medios económicos suficientes que les garanticen sus necesidades.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada se comprobó señalando la importancia de que se determine legal y fácticamente el salario mínimo, así como de que se señale la realidad del trabajador y de su familia, en relación a que no se garantiza la satisfacción de las necesidades básicas de los mismos en el orden material, social y cultural, ni se provee de educación a los hijos menores de edad con el producto del trabajo.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

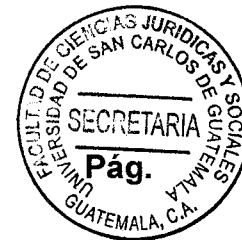
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. La división del derecho.....	4
1.2. Importancia.....	5
1.3. Evolución.....	8
1.4. Fuentes.....	10
1.5. El trabajo y el derecho laboral.....	13

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	15
2.1. Principio protector.....	16
2.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	20
2.3. Principio de primacía de la realidad.....	21
2.4. Principio de razonabilidad.....	26
2.5. Principio de la buena fe.....	26
2.6. Principio de no discriminación.....	27

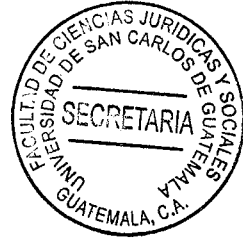
CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo.....	31
3.1. Definición de contrato de trabajo.....	33
3.2. Elementos.....	35
3.3. Figuras afines a los contratos de trabajo.....	38
3.4. Estipulaciones.....	39



CAPÍTULO IV

4. Determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades del trabajador y de la familia.....	45
4.1. Salario.....	45
4.2. El salario mínimo.....	49
4.3. Derechos humanos de la familia y el salario mínimo.....	51
4.4. Salario mínimo insuficiente.....	53
4.5. Importancia de la determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades del trabajador y de la familia en Guatemala.....	55
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCIÓN

El tema se desarrolló para dar a conocer la importancia de la determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades del trabajador y de la familia en Guatemala. El salario mínimo es la cuantía mínima de remuneración que un patrono se encuentra obligado a pagarle a sus asalariados por la labor que los mismos hayan llevado a cabo durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.

El objeto de la tesis dio a conocer la importancia del salario mínimo para el resguardo a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La hipótesis se comprobó y señaló la determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades básicas del trabajador y de su familia, así como de la justa distribución de los frutos del progreso para que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten de esta clase de protección.

Los salarios mínimos son un elemento integrante de las políticas destinadas a la superación de la pobreza y la reducción de la desigualdad, tomando en consideración las disparidades que existen entre hombres y mujeres, debiendo ser los sistemas de salarios mínimos debidamente definidos y diseñados de forma que actúen en complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo de manera selectiva.

Los gobiernos que introducen políticas de salario mínimo buscan fundamentalmente resguardar a los trabajadores con pocos ingresos con la introducción de salarios mínimos basados en factores específicos de cada país como el costo de la vida, políticas de bienestar, condiciones del mercado laboral, nivel de inflación y otros factores y tendencias económicas.

Estos salarios mitigan los posibles efectos que pueden surgir del desequilibrio de poderes entre las empresas y los trabajadores, lo cual, puede llevar a los mismos a que acepten salarios menores para la obtención de un empleo. Además, pueden ser justificados en



el marco del trabajo de incentivos, al ser motivadas las personas desempleadas para su acceso al mercado laboral si el salario mínimo es mayor que los ingresos que reciben de los servicios sociales, pudiendo ser aumentado el esfuerzo realizado por los trabajadores debido a que incrementan sus recompensas y los costos de oportunidad de que se pierda el trabajo que suministran.

No existen mecanismos de exigibilidad y de justicia ante las instancias competentes para hacer efectivo el concepto de salario mínimo suficiente y digno, debido a que, si bien existe una normativa jurídica amplia en la que se prevé la garantía legal de un salario que sea remunerador, en los hechos, no ha servido para que se impulse una política pública de fomento del poder adquisitivo del salario mínimo, ni su consecuentemente incremento, al dejar de lado criterios tendientes al mejoramiento continuo y progresivo del nivel de vida de los trae bajadores y de las trabajadoras.

Al tratar la cuestión del salario mínimo desde una perspectiva de derechos humanos, no puede dejarse por un lado que se efectuó un análisis sobre el modelo económico y social del país, con la finalidad de la comprensión de los desafíos que atraviesa ese concepto en la realidad actual, en relación al establecimiento de su contenido, el estándar jurídico de protección y las obligaciones estatales en cuanto a los retos acerca de su vigencia para que se garantice un salario mínimo suficiente y digno. La protección de los derechos humanos del trabajador guatemalteco es de relevancia central, debido a que fija el parámetro que tiene que contener el salario mínimo y lo toma en consideración más allá de una categoría jurídica emanada del texto constitucional, es decir, como el medio fundamental para el disfrute de un conjunto amplio de derechos humanos.

La técnica empleada fue la documental y los métodos: histórico, analítico, sintético, inductivo y deductivo. Se desarrollaron cuatro capítulos: el primero, señaló el derecho del trabajo, división, importancia, evolución, fuentes y el trabajo; el segundo, indicó los principios del derecho laboral; el tercero, analizó el contrato de trabajo; y el cuarto, estudió la importancia de la determinación fáctica y legal del salario mínimo para garantizar las necesidades de los trabajadores y de sus familias.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

“Desde finales del Siglo XVIII inició en Inglaterra la llamada Revolución Industrial, que después se extendió al resto del continente europeo. Esa revolución se apoyó en el empleo de nueva maquinaria laboral que en la creación de grandes fábricas que lentamente fueron alcanzando un desplazamiento a los talleres artesanales de pequeño tamaño, haciendo cumplir con un proceso de industria no conocido hasta ese momento”.¹

Por su parte, el poder empresarial frente a los empleados y la inexistencia de una unión de los mismos provocaba grandes abusos. Todo ello, hacía que los trabajadores padecieran duras condiciones de vida, iniciando a trabajar a escasa edad, así como también en las fábricas puede anotarse que las condiciones de salud no eran las adecuadas.

Además, la regulación de las relaciones de trabajo iniciaron con la consideración legal bastante especial, a partir de la segunda mitad del Siglo XIX y las primeras normas se fueron promulgando por motivos de orden público, políticas y de justicia social como las relacionadas con el trabajo infantil y los accidentes de trabajo.

En España se dictó una legislación obrera fundamental y fueron promulgados los primeros códigos de derecho laboral, considerándose con los mismos a esa disciplina jurídica como

¹ García Pedroza, Josué Román. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 84.



autónoma. Luego se promulgó la regulación básica de las relaciones laborales, siendo esencial el estudio y análisis de la situación económica y social de cada momento de la historia de la humanidad en relación al trabajo.

La creación del derecho laboral supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones de trabajo que se habían encontrado de forma tradicional a cargo de diversas fuentes de configuración, se concentraran en los hechos tanto unilaterales como en las leyes de trabajo y en los convenios colectivos laborales. Además, como la relación laboral es conflictiva para los intereses de los trabajadores, existen diferencias opuestas a los empresarios y como categoría son diferentes y adversos.

Toda persona tiene derecho al trabajo y el mismo es el fundamento para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad, lo cual, abarca la oportunidad de ganársela a través de un trabajo libremente electo o aceptado.

En la realización progresiva de este derecho, el Estado se encuentra bajo la obligación de que se asegure la disponibilidad de orientación técnica y profesional, a tomar en consideración las medidas apropiadas para la creación de un entorno propicio para que existan oportunidades de trabajo productivo. Además, el Estado tiene que asegurarse de la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo, encontrándose el trabajo forzoso prohibido por el derecho internacional.

“En estrecha relación con el derecho al trabajo se encuentra el derecho a condiciones que sean equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos.



El Estado se encuentra obligado a que se garanticen salarios justos, igual salario por igual trabajo, así como igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores tienen que garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias”.²

Las condiciones de trabajo deber ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se tiene que ofrecer a los empleados horas de trabajo razonable, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a la formación y a afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen derecho a la formación de agrupaciones nacionales o internacionales.

Los mismos tienen el derecho a la huelga, siempre y cuando se lleva a cabo de acuerdo con las normas nacionales. Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte del Estado diferentes a las prescritas por la legislación y que sean necesarias en una sociedad democrática, de conformidad con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás.

El derecho del trabajo es una rama del derecho en general, y del derecho privado en particular que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores, que se

² Haskel Dersch, Durley Walter. **Derecho del trabajo**. Pág. 106.



desempeñan en el ámbito privado, en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos.

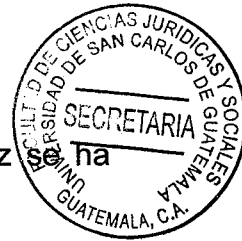
Las normas que regulan las relaciones laborales pueden provenir de la ley, de las convenciones de las partes, plasmadas en un convenio colectivo de trabajo, de los estatutos y de los laudos arbitrales.

El objeto del derecho del trabajo es la relación laboral, que presume la existencia de un contrato de trabajo, traducida en prestación de servicios y pago de salario. El contrato de trabajo presenta características propias, como la limitación de la autonomía de la voluntad en la fijación de su contenido, debido a que justamente las normas laborales son de orden público.

Las partes no pueden incluir en sus contratos, normas tales como que el trabajador va a desempeñar sus labores en condiciones insalubres o trabajar un mayor número de horas que las máximas permitidas sin un pago extra, o no gozar de vacaciones o licencias, debido a que en ese caso, esas cláusulas se anulan.

1.1. La división del derecho

Dentro del derecho puede hacerse la distinción de un conjunto de normas que por hacer referencia a diversos sectores individualizados de la vida en sociedad y por encontrarse apoyados en diversos principios que son comunes y que se logran diferenciar de otros grupos de preceptos que existen.



De forma tradicional el derecho se ha dividido en público y privado, y a la vez subdividido en otras ramas jurídicas:

- a) Derecho público: sus normas se encuentran encaminadas a la regulación de la actividad estatal y de los organismos públicos entre sí, así como también a sus relaciones con los particulares en el momento en que el Estado y los organismos públicos llevan a cabo sus respectivas actuaciones de forma oficial. En el mismo, tiene intervención directa por una parte el Estado revestido de poder, y por otro, el particular.

- b) Derecho privado: es el que se encarga de las relaciones que se suscitan entre los particulares, o bien con el Estado y los organismos públicos cuando los mismos actúan de manera privada.

1.2. Importancia

A pesar de la progresiva constitucionalización y reconocimiento legal de los derechos tanto económicos como sociales, los cuales, son asuntos tan relevantes como su misma fundamentación ética, política y normativa, se continúa con un ámbito dogmático diferente.

En ello, se pone de manifiesto que los derechos laborales son fundamentales y que en los mismos se encuentran determinados rasgos y peculiaridades para la conveniencia de los trabajadores, reconociéndoles un rango fundamental.



Todo ser humano lleva a cabo una serie de diversas actividades, pero las mismas pueden ser objeto del derecho del trabajo y son aquellas que reúnen determinadas características que las convierten en objeto de protección y constan de:

- a) Trabajo humano: debido a que se trata de una acción del ser humano consciente y llevada a cabo a través de una determinada persona, con las capacidades de obtención de un provecho económico debido a su aprovechamiento.
- b) Trabajo productivo: o sea, tiene que tratarse de una actividad que sea generadora de bienes y de ingresos que le permitan al trabajador la procuración de los ingresos suficientes para que logre su realización profesional y personal. De esa forma, por medio del mismo se tiene conocimiento que el trabajo tiene una finalidad que consiste en el beneficio económico directo y necesario para el empleado.
- c) Tiene que ser una potestad de la persona: al obligarse a su realización, lo cual, quiere decir que el trabajador no se encuentra en condiciones de esclavitud, sino que ha tomado la decisión de prestar su fuerza laboral y a la vez intercambiarla por un justo pago. Con ello, se está haciendo mención de la libertad de trabajo por la cual se elige si se labora o no, y de hacerlo, en qué actividad se logrará desempeñar.
- d) Se lleva a cabo el desempeño por cuenta ajena: el trabajo lo realiza para otra persona, ya sea personal, natural o persona jurídica, debido a que alguien ha encargado que lo lleve a cabo y se trata del empleador.



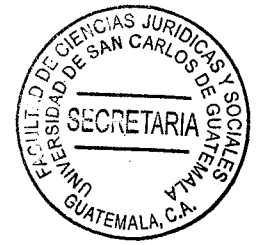
- e) El trabajo tiene que ser realizado en circunstancias de subordinación: “A cambio de su fuerza laboral el trabajador desempeña sus labores bajo las órdenes y condiciones que el empleador formula, ya sea desde la firma del contrato laboral o bien por intermedio de las diversas disposiciones contenidas reglamentariamente o de las directivas que le son impartidas con el pretexto de la relación laboral”.³

El Estado tiene que contar con servicios debidamente especializados que tengan por finalidad ayudar y apoyar a los individuos para permitirles la identificación el empleo disponible y acceder a él. Es de importancia dar a conocer que el debido acceso al derecho del trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información.

La discriminación en el acceso al trabajo y la continuidad del trabajo se encuentran prohibidas, siendo el Estado quien tiene que encargarse del aseguramiento de una adaptación razonable para que los espacios de trabajo sean accesibles, en particular para las personas con discapacidades físicas. Todas las personas tienen derecho a buscar, obtener e impartir información sobre las oportunidades de trabajo.

El derecho del trabajo presenta diversos componentes que se encuentran interrelacionados, tomando en consideración el derecho a la aceptación libre del empleo, a condiciones justas y seguras, especialmente aquellas condiciones laborales que sean seguras y el derecho a la constitución de sindicatos.

³ Rafo Magnasco, Benito Ramiro. **Doctrina general del derecho laboral**. Pág. 90.



1.3. Evolución

La evolución del derecho en estudio es correspondiente al mismo tiempo con el devenir histórico de la llamada lucha de clases, debido a que parte de la aplicación de la evolución de la propiedad privada y consecuentemente de las condiciones en las cuales se prestan las actividades de trabajo a través del tiempo.

La dignificación del ser humano por medio de que se tome conciencia de la dimensión humana es fundamental para el trabajo y ha involucrado simultáneamente una evolución bien profunda y acelerada en la conciencia del ciudadano y ciudadana del país y, muy particularmente de quienes son los trabajadores.

“Las personas debieron luchar para la obtención de las autoridades y de los empleadores en relación a los derechos que emanaban de su condición laboral. Por su parte, tiene que indicarse que la deshumanización que se había presentado de forma sostenida hasta el Siglo XIX respecto del trabajo, tuvo que ceder ante las diferentes demandas laborales de los trabajadores debidamente organizados”.⁴

Por otra parte, el perfeccionamiento laboral cada vez más creciente permitió que las especialidades de los trabajadores iniciaran a cobrar una gran importancia y, con ello se fueron modulando características que cada vez eran más particulares de las diversas modalidades laborales. Por ello, los tratos individuales del trabajo fueron cobrando cada

⁴ García. **Op. Cit.** Pág. 114.



vez mayor importancia y las modalidades en los contratos se convirtieron en reglas particulares.

También, los ordenamientos fueron consagrando en la ley los derechos obtenidos por los trabajadores, bajo la premisa del reconocimiento de la desigualdad natural entre el empleador y el trabajador, motivo por el cual, era necesario que se diera el carácter de protección del derecho laboral y que estatalmente se convirtiera a la vez en vigilante de las relaciones laborales, para de esa manera evitar el aprovechamiento de la parte más fuerte de la relación.

Pero, a finales del Siglo XX era notorio que la globalización había cambiado algunos de los parámetros laborales clásicos. El perfeccionamiento de las funciones de trabajo y los costos laborales del mantenimiento de las condiciones originarias de trabajo movilizaron la búsqueda de nuevos paradigmas como la tercerización y la intermediación.

Los mismos suponían nuevos roles para los trabajadores y, al mismo tiempo, la acentuación del llamado trabajo decente que se manifestó como un concepto globalizado que garantizó un buen trabajo.

Es de anotarse que el trabajo dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, no siendo decente la labor que se lleva a cabo sin respeto a los principios y derechos laborales esenciales, ni el que permite un ingreso digno y proporcional al esfuerzo llevado a cabo sin discriminación de cualquier categoría.

1.4. Fuentes

Una aproximación al problema de las fuentes del derecho hace la distinción entre fuentes en sentido propio, poderes sociales con potestad normativa y fuentes en sentido traslativo, modos a través de los cuales se exterioriza el poder de la norma de quien la posee.

Los de las fuentes propias son fundamentalmente temas de derecho político que señalan el lugar en el cual se encuentran los poderes y los describen; los de las fuentes traslativas, lo son de teoría general del derecho cuyo estudio en la tradición doctrinaria que acostumbra hacerse en la parte general del derecho civil.

La sencilla remisión a uno y otro de los derechos indicados sería suficiente si el trabajo no tuviera la muy importante particularidad de que en su seno han emergido poderes sociales que son típicos con facultades de normar y modos típicos de exteriorización del poder normativo, cuyo tratamiento científico en otras disciplinas, sobre todo en lo relacionado con las fuentes traslativas, no suele ser lo completo.

Ello, hace que sea necesario que se renueve el estudio de las fuentes del derecho al trabajo, dedicando una especial atención, de un lado, justamente a las que le son peculiares, sean propias o traslativas.

En la vida del derecho laboral se producen una serie de conceptos que dan origen a las normas y sustentan claramente el ordenamiento jurídico en su conjunto. A las mismas, se les llama fuentes del derecho. De igual manera, no únicamente existen y modelan el



contenido de las normas, sino que a la vez son susceptibles de la creación de un sistema de jerarquías. Ello, quiere decir que también un sistema de competencias permite la asignación de valores a las instituciones para que se alcance su mejor expresión, pudiendo inclusive asociarse a la creación emitida por un órgano que revele su amplitud de capacidad y la importancia de las fuentes para la creación, modificación y consolidación de las normas jurídicas.

La clasificación del sistema de fuentes es el siguiente:

- a) Fuentes en sentido estricto: se constituyen por dos formas en la creación de normas. Por un lado, las que son provenientes de las estructuras de carácter formal; mientras que por otra parte, se encuentran las procedentes de la costumbre. En el derecho laboral también se encuentra una fuente que es adicional y es la que proviene de las organizaciones de los trabajadores en sus negociaciones con los empresarios.
- b) Fuentes traslativas: consisten en las expresiones concretas de las fuentes en sentido propio y no son potencialidades, sino que son las normas precisas que han emanado de los diversos órganos legislativos mediante los convenios colectivos que puedan presentarse.
- c) Fuentes constitucionales: la norma esencial del sistema jurídico es la constitucional, lo cual es determinante del contenido básico de la estructura del derecho de trabajo, debido a que consagra los principios, pero sobre todo el derecho que les ampara y por el cual tienen que ser resguardadas las normas que desarrollan los preceptos



regulados constitucionalmente y por toda la normativa en general que le debe respeto jerárquico.

- d) Tratados internacional: “El derecho laboral es de tanta importancia que existe un conjunto de normas que se encuentran a nivel de derechos fundamentales y de derechos humanos que reconocen la importancia suprema de la realización del ser humano a través del trabajo, habiéndose celebrado una serie de instrumentos internacionales que comprometen a los Estados para la preservación de las condiciones mínimas en las cuales el trabajo tiene que ser prestado”.⁵

Las funciones de las fuentes del derecho laboral son el conjunto de fuentes independientemente de la forma en que se clasifiquen y planteen, y cuentan con una serie de funciones que pueden ser expresadas de la siguiente forma:

- a) Nivel primario: se encuentra integrado por una variedad de normas que se presentan a partir del concepto de ley, la cual, es la fuente básica de creación de las normas, pero tiene una serie de variantes que son la ley orgánica, la ley ordinaria, el Decreto legislativo, Decreto Ley y los convenios colectivos.
- b) Nivel secundario: se integra por las normas que dan soporte y coherencia a las fundamentales por sus características de desarrollo y entre las mismas se encuentra el reglamento administrativo.

⁵ *Ibíd.* Pág. 187.



- c) Nivel terciario: se conforma por la normativa aplicable a un centro de trabajo en la medida que se hace el reconocimiento de la especialidad de cada trabajo.
- d) Otras fuentes del derecho laboral: son el contrato, la costumbre y también la jurisprudencia.

1.5. El trabajo y el derecho laboral

El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala: "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".

La actividad que se encuentra regulada por el derecho en mención no es cualquier labor que lleven a cabo los seres humanos, sino que una parte concreta del trabajo, debe contar con las características que a continuación se indican:

- a) Por cuenta ajena: se labora para otra persona, a la cual se le tiene que ceder el fruto del trabajo cobrando a cambio un sueldo. De ello, se excluye el trabajo realizado por cuenta propia, cuyo resultado es para quien realiza la actividad laboral en referencia.
- b) Voluntariedad: el trabajador tiene que ser libre en el momento en que se realice el desarrollo de la relación laboral, tomando en consideración la determinación de



trabajar o no, o bien se decide si se trabaja para una determinada persona o para otra y se toma a la vez la respectiva decisión de poner fin a la relación de trabajo en cualquier momento.

- c) Dependencia: el patrono es quien ordena, señala el momento y el lugar, así como la forma en que tiene que llevarse a cabo el trabajo, no pudiendo ser la absoluta subordinación, debido a que si fuera de esa forma el trabajo no sería libre.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

Al hacer mención de los principios generales del derecho valederos y relacionados con los principios del derecho del trabajo aplicables al mismo, puede indicarse que son las ideas fundamentales e informadoras de la organización legal. O sea, son los enunciados lógicos extraídos de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento, de manera de otorgarle solución constante a ese carácter de validez general.

De igual manera, es de interés que se indique que en todo sistema legal existen cantidad de reglas de gran generalidad auténticamente esenciales, en el sentido de que puede presentarse una vinculación de manera directa o indirecta, así como una serie de soluciones expresas del derecho positivo, a la vez que pueden ser resueltas a través de su aplicación casos que no se encuentren previstos, en cuanto a que esas normas son las que se regulan de manera implícita.

Además, se ha reconocido de manera amplia que los principios jurídicos son sistemas axiológicos de aplicación práctica que efectivamente cumplen con funciones bastante específicas:

- a) Informativa: debido a que sirven de parámetros para la creación de nuevas normas y para que se evite que las futuras normas jurídicas no sean coherentes con el sistema al cual tienen que aplicarse.



- b) Interpretativa: debido a que son normas jurídicas que orientan el pensamiento legal en el ámbito de trabajo y permiten la aplicación de los criterios y métodos de interpretación, en atención al aseguramiento de los derechos del trabajador y de la eficacia del sistema.
- c) Normativa: desempeñan labores de fuentes supletorias ante las deficiencias de la legislación y de los vacíos que se presentan ante los casos concretos que tienen que ser resueltos.

2.1. Principio protector

“El derecho laboral tiene una clara vocación de tutela y resguardo del más débil que es el trabajador. En las relaciones sociales se dan vínculos de poder y uno de los más intensos es probablemente el de las relaciones de trabajo, pudiéndose anotar que el principio de protección es la razón de ser del derecho del trabajo”.⁶

El principio protector denominado también tuitivo, proteccionista o de favor y se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuentemente del trabajador, dejando al sujeto trabajador a la autonomía privada y al mercado, lo cual, implica convertirlo en auténtico objeto de derecho. Para dicho contenido tutelar el legislador dispone de un estatuto protector del trabajador, como normas de orden público, que establecen mínimos irrenunciables, en materia de remuneraciones, higiene y seguridad, descansos, capacidad

⁶ Haskel. **Op. Cit.** Pág. 190.



laboral, feriados y términos del contrato. De lo que se trata es del derecho individual de trabajo, en donde también al trabajador se le reconoce y promueve el momento colectivo cuando los trabajadores se asocian en sindicatos y negocian colectivamente con el empleador.

El legislador contempla la vigilancia administrativa de la ejecución del contrato de trabajo por medio de sus instituciones. O sea, la protección del trabajador consiste en la idea matriz del derecho del trabajo. El mismo, se encarga de la humanización de las relaciones laborales.

Esa protección no es absoluta, debido a que el derecho laboral requiere que la empresa pueda funcionar económicamente, por ende, la protección siempre deberá tomar en consideración la continuidad y el lucro del empleador. Esa protección flexible se encuentra muy presente en la legislación, a través de diversas normas que directamente benefician al empleador, que incluso no podían fundamentarse desde una óptica contractual.

“En términos generales y como una forma de aspiración de la vida del ser humano en la sociedad, tiene que anotarse que todas las personas son iguales, pero la realidad actual se ha encargado de la demostración de que las desigualdades económicas pueden ser las que atenten contra dicha consideración, motivo por el cual dentro del ámbito de trabajo, el Estado se encuentra facultado para la dación de normas que puedan encargarse de la compensación y de la eliminación de las condiciones de desigualdad”.⁷

⁷ *Ibíd.* Pág. 205.



Previo a comenzada la relación de trabajo la mayor parte de las personas que van a vincularse contractualmente en el trabajo carecen de capacidad negociadora, debiendo aceptar las condiciones que sean planteadas por el empleador. De esa manera, el contrato de trabajo asume la forma de adhesión y durante la relación de trabajo el patrón es quien tiene a su cargo el señalamiento de las condiciones en las cuales se va a llevar a cabo el trabajo, el cual, se encuentra planteado legalmente a través de la capacidad de dirección. El principio anotado tiene a su vez tres modalidades que son:

- a) Regla *in dubio pro operario*: dentro de las relaciones laborales tiene que ser predominante la interpretación que sea favorecedora al trabajador en el momento en que la duda no pueda ser de otra forma en el sentido de una norma jurídica.

Pero, también tiene que indicarse que es necesario que esa aplicación no se produzca para la corrección de los alcances de una norma, como tampoco para que se proceda a su integración, ni para suplir la ausencia de una norma jurídica.

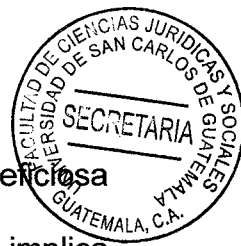
También, tienen que darse dos condiciones de operatividad: primero, que exista realmente duda en relación a los alcances de una norma; y en segundo lugar, que no se encuentre en contradicción con la voluntad que esté plasmada en la legislación, debido a que es predominante la interpretación de la *ratio legis* que inspira a la ley. La duda insalvable es aquella que persiste de forma que no toma en consideración que se han agotado previamente todos los mecanismos necesarios para la interpretación de la norma jurídica que hayan sido admitidos por el derecho o bien por la hermenéutica.



Es decir, en el momento en que el operador jurídico ha indicado todos los elementos y mecanismos interpretativos, existe duda en relación al sentido de la norma que impide la emisión o el arribo de una conclusión categórica.

- b) Regla de la norma mayormente favorable: si se produce la existencia de diversas normas que son aplicables a una misma situación de trabajo, se tiene que poner en uso la que conceda mayores beneficios o derechos a los trabajadores. Pero, se tiene que dejar claro que lo indicado puede ser en relación a normas de igual categoría y ámbito legal; así como a normas de rango parecido, pero de ámbitos diferentes; y normas de distinto rango como de diferente ámbito. En cualquiera de los casos que hayan sido planteados, lo que tiene que hacerse es la aplicación de la misma señalando los beneficios que representa para los trabajadores.
- c) Regla de la condición más beneficiosa: la misma es la que supone la existencia de una situación concreta que haya sido anteriormente reconocida, determinando que debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador para que la nueva norma tenga que aplicarse.

“Se produce cuando aparecen nuevas normas que lesionen las condiciones de trabajo, de manera que, al momento de aplicarse se hará sin ocasionar menoscabo de los derechos de los trabajadores que existían con anterioridad, debido a que las normas no se piensan con la finalidad de eliminar los derechos de los trabajadores, no siendo suficiente con citar el supuesto, sino que además se tienen que constatar una serie de requisitos como que se trate de condiciones de trabajo y que al



compararlas se trate de forma efectiva de una condición mayormente beneficiosa para el trabajador, así como de que le sean reconocidas al trabajador, lo cual, implica que se tienen que alcanzar los requisitos que hayan sido planteados para ser beneficiario del derecho”.⁸

El trabajador puede acordar con su empleador la eliminación de ese derecho. De igual forma, se puede invocar la condición más beneficiosa si el convenio colectivo otorga más derechos de los estipulados en el contrato de trabajo. Por último, no existe una posición unánime en la doctrina en el caso que este supuesto se dé entre normas de igual rango.

2.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos

El derecho laboral se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a quien limita la autonomía de la voluntad, para determinados casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo. Bajo dicho principio, el trabajador se encuentra imposibilitado de privarse voluntariamente de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. De esa forma, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento.

Es referente a la tutela del trabajador para que no se haga disposición alguna de sus derechos laborales básicos y fundamentales, por la circunstancia de ser la parte más débil

⁸ Reyes Ponce, Ítalo Agustín. **Relaciones humanas en el trabajo asalariado**. Pág. 77.



dentro de una relación de trabajo, de allí que manda sancionar con nulidad a todos los actos llevados a cabo por el trabajador que signifiquen renuncia completa de sus derechos laborales.

Todo lo que pueda ser materia de renuncia es un problema que requiere de estudio en cada caso concreto, pero la premisa esencial es la incapacidad para poder hacer diversas disposiciones en relación de derechos que la normativa constitucional y legal estima como básicos para el trabajador, ya sea en forma directa o indirecta, de manera expresa o tácita.

Al lado de ello, existe la posibilidad de que se disponga de determinados derechos a los que la normativa accede. Ello, sucede con el caso de la masa que abarca la remuneración, la cual puede ser entregada en parte o en especie.

2.3. Principio de primacía de la realidad

“El principio de primacía de la realidad quiere decir que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el ámbito de los hechos siempre que sea en beneficio del trabajador”.⁹

Ese criterio se fundamenta en la inferioridad del trabajador, quien puede ser objeto de abusos que únicamente pueden subsanarse con la primacía de los hechos sobre las

⁹ *Ibíd.* Pág. 96.



formalidades. La principal manifestación de ese criterio se presenta cuando se trata de disimular a un trabajador subordinado bajo la apariencia de ser un trabajador independiente contratado a honorarios. Los desajustes entre los hechos y la forma pueden tener diversas causas: intencionalidad deliberada de simular una situación jurídica diferente de la real, que provenga de un error, debido a la falta de actualización de datos y falta de cumplimiento de requisitos laborales.

En materia de contratos consensuales, siempre se ha comprendido que la modificación que en la práctica va operando en la forma de cumplimiento revela una forma de expresión del consentimiento tácito de las partes para modificar el contenido primitivo. En la actualidad se ha desarrollado la doctrina de las cláusulas tácitas, la cual, es una proyección de la primacía de la realidad.

La jurisprudencia administrativa en forma reiterada ha sostenido la posibilidad de que el contrato de trabajo sea modificado por cláusulas tácitas. Su fundamento es el carácter consensual del contrato de trabajo, lo que quiere decir que éste puede ser modificado por el consentimiento de ambas partes, que puede ser explícito o tácito, siempre que se trate de una modificación favorable al trabajador, pues en caso contrario tiene que ser expreso para evitar abusos en esta materia.

Una norma imperativa o prohibitiva puede infringirse de modo directo, caso en el cual, el acto puede ser inexistente o nulo, o puede ser sancionado el infractor. Pero, también esas normas pueden transgredirse en forma incorrecta, con engaño, buscando el apoyo de otra u otras normas con el objetivo de evadir el cumplimiento de la primera, que por lo mismo,



es denominada ley defraudada, en tanto la que se usa como apoyo y de apariencia para la evasión se denomina ley de cobertura.

El fraude de ley no es lo mismo que el ejercicio abusivo de los derechos, caso en el cual se ejercita con la desviación o exceso de un derecho del cual se es titular. Sin embargo, se puede tener problemas con la aplicación de esas normas, toda vez que la doctrina en el caso de fraude de ley, discute sobre la necesidad de probar la intención, lo que en materia laboral es un obstáculo prácticamente inobservable.

Por el contrario, la primacía de la realidad es objetiva en su aplicación, respetando dos elementos que se fundamentan en la potestad de mando del empleador, donde se inserta al trabajador, lo que conlleva que la realidad del contrato de trabajo no permite probar la intención del empleador.

Es el principio que opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de hacer la preferencia de lo que ha sucedido en la realidad y de esa manera existen diversas formas en las que puede presentarse.

Para el señalamiento de la existencia de un contrato de trabajo se tiene que llevar a cabo el estudio de si existen los tres elementos del mismo en los hechos, es decir, si aparece la prestación personal de los servicios, la subordinación y la remuneración. La determinación de si existe la desnaturalización de un contrato de locación de servicios trata de que se eviten los costos laborales de contribuciones a la seguridad social o los pagos de beneficios



sociales. En esos casos no tiene que existir forma alguna de subordinación, fundamental el señalamiento de las condiciones que a continuación se indican:

- a) Control sobre la prestación desarrollada o la manera en que se ejecuta.
- b) Integración de la demandante en la estructura organizacional de la sociedad.
- c) La prestación ejecutada dentro de un horario determinado.
- d) La prestación tiene que ser de cierta duración y continuidad.
- e) Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio.
- f) Pago de remuneración a la demandante.
- g) Reconocimiento de derechos labores como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

Para el caso del trabajo en donde se realizan horas extras cuando existe una prestación de servicios fuera del horario determinado de trabajo sin que se deje constancia de ello, se entiende que se ha otorgado de manera tácita, salvo que se demuestre lo contrario de manera objetiva y razonable.



En el caso de los trabajadores de confianza y de dirección es necesario que el empleador comunique de forma efectiva a los trabajadores que desempeñan cargos de la naturaleza y alcance de los mismos, debido a que de lo contrario es predominante el concepto de primacía de la realidad ante la falta de comunicación efectiva, a pesar de que se tiene que dejar en claro que las nociones de confianza y de dirección se formulan en función del cargo con dirección a él y no a la persona del trabajador.

También, para la determinación de los ingresos de los trabajadores, es práctica común que se pague el dinero lejos de las planillas, debido a que se pretende evitar el cálculo de beneficios con una cifra mayor que será la que genere mayores costos laborales para el empleador. Por primacía de la realidad, las planillas tienen que revisarse para que el monto total sea el sujeto de cálculo, lo cual, suele presentarse dentro del contexto de un proceso de trabajo.

En las modalidades formativas de trabajo, se tiene conocimiento de que existe una relación laboral, pero puede presentarse que se utilice esta figura justamente para que se evite la existencia de la relación laboral. Pero, si se produce la falta de capacitación para el trabajo o si se presenta un exceso en el tiempo de la modalidad, resulta evidente que al aplicar el concepto de primacía de la realidad sea notorio que sí se está haciendo referencia a una relación laboral.

Además, en el caso de las inspecciones laborales, la visita en sí misma plantea la aplicación dinámica del principio de primacía de la realidad, debido a que será determinante de las condiciones reales en las cuales se prestan los servicios y la



congruencia con los tipos de contratos laborales que hayan sido estipulados y se dan en verdad.

2.4. Principio de razonabilidad

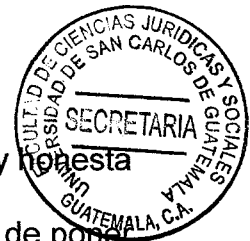
“El principio de razonabilidad es el que rige la potestad de ejercicio del derecho entre el trabajador y su empleador. Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno”.¹⁰

En la medida que las relaciones de trabajo son de por sí conflictivas tiene que buscarse la razonabilidad tanto en las exigencias de una parte como en las de la otra. Si bien es cierto se trata de un freno, es además un límite elástico porque deberá ser apreciado en cada oportunidad. Ello, debido a que la legislación no se encuentra en condiciones de poner parámetros rígidos, debido a que no ayudaría justamente a la razonabilidad que se busca. De alguna forma este principio, busca el acercamiento de las partes para no encontrarse en arbitrariedades abusivas.

2.5. Principio de la buena fe

La buena fe es un principio general del derecho, consistente en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hecho u opinión,

¹⁰ Rafo. **Op. Cit.** Pág. 132.



título de propiedad, o la rectitud de una conducta. Ello, exige una conducta recta y honesta en relación con las partes interesadas en un acto, contrato o proceso. Además, de poner el bien público sobre el privado dando a comprender que se beneficiarán las motivaciones públicas sobre las de los gobernadores o sectores privados.

Para efectos del derecho procesal se define como la calidad jurídica de la conducta legalmente exigida de actuar en el proceso con probidad, con el convencimiento de hallarse asistido de razón. En dicho sentido, este principio busca impedir las actuaciones abusivas de las partes.

Debido a que la relación laboral es en el fondo una confluencia de intereses en la búsqueda de elementos concretos, la conducta de ambas partes tiene que generar las condiciones necesarias para que los fines del contrato de trabajo se cumplan a cabalidad. La honradez, la confianza y el trato respetuoso permiten que las labores se puedan proporcionar dentro de un clima de asertividad.

En la actualidad, las distintas doctrinas de organización se orientan hacia la permanencia y perfeccionamiento de los elementos de la buena fe de trabajo, debido a que mediante ellos se obtienen mejores y mayores condiciones de productividad y competitividad.

2.6. Principio de no discriminación

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas

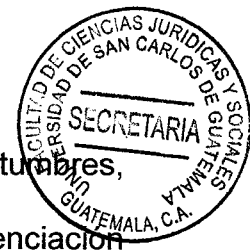


sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente. Por ello, es de importancia el conocimiento a que se refiere para evitar la discriminación y tener conocimiento del lugar al cual se tiene que recurrir en caso de ser discriminado.

Se entiende por discriminación a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, tiene por objetivo la obstaculización la restricción, impedimento, menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se fundamente en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, el embarazo, la lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares y el idioma.

También, se entiende por discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, de segregación racial, la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. Discriminar significa un trato diferente a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos, siendo ese trato distinto el que genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe.

Todas las personas pueden ser objeto de discriminación, pero, aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o desventaja, ya sea por una circunstancia social o personal, son quienes la padecen en mayor medida.



Ninguna persona tiene que ser limitada con motivo de sus creencias, costumbres, procedencia técnica, preferencias sexuales o cualquier otra situación de diferenciación para con las demás dentro de su centro de labores.

Lo que se busca en el ámbito laboral es que cada trabajador ofrezca lo mejor de sí, que es el motivo del compromiso laboral, y pueda al mismo tiempo obtener la remuneración a la que es acreedor en las condiciones propias y ordinarias de cualquier otro trabajador de su categoría, lo que es amparado en todo nivel.





CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo

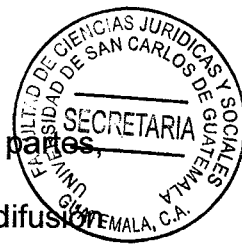
“El derecho individual de trabajo consiste en el conjunto de normas jurídicas encargadas de la fijación de los fundamentos generales que tienen que regular las prestaciones de orden individual de servicios, con la finalidad de que se les asegure a los trabajadores la existencia, salud y un nivel decoroso de vida”.¹¹

El desempeño de las labores rentadas de una persona tiene un cúmulo de circunstancias que no tienen que escapar a una regulación que sea uniforme y que permita la aplicación de los derechos y la demanda específica de los incumplimientos a los que tanto el trabajador como el empleador puedan haber incurrido en el transcurso de la relación laboral.

Con ello, se busca evitar que pueda suscitarse en esos términos, asegurando las condiciones en que se lleva a cabo la prestación de servicios, dejando a un lado las diversas obligaciones y deberes de ambas partes en la relación de trabajo.

Es de importancia que se mencione que un elemento distintivo de esa situación consiste en la pretensión de la generalidad, debido a que si bien es cierto que no todas las actividades laborales son o pueden ser iguales, si se puede alcanzar determinado nivel de

¹¹ García. *Op. Cit.* Pág. 200.



uniformidad en la forma de planeación de las obligaciones y deberes que tienen las partes, lo cual trae consigo condiciones de simplicidad que permiten una mejor y mayor difusión de los derechos de trabajo y de las soluciones por parte de quienes deben tomar determinadas decisiones al respecto.

Debido a ello, el derecho laboral se independizó del derecho privado para la creación de otras condiciones en las cuales las partes no se encuentren en una auténtica relación de igualdad, debiendo existir normativamente varias posibilidades de que se tutelen los derechos de los trabajadores.

“El contrato de trabajo es el acuerdo que se establece entre una persona física denominada empresario y una persona física o jurídica por medio del cuál se detallan las condiciones para la realización de determinado trabajo o prestación de un servicio por cuenta y subordinación del empleador y con su dirección, a cambio de una retribución dineraria o sueldo”.¹²

El mismo se celebra de palabra o por escrito. Se presume su existencia entre quienes presten un servicio dentro de una organización y dirección de un empleador, y quien recibe de él una retribución a cambio. Por lo general, en los contratos de trabajo existe una forma escrita. La falta de este escrito determina que el contrato se presume indefinido y por jornada completa, excepto la prueba en contrario. En los casos en que el contrato se escriba, se entrega una copia al trabajador. En esa copia deben constar los elementos

¹² Oliva Jiménez, Emilio Eliseo. **La contratación laboral**. Pág. 200.



básicos del contrato, excepto aquellos datos que lesionan la intimidad personal del empleado, como su domicilio o estado civil.

3.1. Definición de contrato de trabajo

Al contrato de trabajo se le define como el contrato en el cual una persona obliga a otra a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a encontrarse sencillamente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.

Al mismo, se le define también como el contrato que surge a partir de la presunción de laboralidad, consistente en un mecanismo que se encuentra destinado a que se garantice la aplicación efectiva de las normas laborales que evitan los intentos de evasión que puedan darse en la vida laboral cotidiana, como sucede en los casos de fraude evitando que se sostenga una relación que no sea de carácter laboral y sea predominante la subsistencia de un determinado vínculo.

El Artículo 18 de Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás



trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede recaer en el propio trabajador.

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

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

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, es suficiente con que se inicie una relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones reguladas legalmente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes no cumpla con sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso tiene que resolverse de conformidad con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio correspondiente es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social.

Cualquier prestación de servicios o ejecución de obra que se lleve a cabo de acuerdo con las características que se especifican legalmente, debe regirse de forma necesaria en sus diversas fases y por los principios jurídicos relativos al trabajo.



El Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

3.2. Elementos

Es de importancia la determinación de los elementos del contrato en estudio, debido a que ello permite hacer la diferenciación de otros tipos de contrato como los civiles y los mercantiles, lo cual, es una circunstancia de importancia para que se eviten confusiones



que pueden llegar a perjudicar la aplicación normativa, así como los derechos propios de los trabajadores.

Los elementos que integran el contrato de trabajo son los siguientes:

- a) Prestación personal: “El desempeño del trabajo es llevado a cabo por una persona natural, debido a que se pone a disposición del patrono su misma fuerza de trabajo, la cual le es indesligable. O sea, se trata de una obligación personal. En principio, es él quien tiene que llevar a cabo la labor sin el concurso de otros, lo cual, únicamente es posible por medio de una situación de excepción”.¹³

El hecho de poder contratar a otro u otros para el desempeño de la función constituye una desnaturalización de la institución y se enmarca dentro del terreno de un contrato de locación como se plantea en la legislación civil. De producirse la desaparición física o una incapacidad del trabajador, la relación de trabajo puede extinguirse o suspenderse.

Es de importancia que se señale que en los contratos mercantiles existe la percepción de una prestación personal de servicios que no es esencial para el agente, el comisionista y el corredor, quienes son personas naturales o personas jurídicas, debido a que cuentan con auxiliares o sustitutos que están a su cargo. En el caso del patrón, si se trata de una persona natural, la relación de trabajo finaliza

¹³ *Ibíd.* Pág. 209.



con su muerte, mientras que si se está haciendo referencia a una empresa la relación persiste hasta que se produzca la disolución y liquidación. En caso de que presente un traspaso del negocio de una persona natural debido a su sucesión, la relación laboral persiste en virtud del principio de continuidad.

- b) Subordinación: el acreedor del trabajo es el patrono y es quien recibe la actividad del deudor de la relación de trabajo, y por ello se encuentra en la capacidad de la conducción de dicha actividad. El empleador puede encargarse de la dirección, fiscalización y sanción del trabajador.

El poder de dirección se limita a la capacidad laboral del trabajador y no se refiere a su persona que es el límite más claro. De invadir esa esfera se estaría en el ejercicio irregular del derecho. Además, los elementos de tiempo y lugar son los que cumplen con el respeto de un papel de importancia, así como sucede con la determinación del contenido y con la categoría de la función que va a ser desempeñada, debido a que mientras más precisa sea la definición, menores posibilidades existen de que se señale el conflicto de interpretación. Una dificultad de importancia radica en que tiene que señalarse el incumplimiento de la capacidad de dirección. Por una parte, puede cumplirse para el reclamo luego de lo sucedido o, por otra parte, puede negarse el cumplimiento de lo que normalmente lleva a que se presenten litigios debido a la falta de normas precisas para dichas ocurrencias. No puede dejarse por un lado que esa capacidad se encuentra en manos del empleador y no implica que sea una obligación del empleador legislar el respeto por medio de directivas o protocolos de trabajo.



- c) Remuneración: “En la prestación de un trabajo por cuenta ajena, el trabajador tiene que recibir un pago por el trabajo llevado a cabo, o que se entregue en dinero o en especie y es de libre disposición, y puede a la vez suponer que aunque pueda darse en los medios antes indicados, tiene que ser predominante la forma dineraria”.¹⁴

Existe la capacidad del trabajador de que disponga de los medios que hayan sido entregados en especie para su empleo personal o para su venta por lo que se representa en dinero. Con ello, no cabe la afectación injustificada de ese derecho al trabajador por parte del empleador o de terceros. Pero, también es de importancia dar a conocer que existen una serie de supuestos específicos que efectivamente se encuentran de acuerdo con el descuento y con las retenciones de las remuneraciones.

Todos los elementos tienen que ser reflejados en la realidad, debido a que de no ser de esa forma, no se está ante un contrato de trabajo, como claramente lo ha ido determinando la jurisprudencia a lo largo de la historia.

3.3. Figuras afines a los contratos de trabajo

Dentro de la vida cotidiana, se presentan una serie de contratos que pueden tener coincidencias con el contrato de trabajo, siendo algunos de los mismos debido a su naturaleza específica, de obligatoria diferenciación.

¹⁴ Barranco Gámez, José Manuel. **El salario: aspectos generales**. Pág. 101.



- a) Contrato de locación de servicios: se trata de un contrato civil a través del cual la prestación de servicios se lleva a cabo de manera independiente, de forma que no se produce el elemento subordinación, lo cual, es característico de los contratos de trabajo. Por ende, no existe un régimen de horario para la prestación de servicios y no existe forma alguna de fiscalización.
- b) Contrato de bagatela: es el trabajo llevado a cabo de manera independiente a través de los contratos de prestación de servicios pactados bajo la legislación civil, pero cuando los mismos son prestados en el lugar y horario designados por quien los requiere, se proporcionan los elementos de trabajo y se asumen los gastos que eroga la prestación de servicios. En general, no es fácil la determinación de una relación laboral.
- c) Contratación administrativa de servicios: anteriormente se legislaba la prestación de servicios no personales, pero su normativa se derogó por la puesta de una figura jurídica que ha sido catalogada como una relación laboral interpretada de la misma forma que por un tribunal constitucional. Con ello, se trata de servicios personales proporcionados con determinados derechos laborales en función de una necesidad objetiva de la administración pública y por un tiempo determinado que no tiene que exceder de su posterior renovación.

3.4. Estipulaciones

Son las siguientes:



- a) Consentimiento: implica el concurso de la oferta y de la demanda en donde el resultado el trabajador acepta de forma voluntaria las condiciones de trabajo que le presenta el empleador y firma conscientemente su adhesión.

El mismo puede ser verbal o escrito, lo cual, no libra de que puedan suceder determinadas eventualidades de los vicios de la voluntad que tengan que invocarse y probarse ante la respectiva distancia.

- b) Objeto: hace referencia a un interés práctico, preciso y determinado que se tiene que especificar mediante el negocio jurídico que encierra el contrato. Por lo general, abarca la consideración relativa a la prestación de servicios, teniendo que cumplirse los requisitos básicos de ser posible, lícito y determinado.
- c) Causa de la obligación: está conceptuada como la función económica y social que cumple el contrato y estipula la equivalencia de la prestación de la capacidad laboral y la retribución económica que se dará por ella así como la forma del mismo.

3.5. Características

Son las que a continuación se indican:

- a) Consensual: “Quiere decir que se perfecciona por el consentimiento de las partes, lo que los obliga en adelante al cumplimiento de lo que se ha estipulado en su contenido. Ciertamente es que la determinación del contenido de las cláusulas de estos



contratos se encuentra normalmente a cuenta del empleador o se trata de contratos de modelo que se siguen normativamente, sin embargo, ello no implica la falta de forma contractual que puede presentarse en muchos casos, sin que represente la generalidad de los mismos”.¹⁵

- b) Sinalagmático: se refiere a la determinación de las condiciones de reciprocidad de las prestaciones de las partes, las que también se convierten en interdependientes para su vigencia efectiva. Ello, pese a que se trata de condiciones normalmente estipuladas por el empleador, siendo las obligaciones recíprocas, debido a que la entrega de la fuerza de trabajo supone la contraprestación de una remuneración y de una serie de beneficios sociales que tiene que sufragar el empleador para no desnaturalizar la relación de trabajo y hacerla efectiva.
- c) Bilateralidad: se presenta debido a la procedencia de una relación entre dos partes. La consideración de la ventaja económica de una sobre la otra con motivo de la desproporción evidente señala la consistencia de la característica en mención, debido a que se enfatiza que las partes son dependientes entre sí.
- d) Oneroso: cada parte tiene que encargarse del cumplimiento de una prestación y obtener una ventaja que tiene que traducirse en un equilibrio entre las prestaciones. La cuantificación se produce por medio del establecimiento de una cantidad de dinero que se entregará al trabajador.

¹⁵ Aparicio Tobar, José Joaquín. **Estudios sobre el salario y los contratos de trabajo**. Pág. 88.



Ello, pese a la existencia de la posibilidad de la entrega a una parte de la remuneración en especie, la cual, también es correspondiente a una valuación de índole monetaria.

- e) Conmutativo: las prestaciones que se tienen las partes son ciertas y cada parte se encuentra en condiciones de la apreciación de los beneficios o de la pérdida que puede resultar de la aplicación de las condiciones de trabajo.

El trabajador tiene que encontrarse en capacidad de contar con la información que sea suficiente para tener conocimiento de los parámetros del vínculo laboral al que se encuentra sometido, con el objetivo de que se establezca adecuadamente su decisión y se mantenga durante la vigencia del contrato de trabajo.

- f) Ejecución continuada: la relación laboral se integra con la vocación de su continuación y de permanecer en los vínculos estipulados se denomina tracto sucesivo, en tanto se trate de un contrato a plazo determinado o indeterminado. Durante la vigencia del mismo, es necesario que las prestaciones de una y otra parte sean periódicas y representativas de la realización de las condiciones estipuladas con libertad entre ambos.

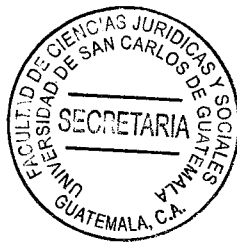
- g) Principal: su existencia no se encuentra bajo la dependencia de otro parámetro o contrato valedero por sí mismo. Ello, representa un contrasentido de la relación laboral que integra otro tipo de acuerdo contractual, en el que signifique que tiene un valor relativo, subordinado o complementario. La relación laboral tiene validez



por sí misma y no se encuentra en condiciones de integrar cualquier otro ~~acuerdo~~
de partes.

- h) Personal: es la que se presenta por parte del trabajador que presta su capacidad de trabajo a cambio de una contraprestación que es una suma de dinero que representa su esfuerzo. Es una característica propia de la condición del trabajador debido a la prestación de su fuerza laboral y de su capacidad.





CAPÍTULO IV

4. Determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades del trabajador y de la familia

El estudio de la determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades del trabajador y de la familia guatemalteca es esencial y tiene repercusión en la discusión sobre el modelo económico y social del país, al encontrarse estrechamente vinculado con el sector productivo y con las asociaciones de personas trabajadoras, así como respecto a la forma en la que el capital humano se inserta en el mercado laboral.

4.1. Salario

El Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

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

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



Para la fijación del salario en cada clase de trabajo se toma en consideración la intensidad y calidad del mismo, el clima y las condiciones de vida. Además, a trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras en relación a la discriminación salarial por razón de género, queda el patrono obligado a la demostración que el trabajo que lleva a cabo la demandante es de inferior calidad y valor.

El salario tiene que ser pagado exclusivamente en moneda de curso legal, prohibiéndose pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

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

El monto del salario tiene que ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo. Las partes tienen que fijar el plazo para el pago del salario, sin que ese plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni un mes para los trabajadores intelectuales y de servicios domésticos.



Cuando el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se tiene que indicar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual deberá ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a ser correspondiente.

Tiene que indicarse que el salario deberá pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito, o en acta que haya sido levantada por una autoridad de trabajo.

A excepción de convenio escrito en contrario, el pago del salario tiene que hacerse en el mismo lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas finalicen.

El Artículo 96 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no exceden de treinta quetzales al mes;
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más".



Pero, son embargables toda clase de salarios hasta en un cincuenta por ciento, para la satisfacción de la obligación de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de los embargos para la satisfacción de obligaciones de pago de alimentos, como en el caso del embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias correspondientes, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que todavía el mismo salario sea objeto de varios embargos, dejándose libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto legalmente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre el resto de los mismos y en ningún caso pueden hacerse efectivos dos embargos de forma simultánea en la proporción indicada, debido a que cuando se hubiere cubierto la proporción máxima únicamente podrá embargarse hasta el diez por ciento más para la satisfacción de las demás obligaciones.

Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse, ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo a la ley.

Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo,



gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otros hayan sido reconocidos y pueden ser cobrados por la vía especial o bien tienen carácter de créditos de primera clase.

El juez del concurso es quien tiene que proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las correspondientes deudas. Los privilegios a los cuales tiene que hacerse referencia comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.

4.2. El salario mínimo

“El salario es constitutivo de uno de los derechos de toda persona que labora para un tercero, mediante el cual puede disfrutar de una vida digna. Los ingresos de una persona le tienen que permitir que cubra sus necesidades fundamentales de alimentación, vivienda, salud y educación, no únicamente para sí misma, sino a la vez para su familia, motivo por el cual, en dicho sentido, ese derecho se encuentra relacionado de forma directa con el goce y la satisfacción de diversos derechos humanos”.¹⁶

La conceptualización de salario o ingreso mínimo de los trabajadores tiene sus orígenes en 1890 en Nueva Zelanda y Australia, y fue motivado por la problemática padecida por los trabajadores, especialmente mujeres y jóvenes, cuya remuneración era tan baja que no les permitía lograr la autosuficiencia para ellos y sus correspondientes familias. Esa

¹⁶ Chiavenato Espinoza, Milton Idalberto. **Evaluación salarial**. Pág. 59.

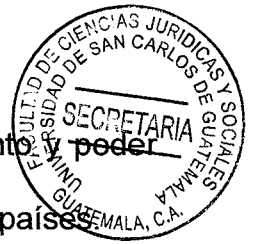


figura protectora se difundió y ha sido adoptada por distintos países. El monto y poder adquisitivo del salario han sido temas de amplio debate en un gran número de países.

La preocupación por la suficiencia del salario no ha sido ajena al contexto guatemalteco, buscando la constante superación del contenido constitucional, reformando y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas, así como con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

Los salarios mínimos generales tienen que ser suficientes para la satisfacción de las necesidades normales de un jefe de familia en el orden correspondiente, para la provisión a la educación obligatoria de los hijos.

Es de anotarse que a más de medio siglo de la incorporación de la figura del salario mínimo, su poder adquisitivo para cubrir los rubros previstos ha sido motivo de recurrente preocupación y señalamientos por parte de los actores sociales y políticos. Además, es insostenible que en las reflexiones en torno al salario mínimo, se suscitan actualmente marcos jurídicos renovados que proporcionan mayor fortaleza y protección a los derechos humanos que derivan de diversas fuentes nacionales e internacionales.

“Aunado a las disposiciones jurídicas nacionales sobre la suficiencia del salario mínimo, existen diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, que han sido ratificados por el Estado guatemalteco, que reconocen el vínculo ineludible entre la remuneración de las personas que laboran y su dignidad humana. Ello, evidencia aún más



la función del monto del salario mínimo, como uno de los medios para alcanzar el pleno goce y disfrute de los derechos humanos”.¹⁷

Los avances en los sistemas y la evaluación de los temas sociales también destacan en esta relación. En la actualidad se cuenta con mecanismos de información que proporcionan datos sobre la situación de la sociedad, los cuales, permiten la identificación de sus necesidades de desarrollo.

4.3. Derechos humanos de la familia y el salario mínimo

El tema del salario mínimo en general y su vínculo con los derechos humanos se centra en la suficiencia de aquél como elemento central para el aseguramiento de una vida digna, materia que tiene relación con una serie de anotaciones conceptuales que son de importancia para que se precise el alcance del estudio del sector poblacional relacionado con el tema.

El salario mínimo comprende un referente al monto económico irreductible que tiene por mandato legal que debe ser percibido diariamente por toda persona que lleva a cabo un trabajo personal y subordinado, a efecto de la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia, en el orden establecido, para la provisión de la educación. El monto del salario se puede hacer acompañar de otros beneficios y prestaciones y constituye el mínimo vital para la población asalariada. Bajo dicha consideración, en el caso específico

¹⁷ Lainéz Lossi, Raúl Amílcar. **El salario mínimo**. Pág. 99.

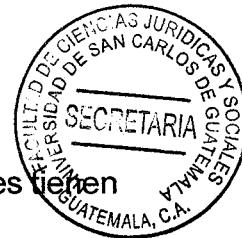


de las trabajadoras y los trabajadores que perciben un solo salario mínimo, el mismo tiene que ser suficiente para garantizarles, conjuntamente los beneficios afines, la satisfacción de sus necesidades alimentarias, de salud, transporte, vivienda, educación, cultura y recreación.

También, entre la población asalariada existen trabajadores y trabajadoras que perciben un mismo salario mínimo, esto es, cuyos ingresos se ciñen al mínimo vital sobre el que se pondera la suficiencia para la satisfacción de sus necesidades. Por ende, el salario mínimo y su vínculo con los derechos humanos tiene que expresarse con mayor claridad en este particular caso.

Durante los últimos años, se ha avanzado en las metodologías encaminadas a la comprensión de las diversas variables socioeconómicas de las que depende el bienestar de la población, algunas de las cuales miden el monto económico necesario para cubrir las necesidades alimentarias y no alimentarias de las personas.

La línea de bienestar mínimo hace referencia al valor monetario de una canasta alimenticia básica, es decir, al costo total al mes que le implica a una persona contar con comida suficiente en cantidad y calidad nutricional. Por su parte, la línea de bienestar es correspondiente al valor monetario de una canasta de alimentos, como el de otros bienes y servicios. Ello, quiere decir el costo total al mes que le implica a una persona, aunado al acceso a los alimentos, sufragar gastos inherentes a su transporte, cuidados personales, educación, cultura, recreación, vivienda, vestido y salud, entre otros satisfactores.



Los distintos aspectos de la vida humana contemplados en los referentes anteriores tienen coincidencia con algunos de los elementos que se consideran necesarios para poder vivir con dignidad. Además, la alimentación, la salud, educación y vivienda, son derechos humanos expresamente reconocidos y por ello la suficiencia del monto del salario mínimo general es una condición primordial para asegurar su pleno goce y disfrute, particularmente del sector de la población que únicamente percibe el equivalente a un salario mínimo.

4.4. Salario mínimo insuficiente

“El salario mínimo es representativo de un elemento indisoluble del derecho del trabajo, por lo cual se reviste de las características, protección y estándares jurídicos asociados a este derecho. En el sistema jurídico goza de reconocimiento expreso y el Estado guatemalteco se encuentra comprometido, a nivel internacional, a que se garantice un salario mínimo suficiente que satisfaga las necesidades de subsistencia de las personas trabajadoras”.¹⁸

A pesar de que cuenta con una cobertura amplia de protección a nivel jurídico, la realidad muestra claramente que el salario mínimo no es suficiente para que se garantice un estándar de vida digno y decoroso para las personas que sobreviven con un salario al día, lo cual, se traduce en una afectación al derecho del trabajo, así como a un conjunto adicional de derechos humanos, por ende, estatalmente se encuentra en la falta a nivel constitucional y en el orden internacional ante los compromisos adoptados en la materia,

¹⁸ Del Río González, Juan Cristóbal. **Calificación de puestos y salarios**. Pág. 44.



siendo preciso que se diseñen mecanismos y recursos efectivos para hacer exigible y justiciable el derecho a un salario remunerador, digno y suficiente.

La pugna por el incremento al salario mínimo y su capacidad de que se garanticen las condiciones básicas de subsistencia de las personas trabajadoras va más allá de un análisis de tipo teórico o jurídico, toda vez que implica un cuestionamiento al sistema económico vigente, en el que las variables de tipo macro económico son preponderantes frente a las necesidades reales de los sectores de la población mayormente desfavorecida.

Ello, debido a que al plantearse un modelo económico imperante, con fundamento en una intervención decidida del Estado para abatir las desigualdades y redistribuir la riqueza, se conseguirá no únicamente el respeto al marco internacional de protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras, sino que además se estará en condiciones de que se presencien políticas más humanas, centradas en las necesidades de la población con miras a la generación de un progreso no solamente económico sino social.

El salario mínimo es un estándar atinente a la población asalariada, es decir, a las personas que laboran de manera subordinada y remunerada y por ello reciben un sueldo, salario o jornal. Actualmente, existen serias dificultades para que se asuman los costos inherentes a la alimentación, educación, vivienda y cuidados de salud, entre otros satisfactores necesarios para el bienestar.

Los medios de protección social que pudieran complementar los satisfactores necesarios para el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores que perciben salario mínimo, no



han logrado una cobertura de carácter universal. En virtud de ello, existen distintas opiniones que señalan la dificultad que enfrentan las familias de las y los trabajadores en Guatemala para vivir de forma adecuada con un salario mínimo, lo cual, es una insuficiencia que por sí misma acentúa las condiciones de pobreza entre la población.

4.5. Importancia de la determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades del trabajador y de la familia en Guatemala

El salario mínimo es la cuantía mínima de la remuneración que un empleador tiene que abonarle a los asalariados por las prestaciones que éstos hayan efectuado durante un determinado período.

Ello, es de esa manera sin que esa cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual, siendo fundamental el carácter vinculante y obligatorio de los salarios mínimos, independientemente del método que se emplee para su fijación.

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

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen



por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

El sistema que se establece para la fijación del salario mínimo indica que tiene que ser aplicado a todos los trabajadores por igual, con excepción de los que le sirvan al Estado o a sus instituciones, cuya remuneración se encuentre determinada en un presupuesto público. Pero, aquél y éstas tienen que hacer de forma anual en sus correspondientes presupuestos las rectificaciones que sean necesarias a efecto de que ninguno de sus empleados devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 105: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, 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.

Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

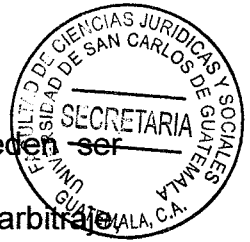
El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias del salario mínimo”.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos regula en el Artículo 23: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será contemplada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

“El salario mínimo consiste en la intervención del mercado laboral que emplea el gobierno como instrumento de macroeconomía política o como herramienta social, siendo un instrumento efectivo para el resguardo a los trabajadores mal pagados y para el combate de la pobreza en el país”.¹⁹

Estos salarios son representativos de los niveles salariales más bajos establecidos con un sistema de fijación de salarios mínimos que reciben los trabajadores en virtud de un contrato laboral, siendo sus elementos la remuneración por el trabajo realizado por el

¹⁹ López Basanta, Justo. **La justicia salarial**. Pág. 112.



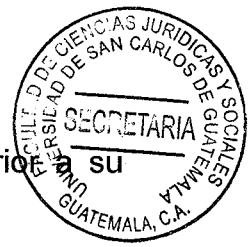
trabajador, los ingresos básicos del mismo y el costo de producción. Pueden ser establecidos por un estatuto, por convenios colectivos o por decisiones de arbitraje encontrando su diferenciación en regiones, sectores, o por criterios específicos.

Los mismos pueden establecerse por la legislación, por decisión de una autoridad competente o por una junta o consejo de salarios, así como también por el dictamen de los tribunales de trabajo o los juzgados laborales. Los salarios en estudio pueden a la vez ser fijados dando fuerza de ley a las disposiciones pertinentes que se encuentren contenidas en los convenios colectivos.

El derecho al salario mínimo vital tiene que asegurarse con un salario mínimo por voluntad de las partes, pues, lo que la ley prevé consiste en la obtención mínima de un monto salarial que permita al trabajador cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural correspondiente.

El Artículo 106 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Son requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria de salario mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de veintiún años de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del Artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y



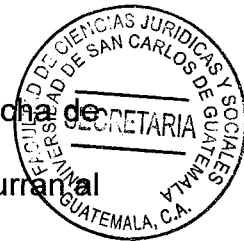
pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;

- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo precedente; y
- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social”.

Los patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de setenta años de edad o que demuestren, de manera fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para el ejercicio de dichos cargos.

Todos los miembros de las comisiones paritarias de salarios mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tomando en consideración a la importancia de sus labores y tiempo que su cumplimiento le demande.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 108: “Los patronos y trabajadores que hayan de reintegrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con ese procedimiento:



- a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen.

El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea en los de mayor circulación en el territorio de la República;

- b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes si las satisfagan; y
- c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley.

En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley”.

La mitad más uno de los miembros de una comisión integran quórum legal para su funcionamiento. Toda convocatoria tiene que hacerse por escrito con tres días de



anticipación por lo menos, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.

El Artículo 110 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos:

- a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;
- b) 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; y
- c) 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 diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial, para que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos”.

Las comisiones paritarias de salarios mínimos tienen que tomar en consideración, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de vida indique la Dirección General de Estadística, así como todos los demás datos que pueden encontrarse, relacionados con su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, de vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como



sobre las 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 la vida de éstos.

Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

El Artículo 112 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto a la fijación de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente”.

El Organismo Ejecutivo con vista en los informes y dictámenes tiene que encargarse de fijar anualmente a través de acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y



Previsión Social, los salarios mínimos que tienen que regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

El Artículo 115 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 favorable al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijan por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél”.

Desde el punto de vista jurídico y constitucional las normas en materia de derechos humanos previstos en los instrumentos internacionales destaca la imperante importancia de proveer a los trabajadores, así como a los beneficiados de retiro, jubilados y trabajadores activos, las condiciones materiales necesarias para alcanzar un nivel de vida que sea adecuado, tomando en consideración la importancia del salario mínimo.

El beneficio de que se cuente con un salario mínimo suficiente, aunado al beneficio de medidas eficientes de protección social que le permitan a los trabajadores, trabajadoras y sus familias la satisfacción de sus necesidades básicas, resulta positivo y de gran importancia la incorporación del sector ocupado a esquemas laborales de carácter formal. La suficiencia del salario mínimo y el acceso a prestaciones laborales complementarias son elementos que contribuyen al ejercicio de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras,



a la protección de la niñez, de las personas con discapacidad y personas adultas mayores, siendo ese enfoque el que tiene que tomarse en consideración en los procedimientos que se lleven a cabo para la determinación del monto de la remuneración.

La suficiencia indicada del salario mínimo no se fundamenta únicamente en elementos estáticos, sino que involucra todos aquellos aspectos conducentes al mejoramiento continuo y progresivo del nivel de vida de las y los trabajadores, así como también de sus respectivas familias.

En dicho sentido, la labor de las instituciones ofrece claramente una aproximación que puede ser tomada en consideración por las instancias que tienen a su cargo la suficiencia salarial en aquello que resulten coincidentes con los aspectos que tienen que ser anotados, para que el salario efectivamente satisfaga como base, un mínimo de bienestar para una vida digna, siendo necesario que la política de recuperación gradual y sostenida del poder de adquisición de los salarios mínimos y profesionales asegure que el monto del salario mínimo, aunado a las medidas de protección social sea adecuado para que los trabajadores y trabajadoras que perciben el equivalente a uno solo y sus familias, vivan dignamente, con pleno goce y disfrute de los derechos humanos.

La naturaleza y alcance de las obligaciones estatales en materia de derechos humanos, que incluyen el fortalecimiento progresivo del salario mínimo, conllevan también a que se tome en consideración el estudio de los diversos esquemas, órganos y procedimientos mediante los cuales se hacen las estimaciones para la fijación del monto del suelo, lo cual abarca el análisis de la naturaleza y alcance del rol que corresponde al gobierno en la



determinación del monto del salario mínimo, la representatividad de los actores que tienen participación en los procedimientos correspondientes, en particular del análisis de los intereses y necesidades de quienes perciben un salario mínimo y tienen una manera efectiva de planteamiento.

Tampoco, puede perderse de vista que el Estado tiene un deber primario de respeto hacia los derechos humanos de los trabajadores y de las trabajadoras, pero en su misión de protección de esos derechos tiene que encargarse de la realización de las acciones que sean necesarias para que, en el esquema de su participación en la fijación del salario mínimo, otros sectores, como el empresarial y el sindical, otorguen la debida prioridad a la salvaguardia de la dignidad y respeto humano.

Las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias deben asegurar, entre otras cosas, una remuneración que propicie mínimamente para todas y todos los trabajadores condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias, así como, el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.

El concepto de salario vital se ha desarrollado a partir de la conceptualización de salario mínimo y es referente al nivel salarial que permite a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que se encuentran a su cargo. Además, es de importancia que se indique que el salario mínimo no tiene que ser confundido con el concepto de ingresos mínimos, debido a que salario no es lo mismo que ingreso, siendo los ingresos para los trabajadores mal remunerados una mezcla de salarios del empleador, bajo un



enfoque fiscal del gobierno, transferencias sociales y servicios del gobierno. Su finalidad es el resguardo de los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos y su existencia es de gran ayuda a que se le garantice que todas las personas tienen participación de manera justa y equitativa en la distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todas las personas que tengan empleo y necesiten de esa clase de protección.

A la vez pueden ser un elemento integrante de las políticas que se encuentran destinadas a la superación de la pobreza y a la reducción de las desigualdades, tomando en consideración las diferencias que existen entre hombres y mujeres, a través de la promoción del derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Los sistemas de salarios mínimos no tienen que ser tomados en consideración o empleados de manera aislada, sino que tienen que diseñarse de manera que lleven a cabo sus actuaciones como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo. Existen diversos tipos de medidas que se pueden emplear para hacer frente a la desigualdad en el ámbito de los ingresos y en el mercado laboral, con inclusión de las políticas de fomento del empleo, las transferencias sociales y la creación de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles.

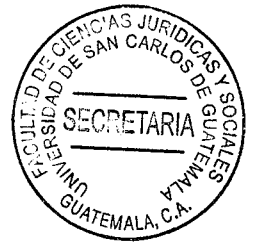
Los salarios en mención se encuentran bajo la dependencia de muchos factores como el grado de protección que ofrecen a los trabajadores que son parte de una relación de empleo, incluyendo a mujeres y jóvenes, así como a los trabajadores migrantes, independientemente del tipo de acuerdos contractuales que tengan en todas las industrias

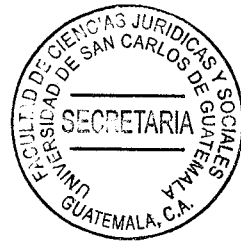


y ocupaciones de la economía; el grado en que estos salarios se establecen y se ajustan de acuerdo a niveles adecuados para que se cubran las necesidades de los trabajadores y de sus familias, tomando en consideración los diversos factores económicos; y la medida en que los trabajadores dan cumplimiento a las normas sobre salario mínimo.

El principal desafío del salario mínimo es correspondiente a su monto, para que se asegure la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador, debido a que sus ingresos no son suficientes para cubrir las necesidades normales en el orden material, social, cultural y educativo, ni aseguran la cobertura de los satisfactores más elevados para vivir dignamente, lo cual, impide la realización de diversos derechos básicos. Tal situación se traduce en la necesidad de la existencia de una política de recuperación gradual y sostenida del poder adquisitivo de los salarios mínimos generales.

El tema desarrollado es de gran interés, debido a que pone a disposición de la población, autoridades y actores interesados, la presente tesis que aborda la descripción del problema y ofrece un panorama sobre los estándares nacionales relativos a la importancia de la determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades del trabajador y de la familia en Guatemala.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El reconocimiento legal y fáctico del salario mínimo es fundamental, debido a que permite que se establezca que nadie puede ser obligado a la prestación de trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, debiendo ser el monto del salario mínimo suficiente para la satisfacción de las necesidades fundamentales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para la provisión de alimento, educación y vestuario, siendo relevante el establecimiento de instituciones y medidas que resguarden de forma adecuada la capacidad legislativa del salario y faciliten el acceso a las personas que son trabajadoras para la obtención de satisfactores para ellos y sus familias. La ley dispone que el salario mínimo es una obligación impuesta estatalmente, siendo esencial la adopción de medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para que se vele por su plena realización.

Se recomienda que la Comisión Nacional del Salario señale la importancia de la determinación legal y fáctica del salario mínimo, como garante de las necesidades del trabajador y de la familia guatemalteca, para que se refleje el monto económico irreductible que tiene que ser percibido diariamente por toda persona que lleva a cabo un trabajo personal y subordinado, conjuntamente con las medidas de protección social, constituyéndose en el medio fundamental para el aseguramiento de una vida digna, debido a que de ello depende el acceso a los servicios y satisfactores contribuyentes al disfrute de los derechos consustanciales del bienestar de las personas y de sus familias, como lo son la alimentación, la vivienda adecuada con servicios indispensables, la salud, el agua y el saneamiento.





BIBLIOGRAFÍA

APARICIO TOBAR, José Joaquín. **Estudios sobre el salario y los contratos de trabajo.** 5ª ed. Albacete, España: Ed. Bomarzo, 2004.

BARRANCO GÁMEZ, José Manuel. **El salario: aspectos generales.** 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 18ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

CHIAVENATO ESPINOZA, Milton Idalberto. **Evaluación salarial.** 3ª ed. México, D.F.: Ed. Social, 2010.

DEL RÍO GONZÁLEZ, Juan Cristóbal. **Calificación de puestos y salarios.** 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Sol, 1990.

GARCÍA PEDROZA, Josué Román. **Manual de derecho del trabajo.** 3ª ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1989.

HASKEL DERSCH, Durley Walter. **Derecho del trabajo.** 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Krotoschin, 1991.

LAINÉZ LOSSI, Raúl Amílcar. **El salario mínimo.** 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mar, 1985.

LEIVA URQUIJO, César Eduardo. **Incentivos del salario.** 2ª ed. Madrid, España: Ed. Donis, 1999.

LÓPEZ BASANTA, Justo. **La justicia salarial.** 2ª ed. Valencia, España: Ed. Dykinson, 2007.

OLIVA JIMÉNEZ, Emilio Eliseo. **La contratación laboral.** 2ª ed. Madrid, España: Ed. Jurídico, 1989.



RAFO MAGNASCO, Benito Ramiro. **Doctrina general del derecho laboral**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Volterra, 1992.

REYES PONCE, Ítalo Agustín. **Relaciones humanas en el trabajo asalariado**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2011.

VARGAS MARCANO, Nelson Ramiro. **Administración moderna de salarios**. México, D.F.: Ed. UNAM, 2015.

VITO SPOTA, Francesco Alberto. **Compensación económica en el trabajo**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Núñez, 2002.

Legislación:

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

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