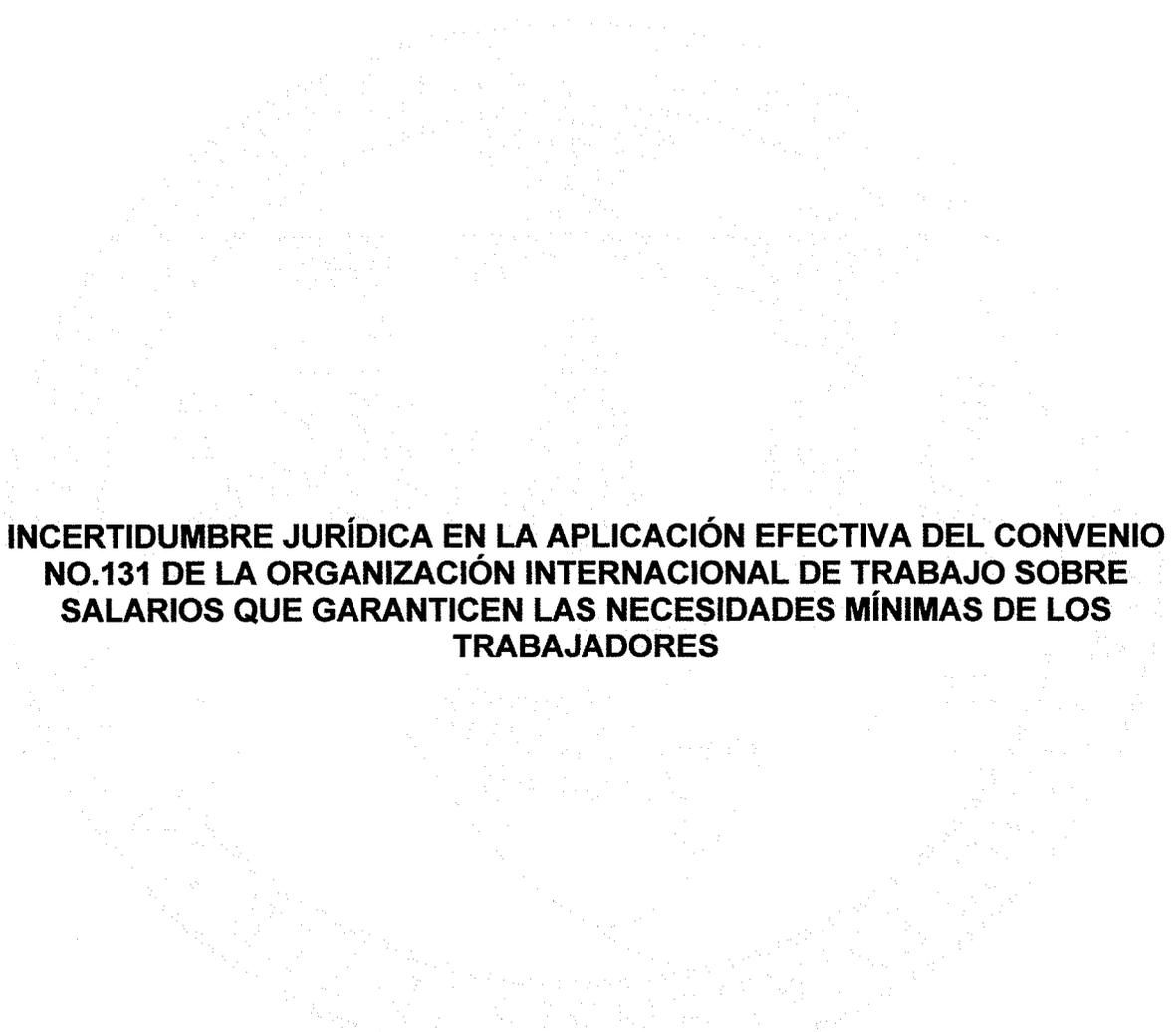


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INCERTIDUMBRE JURÍDICA EN LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO  
NO.131 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO SOBRE  
SALARIOS QUE GARANTICEN LAS NECESIDADES MÍNIMAS DE LOS  
TRABAJADORES**

**JOSE CHRISTIAN LEMUS RECINOS**

**GUATEMALA ABRIL 2024**

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

**INCERTIDUMBRE JURÍDICA EN LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO  
NO.131 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO SOBRE  
SALARIOS QUE GARANTICEN LAS NECESIDADES MÍNIMAS DE LOS  
TRABAJADORES**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por:

**JOSE CHRISTIAN LEMUS RECINOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Y LOS TÍTULOS PROFESIONALES DE ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, abril de 2024**

**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 Jacome  
**VOCAL III:** Lic. Helmer Rolando Reyes García  
**VOCAL IV:** Lic. Javier Eduardo Sarmiento García  
**VOCAL V:** Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar  
**SECRETARIO:** Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Licda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro

**Vocal:** Licda. Ana Judith López Peralta

**Secretario:** Licda. María Milagro Larios Valle

**Segunda fase:**

**Presidente:** Lic. Marco Tulio Mejía Herrera

**Vocal:** Lic. Héctor Pozuelos

**Secretario:** Licda. Damaris Gemali Castellanos Navas

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



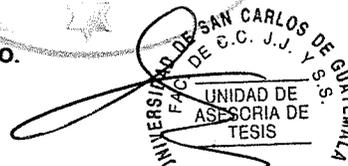
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 26 de octubre de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional. EMILIA LOPEZ LOPEZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JOSE CHRISTIAN LEMUS RECINOS, con carné 201801885,  
 Intitulado INCERTIDUMBRE JURÍDICA EN LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO  
NO. 131 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO SOBRE SALARIOS QUE  
GARANTICEN LAS NECESIDADES MÍNIMAS DE LOS TRABAJADORES

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.



**CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**  
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 26 / 10 / 2023. f)

*[Handwritten signature of Emilia Lopez Lopez]*  
 Asesor (a)  
 (Firma y Sello)

Licda. Emilia Lopez Lopez  
 ABOGADA Y NOTARIA

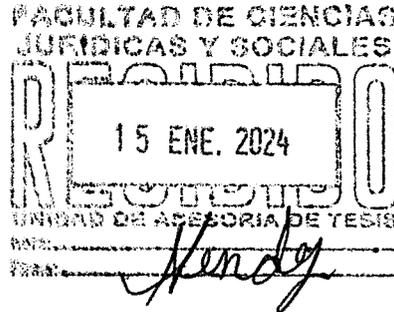


Licda. EMILIA LOPEZ LOPEZ  
ABOGADA Y NOTARIA



Guatemala, 10 de enero de 2024

Doctor: Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Presente.



Respetable Doctor Herrera:

En cumplimiento del nombramiento emitido el día 26 de octubre de dos mil veintitres, de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad, en el que se me faculta para que como asesora pueda realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar el trabajo de investigación del bachiller: **JOSE CHRISTIAN LEMUS RECINOS**, intitulado **"INCERTIDUMBRE JURIDICA EN LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO No.131 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO SOBRE SALARIOS QUE GARANTICEN LAS NECESIDADES MINIMAS DE LOS TRABAJADORES"**, procedo a emitir el siguiente dictamen:

- 1.- Revisé el trabajo de tesis presentado, al cual se le efectuaron algunas correcciones, las que fueron atendidas por la sustentante.
- 2.- Del trabajo de tesis presentado, se establece que aporta científico y técnico en cuanto al tema **"INCERTIDUMBRE JURIDICA EN LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO No.131 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO SOBRE SALARIOS QUE GARANTICEN LAS NECESIDADES MINIMAS DE LOS TRABAJADORES"**, tanto en la legislación y doctrina nacional e internacional y la realidad en cuanto a garantizar las necesidades mínimas de los trabajadores y de sus familias en Guatemala.
- 3.- La metodología se basa en el método científico, analítico, deductivo, inductivo, histórico y el jurídico, además de las técnicas de investigación documental y bibliográfica específicamente en la rama penal y el derecho comparado de otros países.
- 4.- Se observa una redacción clara y práctica, cuidando la ortografía y el empleo de términos jurídicos y técnicos.

Licda. EMILIA LOPEZ LOPEZ  
ABOGADA Y NOTARIA



5.- El tema investigado y la propuesta formulada, es congruente con la necesidad de garantizar los salarios en beneficio del trabajador y su familia, lo cual obliga a autoridades pertinentes al cumplimiento efectivo de uno de los derechos laborales y sociales en Guatemala.

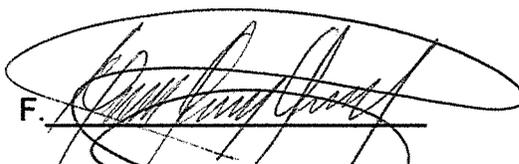
6.- Se plantea una conclusión de manera concreta y congruente en cuanto al tema e hipótesis planteados.

7.- La bibliografía que se utiliza es amplia y adecuada para los fines del presente trabajo de investigación y se aplica un análisis de derecho comparado.

8.- Expresamente indico que no soy pariente del bachiller: **JOSE CHRISTIAN LEMUS RECINOS** en la presente tesis dentro de los grados de ley.

9.- El presente trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, previo a optar el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

En tal virtud como Asesora, emito Dictamen Favorable para que el trabajo de tesis continúe con su trámite.

F. 

Licda. Emilia Lopez Lopez  
Colegiado No. 19511  
Asesora de Tesis  
Tel 33330110

Licda. Emilia Lopez Lopez  
ABOGADA Y NOTARIA



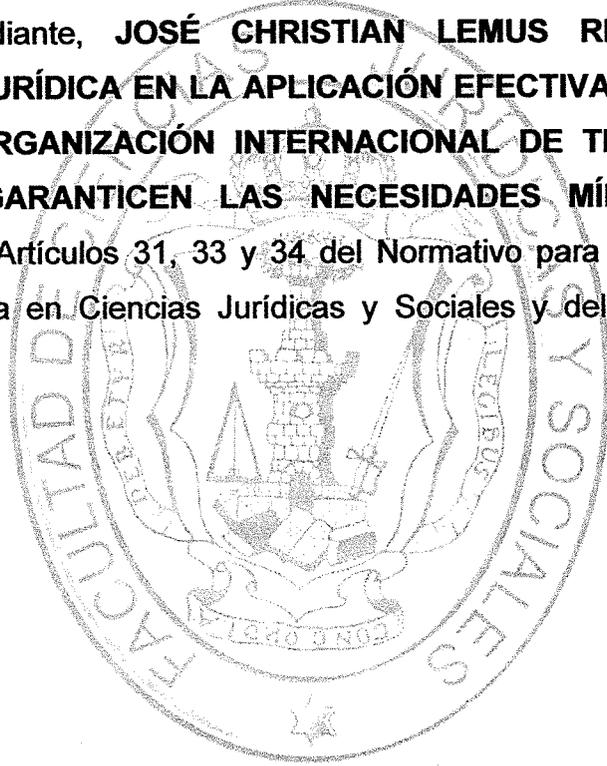
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



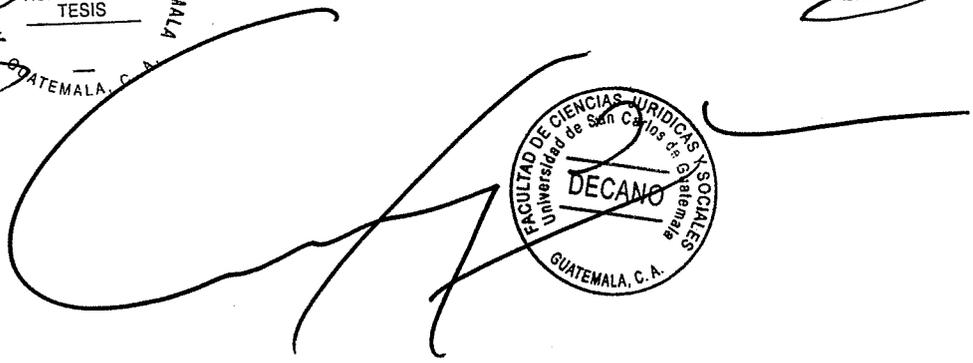
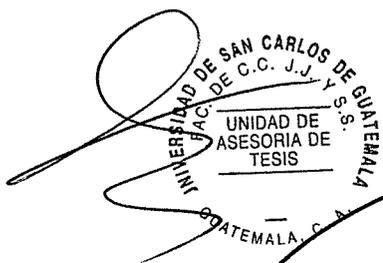
D.ORD. 301-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quince de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **JOSÉ CHRISTIAN LEMUS RECINOS**, titulado **INCERTIDUMBRE JURÍDICA EN LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO NO. 131 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO SOBRE SALARIOS QUE GARANTICEN LAS NECESIDADES MÍNIMAS DE LOS TRABAJADORES**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Al Altísimo sobre toda la tierra, a quien debo todo cuanto soy y que en todo momento me cuida, guía y exalta.

### **A MI PADRE:**

Juan Guillermo Lemus Miralles, por tu fortaleza, bondad y templanza, siendo uno de los bastiones en mi formación, quien con mucho amor, esfuerzo y sacrificio me otorga lo necesario para culminar esta meta.

### **A MI MADRE:**

Mayra María Patricia Recinos de Lemus, por tu cariño, comprensión y apoyo incondicional, siendo un pilar fundamental en mi vida, y por tu gran amor inquebrantable.

### **A MIS HIJOS:**

Miguel Amando Lemus Ligorria, Christian André Lemus Ligorria, José Fernando Lemus Ligorria, por su cariño, comprensión y apoyo incondicional.

### **A MIS HERMANOS:**

Guillermo y Mónica Lemus, por ser la alegría de mi vida, estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

### **A MIS ABUELOS:**

Por su gran corazón lleno de amor incondicional en los momentos más bellos de mi infancia, que me



enseñaron a no rendirme nunca y alcanzar mis metas y objetivos, Especialmente a María Onestina Herrera Figueroa. (MAMITA) (+), Leonel Recinos. (+), Miguel Ángel Lemus. (+), María luisa Miralles. (+).

**A MIS TIOS:**

por su cariño y apoyo en mi vida, Especialmente a Mario Aníbal Lemus Miralles. (+), Chester Adolfo Lemus Miralles, (+), Roberto Recinos herrera.

**A:**

Mis familiares y a todas aquellas personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este sueño.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por haberme adoptado y brindarme todo el conocimiento para ser un profesional de éxito.

**A:**

La Universidad de San Carlos De Guatemala, Alma Mater que me brindo la oportunidad de alimentarme de conocimiento y brindarme esta hermosa profesión.



## **PRESENTACIÓN**

La presente investigación trata de establecer la importancia que tiene el convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, porque contribuye a la promoción de condiciones laborales justas y equitativas en Guatemala, fortalece el cumplimiento de las normativas internacionales y promueve el desarrollo socioeconómico inclusivo y sostenible.

Fue desarrollada en los ámbitos del derecho del derecho del trabajo, debido a la importancia que tiene el respeto al salario mínimo, debido a que un salario justo y adecuado no solo beneficia a los trabajadores y sus familias, sino que también contribuye al desarrollo económico sostenible y a la reducción de la desigualdad social en el país. La investigación se realizó de febrero a julio de 2022.

Dentro de la presente investigación, el objeto es analizar la incertidumbre jurídica en la aplicación efectiva del Convenio No.131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre salarios que garanticen las necesidades mínimas de los trabajadores en el contexto específico de Guatemala. Esto implica examinar cómo se traduce en la práctica la legislación nacional relacionada con el salario, en consonancia con las disposiciones internacionales establecidas por la OIT, y cómo se enfrentan los desafíos y las deficiencias en la protección de los derechos laborales en este aspecto. Por su parte el sujeto de estudio recae sobre los patronos y los trabajadores en el país respecto a la vinculación que tienen ambos por la relación laboral así como la obligación del salario que tienen los patronos para los trabajadores.

El aporte académico del trabajo de investigación, consiste en generar conocimiento para tener un impacto directo en la práctica laboral y en la protección de los derechos de los trabajadores en Guatemala. Esto podría traducirse en cambios positivos en las políticas y prácticas laborales, con el objetivo de garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores.

## HIPÓTESIS



Dada la complejidad y la diversidad de factores socioeconómicos, políticos y legales que influyen en la protección del salario y los derechos laborales en Guatemala, se plantea la hipótesis de que existe una brecha significativa entre la legislación nacional relacionada con el salario y los estándares establecidos por el Convenio No.131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta brecha contribuye a la existencia de una incertidumbre jurídica en la aplicación efectiva de las disposiciones laborales, lo que se refleja en prácticas laborales que no garantizan de manera adecuada la remuneración justa y adecuada de los trabajadores guatemaltecos. Se espera que esta investigación proporcione evidencia empírica que respalde esta hipótesis, identificando las principales deficiencias y desafíos en la protección del salario y los derechos laborales en el contexto guatemalteco, y ofreciendo recomendaciones para abordar estas deficiencias y mejorar la aplicación efectiva de las disposiciones laborales en línea con los estándares internacionales.



## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

En la investigación, se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo, la anterior fue validada, a través de la utilización del método inductivo-deductivo y método analítico-sintético, derivado que se realizó un estudio general, desde el punto de vista legal, doctrinario y práctico de la protección del salario y los derechos laborales son aspectos clave para el desarrollo socioeconómico sostenible de un país. Un sistema laboral justo y equitativo contribuye a reducir la desigualdad, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, y promover un ambiente laboral estable y productivo.

De conformidad con lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer la necesidad urgente de abordar estas deficiencias y de mejorar la aplicación efectiva de las disposiciones laborales en el país. Esto posee importantes implicaciones para la formulación de políticas públicas orientadas a fortalecer la protección del salario y los derechos laborales, así como para el cumplimiento de las obligaciones internacionales de Guatemala en materia laboral.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador .....	1
1.1. Evolución histórica .....	1
1.2. Definición de derecho de trabajo .....	2
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo .....	7
1.4. La relación laboral .....	8
1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo.....	14

### CAPÍTULO II

2. Las prestaciones laborales .....	21
2.1. Los derechos en la relación laboral .....	22
2.2. Las prestaciones laborales .....	25
2.2.1. Indemnización.....	28
2.2.2. Aguinaldo.....	29
2.2.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y públicos.....	31
2.2.4. Vacaciones, asuetos y días festivos .....	32
2.2.5. La seguridad social.....	34



### CAPÍTULO III

3. La Organización Internacional del Trabajo .....	37
3.1. Orígenes e historia de la Organización Internacional del Trabajo .....	37
3.2. Estructura de la Organización Internacional de Trabajo.....	41
3.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	46
3.4. Convenios de la OIT ratificados en Guatemala .....	47
3.5. Importancia de los convenios internacionales de la OIT en la legislación guatemalteca.....	49

### CAPÍTULO IV

4. Incertidumbre jurídica en la aplicación efectiva del convenio No. 131 de la Organización Internacional de Trabajo sobre salarios que garanticen las necesidades mínimas de los trabajadores.....	53
4.1. Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo .....	56
4.2. Incertidumbre jurídica en la aplicación efectiva del convenio No.131 de la Organización Internacional de Trabajo sobre salarios que garanticen las necesidades mínimas de los trabajadores .....	68
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>77</b>



## INTRODUCCIÓN

La investigación se justifica por la necesidad de evaluar y mejorar la protección del salario y los derechos laborales en Guatemala, en cumplimiento de normativas internacionales y con el objetivo de promover el desarrollo socioeconómico y el bienestar de la población trabajadora.

El objetivo general de esta investigación consiste en evaluar la efectividad de la aplicación de la legislación nacional y los estándares internacionales en materia de salario y derechos laborales en Guatemala, con el fin de identificar deficiencias y desafíos en la protección de los trabajadores y proporcionar recomendaciones para mejorar la situación. Por su parte la hipótesis de la presente investigación fue: Dada la complejidad y la diversidad de factores socioeconómicos, políticos y legales que influyen en la protección del salario y los derechos laborales en Guatemala, se plantea la hipótesis de que existe una brecha significativa entre la legislación nacional relacionada con el salario y los estándares establecidos por el Convenio No.131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta brecha contribuye a la existencia de una incertidumbre jurídica en la aplicación efectiva de las disposiciones laborales, lo que se refleja en prácticas laborales que no garantizan de manera adecuada la remuneración justa y adecuada de los trabajadores guatemaltecos. Se espera que esta investigación proporcione evidencia empírica que respalde esta hipótesis, identificando las principales deficiencias y desafíos en la protección del salario y los derechos laborales en el contexto guatemalteco, y ofreciendo recomendaciones para abordar estas deficiencias y mejorar la aplicación efectiva de las disposiciones laborales en línea con los estándares internacionales.

En el Capítulo I, se desarrolló al Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador; en el Capítulo II, por su parte se estudió lo referente a las prestaciones laborales, el Capítulo III, por su parte explica a la Organización Internacional de Trabajo; el Capítulo IV analiza incertidumbre jurídica en la aplicación efectiva del convenio No.131 de la Organización Internacional de Trabajo sobre salarios que garanticen las necesidades mínimas de los trabajadores.



Para el desarrollo de la presente investigación, fueron utilizados tres métodos de investigación, el analítico: Para analizar la importancia que tiene el estudio de los principios del derecho del trabajo en virtud del contrato individual de trabajo así como las distintas prestaciones que surgen de estos en relación a su consignación; el deductivo, ya que se abarca desde la forma más amplia y general del derecho del trabajo como protección de las personas que posean un puesto de trabajo en el territorio nacional; el método analítico: Para analizar la importancia que tiene la Organización Internacional de Trabajo y la aplicación de sus convenios en Guatemala. Por su parte la técnica utilizada en la investigación fue la documental, que centra su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información, en libros, revistas y periódicos e internet, sobre el derecho del trabajo, la relación laboral, el contrato de trabajo, las prestaciones laborales dentro de Guatemala.

Es preciso acotar que la protección del salario y los derechos laborales es un aspecto crucial para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas para los trabajadores. Sin embargo, existe una preocupación sobre la efectividad de la aplicación de la legislación nacional y los estándares internacionales en este ámbito en Guatemala. Por lo tanto, la investigación busca evaluar esta situación y proporcionar recomendaciones para mejorar la protección de los trabajadores. Además, existe una necesidad urgente de identificar y abordar las deficiencias y desafíos en la protección del salario y los derechos laborales en Guatemala. Esto es crucial para mejorar las condiciones de vida y el bienestar de los trabajadores, así como para promover un ambiente laboral estable y productivo en el país.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador

En este capítulo se analiza lo concerniente al derecho de trabajo, estableciendo su evolución histórica, definición y demás elementos; enfocándonos sobre todo en la relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de la dependencia laboral del trabajador.

#### 1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del derecho del trabajo provienen de “referencias antiguas como puede ser el código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los siglos diecinueve y veinte, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa”.<sup>1</sup> Lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento. En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral.

Doctrinariamente, se puede afirmar que el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: “la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las

---

<sup>1</sup> <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 21 de agosto 2023).



libertades de coalición y asociación sindical, la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos.

La segunda otorga el derecho de suspender el trabajo, pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.<sup>2</sup> Lo anterior, establece que el derecho de trabajo ha sido resultado de la lucha entre clases, ya que desde el inicio de los tiempos se intentó establecer el trabajo como una obligación, no como un derecho.

Fue en este contexto que se iniciaron los movimientos de lucha social con el objeto de que no se violenten los derechos de las personas, en tal sentido los trabajadores adquirieron derechos que son irreductibles e irrenunciables ya que no es posible que exista esclavitud por trabajo, sino un trabajo estructurado con derechos propios.

## **1.2. Definición de derecho del trabajo**

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal,

---

<sup>2</sup> Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. Pág. 161.



interés autónomo, dentro de una entidad también autónomo el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén relacionados en una relación laboral.

“Previamente a fijar una definición del mismo, parecerían necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”<sup>3</sup>El derecho del trabajo como lo apunta este autor es resultado de la lucha de clases, entre los patronos y los trabajadores, con el objeto de lograr que la relación que exista entre ellos sea de forma cordial; en tal sentido se promulgaron leyes que intenten establecer los parámetros mínimos para que esta se desarrolle.

Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

- a) “Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora.

---

<sup>3</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 100.



b) Criterio referente a contrato de trabajo

c) Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto.”<sup>4</sup>

Lo anterior supone que cada vez que estos criterios se llevan a cabo, se están perfeccionando los derechos del trabajador en el sentido de que se tienen que cumplir cada uno de estos para que se refiera al derecho del trabajo como tal.

El “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>5</sup>

El derecho del trabajo, de conformidad con lo anterior; es un conjunto de reglas legales y principios diseñados para proteger y dignificar a todas las personas que obtienen sus medios de vida a través de su trabajo, ya sea trabajo manual o intelectual. El propósito fundamental del derecho del trabajo es asegurar que las condiciones laborales sean justas, que los trabajadores reciban un trato adecuado y que se promueva la igualdad en el ámbito laboral. También busca contribuir al bienestar y la calidad de vida de las

---

<sup>4</sup> De Buen L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126

<sup>5</sup> Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.



personas, al reconocer la importancia del trabajo en la sociedad y en la vida de cada individuo.

Esta definición, establece que el derecho del trabajo es un conjunto de preceptos que establecen las formas en las cuales deben de realizarse la gestión del trabajo. Es “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.<sup>6</sup>

Estos autores agregan que el derecho del trabajo se encarga de cómo se debe de realizar el trabajo dependiente dentro de Guatemala y como el Estado debe de normar las leyes conducentes para que esta se desarrolle en el contexto legal y conforme a la seguridad social.

El derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.

<sup>7</sup> Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.



Esta definición, se enfoca en la manera en la cual las relaciones entre **patrono y trabajador** intervienen entre ellos y cómo a través de la regulación de estas, se puede mejorar el trabajo y la forma en la cual esta se debe de desarrollar.

“El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriva”<sup>8</sup>

El derecho del trabajo en virtud de esta definición entonces determina la importancia que tiene el Estado como garante del trabajo y como se puede realizar el mismo para garantizar la efectividad de las leyes y como se puede equiparar la relación patrono-trabajador dentro de Guatemala.

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”<sup>9</sup>.

Se puede establecer entonces que el derecho del trabajo tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que

---

<sup>8</sup> Castorena, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 19.

<sup>9</sup> **Ibíd.** Pág. 21.



prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración.

Por lo anterior, se considera como derecho del trabajo tal a aquel conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

### **1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

Es difícil dar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que trata de darle un sentido al derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un área



del derecho mixta, en el sentido que se encuentra integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

Se defiende la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral sólo existe entre dos partes, sin embargo, esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una relación patrono-trabajador.

Al plantearse entonces, la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica.

En Guatemala, el derecho de trabajo es de naturaleza pública puesto que contiene garantías mínimas irrenunciables, además, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo cuando se aplica; así lo consagra nuestro código de trabajo en su considerando cuarto literal "e".

#### **1.4. La relación laboral**



La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado o, a menudo, el trabajador, y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.



“El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”<sup>10</sup>

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado.

Con esto claro es preciso afirmar que se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. En los últimos años, la Organización Mundial del trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero.

Al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios, con el objeto de estar al tanto de las necesidades de cada gremio de tal manera que pueda exigirse a los

---

<sup>10</sup> OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.** Pág. 19.



estados parte de esta organización el mejoramiento de las condiciones de trabajo de cada uno de estos, sugiriendo adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.

En Guatemala, dentro del Código de trabajo, se encuentra la relación laboral en el Artículo 19, en donde se define el contrato de trabajo, pero también el legislador circunscribe de manera sui generis la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El artículo mencionado, norma lo siguiente: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que 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.

Esta es la relación laboral explicada, es decir el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del código de trabajo, recalcando lo normado en el artículo anterior, define legalmente como se debe de atender la relación laboral en



Guatemala al determinar que es necesario que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.



El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida
- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso
- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.

Es necesario que en Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece



cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tiene cada persona de superarse y progresar; mientras que, a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socioeconómico.

Por su parte, debe de ponerse especial atención en cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido de que no debe de permitirse que exista relación laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones de cada una de las partes, entonces se podrán llevar a cabo abusos de cualquiera de las partes en detrimento de la otra, sin que se pueda llevar a cabo un correcto control respecto a los términos respecto a la responsabilidad de cada una de estas.

### **1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo**

El cuarto considerando del código de trabajo establece en sí los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, de forma específica; sobre estos se fundamenta este derecho; en tal sentido los principios rectores son los siguientes:

1. "El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica



preferente”.

Sobre este principio, se puede afirmar que “este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

- a) Tutelaridad Sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.
  
- b) Titularidad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.”<sup>11</sup>

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Por lo tanto, es acertado decir que el ordenamiento

---

<sup>11</sup> Sacalxot Valdez, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Pág. 17.



jurídico de Guatemala, está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala por lo tanto a través de crear normas de este tipo, el Estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde establece que la finalidad del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población.

Para mantener la cordialidad y armonía dentro de la relación laboral, surge el derecho del trabajo, es por esto que la doctrina se ha encargado de establecer principios que han servido para que el derecho de trabajo funcione y se cumpla con los objetivos de brindar al trabajador como al patrono derechos y obligaciones sobre los cuales puedan fundamentar legalmente su relación.

“La tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, tal como lo determinan los considerandos del Código de Trabajo,



entendiéndose como efectiva libertad de contratación que puede haber una contratación con limitada libertad en la que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, es decir, una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones”.<sup>12</sup>

Es por esto por lo que se puede decir que la tutelaridad del trabajador, se establece como una herramienta compensatoria e igualitaria, debido a la debilidad económica que posee el trabajador frente al patrono, ya que depende del salario su supervivencia. La tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario.

La tutelaridad dentro del derecho del trabajo, tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador ya que son estos los que poseen los recursos, es necesario que se le brinde a su contraparte derechos que procuren restablecer un equilibrio supuestamente roto; que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, a través de la protección otorgada por virtud de la ley.

En tal sentido, se debe de atender a la teleología del derecho, la cual establece a la razón

---

<sup>12</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 16.



de algo en función de su fin o la explicación que se sirve de propósitos o fines; esto se traduce en el medio para la obtención del fin, entonces la tutelaridad es el nexo que permite es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; es por esto que para la tutelaridad sirve para establecer el equilibrio entre patronos y trabajadores en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía en ámbito laboral del país.

Se puede afirmar entonces que la importancia de la tutelaridad en derecho del trabajo, responde a la necesidad que existe dentro del derecho laboral para su correcto funcionamiento. La tutelaridad entonces se puede considerar como aquel principio que sostiene todas las relaciones de trabajo, debido a que sustenta al derecho laboral y se refleja en cada uno de sus aspectos y hasta en la legislación vigente.

Se puede establecer la influencia del principio de tutelaridad en cada una de las negociaciones que se dan dentro del derecho del trabajo, se puede señalar dentro de estas el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, fortaleciendo la posición de los trabajadores además de buscar un equilibrio de pretensiones de tal manera que las negociaciones y los posteriores convenios, sean justos para todas las partes que intervienen dentro de los mismos.

Esto es importante debido a que las negociaciones colectivas modifican las condiciones laborales en cuanto a salario, vacaciones, prestaciones y demás asuntos que puedan favorecer a los empleados, sin detrimento de los patronos, de allí la importancia de la



negociación; ya que estas anteceden a las reformas legales, que se perciben como lentas en cuanto a la incorporación de derechos y obligaciones a trabajadores y patronos.

Dentro del derecho procesal laboral, se puede determinar que el principio de tutelaridad tiene como beneficio por ejemplo el impulso de oficio por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador; también la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en casos de despidos, y es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto, sin embargo en el proceso ordinario laboral por despido. El trabajador expone su dicho ante el tribunal, pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido.

Se puede determinar entonces que el principio de tutelaridad sirve para mantener la relación entre patronos y trabajadores de forma cordial y que establezca la manera en la cual se pueda equiparar la relación existente entre los dos ya que sin que se otorgue la misma al trabajador, de tal forma que pueda funcionar la armonía en el caso del derecho del trabajo.





## CAPÍTULO II

### **2. Las prestaciones laborales**

Es necesario que se analice a la relación laboral surgida del contrato de trabajo y las obligaciones que surgen a través de la celebración del mismo, analizado desde la óptica de los patronos respecto a las prestaciones laborales que en virtud de la ley han de cumplir, los mismos no son delegables, ni divisibles por lo que bajo toda circunstancia deben de ser otorgados a los trabajadores dentro de la relación laboral sin importar que exista o no un contrato de trabajo escrito toda vez que la relación laboral se perfecciona con el inicio de la misma, según lo establece la ley laboral vigente de Guatemala.

#### **2.1. Los derechos en la relación laboral**

Se ha de iniciar este apartado, estableciendo que la relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado a menudo, el trabajador, y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, cómo se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que



pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, quedan excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

“El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización.”

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado.



Con esto claro es preciso afirmar que se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo.

Asimismo, al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios, con el objeto de estar al tanto de las necesidades de cada gremio de tal manera que pueda exigirse a los estados parte de esta organización el mejoramiento de las condiciones de trabajo de cada uno de estos, sugiriendo adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.

En Guatemala, dentro del Código de trabajo, se define la relación laboral en el Artículo 18, en donde se define el contrato de trabajo, pero también el legislador circunscribe de manera sui generis la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El artículo mencionado, norma lo siguiente: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona trabajadora, 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.

La relación laboral explicada, es el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la



cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del código de trabajo, recalcando lo normado en el artículo anterior, expone entonces la definición legal de relación laboral cuando establece que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente; se ha de acotar que aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados.



Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores. El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida
- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso
- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales.

La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos. Es necesario que de Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones.

Al mismo tiempo se deben de pagar las prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus



derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

Es por esto que el derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tiene cada persona de superarse y progresar; mientras que a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socioeconómico.

Por su parte, debe de ponerse especial atención en cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido de que no debe de permitirse que exista relación laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones de cada una de las partes, entonces se podrán llevar a cabo abusos de cualquiera de las partes en detrimento de la otra, sin que se pueda llevar a cabo un correcto control respecto a los términos respecto a la responsabilidad de cada una de estas.

## **2.2. Las prestaciones laborales**

Para poder iniciar el análisis sobre las prestaciones laborales, es necesario definir este concepto, el cual se contextualiza como: “aquellos servicios que el estado, instituciones



jurídicas o empresas privadas deben a sus empleados. El vocablo prestaciones deriva del latín *praestare* que significa dar, hacer o no hacer. En nuestros días las prestaciones constituyan el objeto o contenido de un deber jurídico, esto de manera general aplicándose más al derecho privado, sobre todo al derecho civil. Pero aplicándose al Derecho del Trabajo las prestaciones laborales vienen a ser cada uno de los distintos derechos o beneficios que el empleador da a los trabajadores.

El tecnicismo correcto es el de beneficio, pero se señala que la palabra prestación no se debe tomar como favor, gracias o merced, evocando la etapa superada de la beneficencia o caridad privada.”<sup>13</sup>

Es necesario aclarar que si bien es cierto que las prestaciones son un beneficio para el trabajador, también es una obligación para el patrono, es por esto que cuanto mejor sean las prestaciones, más animados estarán los empleados y desempeñarán mejor sus funciones, cabe destacar que por los constantes abusos que se han dado en contra de los trabajadores, existen prestaciones que la ley ha decretado con el objeto de proteger a los trabajadores, estos son derechos incorporados a la relación laboral para brindar derechos a los trabajadores.

En tal sentido es necesario estudiar cada una de las instituciones que conforman las prestaciones laborales dentro del derecho del trabajo de Guatemala, las cuales se individualizan a continuación.

---

<sup>13</sup> Molina Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 56.



### **2.2.1. Indemnización**

Se debe de analizar que la indemnización es una obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador; el patrono debe pagar a éste, un mes de salario por cada año de servicios equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado, la indemnización por tiempo servicio se rige además por estas reglas, su importancia debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que hay trabajado si no se ha ajustado a dicho término.

La indemnización se define como: Resarcimiento de un daño o perjuicio; todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso.

Este concepto establece que la indemnización es una forma de resarcir un daño; es por



esto que se da cuando se termina la relación laboral como un método de establecer la subsistencia del empleado cuando no tenga un empleo remunerado.

Indemnización laboral es: la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato de trabajo sin motivo imputable al obrero o empleado, siendo impuesta la indemnización por ley y abonándose solamente cuando no existe causa justificada de despido”.

Esto quiere decir que cada vez que se termine la relación laboral, corresponderá al patrono el compensar al trabajador por el tiempo trabajado y el esfuerzo dado, de tal manera que se otorga esta remuneración como reconocimiento al trabajador, además de servir como fondo para la previsión de sus necesidades, después de quedarse sin esa posición laboral, este derecho debe de ser garantizado por todas las leyes laborales de Guatemala, de tal forma que se pueda establecer la inviolabilidad de este derecho dentro de todos los establecimientos laborales del país. En tal virtud se determina que los derechos labores se ven violentados derivado, del principio de inviolabilidad.

### **2.2.2. Aguinaldo**

El aguinaldo, es obligación del patrono otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que esto devenguen por año de servicios continuos o la parte proporcional



correspondiente. Esta prestación a que se, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente; a más tardar o bien todo el aguinaldo junto en un solo pago. El aguinaldo no es acumulable año con año, con el objeto de percibir posterior posteriormente una suma mayor, pero el trabajador le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo de acuerdo con el tiempo trabajado.

El aguinaldo se define como una recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideñas y de año nuevo. Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones graciabiles evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad, y actualmente son muchos los países que en sus leyes laborales incluyen lo que en la Argentina se denomina sueldo anual complementario, que impone al empleador el pago a todos sus dependientes de la dozava parte del total de las retribuciones percibidas por éstos en el curso del año calendario.

Esto quiere decir que esta prestación surgió voluntariamente cuando se celebran las navidades, la cual se popularizó hasta que fue aceptada en el todo el mundo, para que luego se estableciera como ley; de tal forma que sirviera como incentivo cada fin de año a las personas, de tal forma que empezaran el siguiente con ganas de laborar.

El aguinaldo, también debe de definirse como: “una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y se ha convertido en beneficio general para



todos los trabajadores consiste en entregar una vez al año y a fines del mismo de una paga especial equivalente a un sueldo o a una doceava parte de todo lo percibido en el año.”<sup>14</sup> Es por esto que el aguinaldo se ha incluido dentro de la legislación guatemalteca, siendo una obligación para el patrono el pagar ese sueldo extra, debido a las festividades de fin de año que tradicionalmente se celebran en el mundo.

### **2.2.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y públicos**

Esta bonificación es una de las prestaciones que solo existen en Guatemala, no obstante, es preciso determinar que cumple con todas las prerrogativas para ser considerada como una prestación, sobre todo porque cuenta con el amparo de la ley de Guatemala. Esta bonificación encuentra su génesis en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, el cual establece la misma con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador; esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

Esta bonificación será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al

---

<sup>14</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 56.



tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Esta bonificación, es de especial aplicación dentro del territorio nacional debido a que se crea la misma con el objeto de ayudar al trabajador, es por esto que se estableció como una prestación laboral y como tal el patrono tiene que pagarlo y cumplirlo, como un beneficio extra a los empleados de Guatemala.

Cabe mencionar que existen empresas y entidades que otorgan más prestaciones laborales, las cuales constan dentro del contrato laboral; son otorgadas al momento de perfeccionarse la relación laboral, de tal manera que se cumplirán según las condiciones especificadas por cada establecimiento, es por esto que no se incluye dentro de la ley laboral, ya que no es obligatoria para todas las empresas e instituciones de Guatemala, pero sí es considerada como ley entre las partes en virtud de la mutua aceptación de las partes generada por el contrato individual de trabajo.

#### **2.2.4. Vacaciones, asuetos y días festivos**

En primer término, se puede considerar que los días festivos son prestaciones otorgadas a las personas para dejar de laborar, debido a una costumbre que se lleva a cabo dentro del territorio, es por esto que los legisladores decidieron incluirla dentro del ordenamiento



jurídico. En ese contexto se debe acudir a lo regulado dentro del Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 127, el cual regula lo siguiente: “Artículo 127. Son días de trabajo con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1.º de enero; el jueves, viernes y sábado santo; el 1 de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1 de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.”

Este artículo por lo tanto establece la importancia de estos días, determinándolos como familiares y por ende otorgando un día libre para todos aquellos trabajadores que se encuentren dentro de Guatemala, debido a que consta en una ley vigente dentro del país.

No obstante, el mismo Código de Trabajo en el Artículo 128 regula: “En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

Respecto a las vacaciones, las cuales son un derecho constitucional, el Código de



Trabajo establece lo siguiente en el Artículo 130: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.” En Guatemala, se puede llegar a incumplir esta prestación, debido a la alta demanda de mano de obra dentro del territorio nacional, muchas de las empresas ofrecen la oportunidad de monetizar a través de pagos las vacaciones, para no otorgar las mismas, lo cual violenta lo establecido en el Artículo 133 del Código de Trabajo de Guatemala, en cuanto a que las vacaciones deben de ser otorgadas sin excusa alguna.

Por su parte, el Artículo 136 del Código de Trabajo afirma: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones.” Dentro del ámbito laboral de Guatemala, esta es una de las normas más vulneradas, debido a la importancia que tienen los trabajadores dentro de las distintas empresas, a quienes les intercambian las vacaciones por retribuciones económicas.

### **2.2.5. La seguridad social**

Es importante determinar como la seguridad social que atañe al trabajador guatemalteco se desarrolla a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro del territorio nacional.



Se debe de iniciar por afirmar que es potestad del Estado garantizar la seguridad social de las personas dentro de Guatemala, lo cual quiere decir que debe de tomar las medidas adecuadas para proteger al trabajador es implica disponer de los servicios necesarios para satisfacer las necesidades básicas que corresponden de tal forma que se pueda causar una mejor calidad de vida a través de la intervención de esta institución.

Es una situación de derecho público y como tal ha sido creada por el estado teniendo como objeto proteger a la población función que ejerce a través de los organismos establecidos por la ley los cuales se llevan a cabo a través del instituto guatemalteco seguro social de tal forma que se garantice el cumplimiento de los mismos.

En tal sentido la seguridad social es un programa de beneficios para la clase trabajadora cuya función esencial es garantizar la vida digna del ser humano por lo cual debe de comprender dos aspectos el carácter preventivo y el carácter privativo para tal efecto cumple que la prestación de servicio médico hospitalario que pueden iniciarse por medio de consulta al paciente quien conforme el diagnóstico será tratado hasta su completa recuperación.

Los sujetos obligados de contribuir al financiamiento de dicho régimen tal como derecho a participar en su dirección, corresponde al Estado, los patronos y trabajadores amparados por el régimen.

Esto se hace realidad, a través del Artículo 100 regula: "El Estado reconoce y garantiza



el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.” Es necesario determinar entonces la obligación que tiene el Estado de Guatemala para brindar este beneficio para las personas sin ninguna discriminación, es por esto que se puede afirmar que no importa cuál sea la situación esta debe de cumplirse, sin ninguna distinción. Esto quiere decir que con el simple hecho de financiar la seguridad social, se tiene el acceso a la misma, por lo que es un derecho y al mismo tiempo una obligación; por lo tanto debe de buscarse que todas las empresas dentro del país cumplan con esta función.

De conformidad con el Artículo 100 de la Constitución, corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la aplicación del régimen de seguridad social. Dicha norma establece, entre otros aspectos, que contra las resoluciones que se dicten en esa materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley, pero hace la salvedad de que cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social. Por lo que al encontrarse un conflicto en este ámbito, se debe de acudir a este tribunal para que conozcan el caso y llegado el momento resuelvan lo conducente.



## CAPÍTULO III

### **3. La Organización Internacional del Trabajo**

Se debe de estudiar a la organización mundial de trabajo como ente rector de los derechos humanos del trabajo a nivel global, ya que es este el encargado de establecer las garantías mínimas que deben de existir en la relación laboral con el objeto de evitar que se violente los derechos del trabajador, tutelar del derecho del trabajo.

#### **3.1. Orígenes e historia de la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo, fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la primera guerra mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

“Su constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.



La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentará temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen de Gales y Daniel Legrand de Francia.”<sup>15</sup>

La fuerza que impulsó la creación de la Organización Internacional de Trabajo fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas respecto a la forma en la cual debe realizarse el trabajo en condiciones humanas a nivel mundial, mismas que fueron incluidas en el preámbulo de la constitución de esta entidad, de tal manera que pueda existir un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. En ese sentido, la Organización Internacional de Trabajo está fundamentada, por lo siguiente:

1. La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
2. Existen condiciones de trabajo que implican injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

---

<sup>15</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> (consulta: 02 de septiembre 2023).



3. Cualquier nación que no adopte un régimen de trabajo realmente humano, constituye un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones para mejorar el trabajo humano.

En ese mismo contexto, se puede afirmar que esta organización se enfoque en que todos los países que conformen la organización posean un criterio unificado para el trato a los empleados por lo menos dentro de las normas siguientes:

- a) Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- b) Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- c) Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- d) Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- e) Pensión de vejez e invalidez
- f) Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones para promover el trato justo entre empleados



Bajo estos entendidos respecto a cómo debe de ejecutarse el derecho del trabajo, y con la anuencia de los países miembros, la Organización Internacional del Trabajo asumió su carácter universal, los países industrializados pasaron a ser una minoría ante los países en desarrollo, logrando una igualdad dentro del contexto de la forma en la cual se debe de tratar al trabajador dentro de un territorio determinado.

“La cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo con países en desarrollo y logró evitar el deterioro la Organización pese a la pérdida de un cuarto de su presupuesto tras el retiro de EE. UU. desde 1977 hasta 1980. La Organización Internacional del Trabajo desempeñó también un papel importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, al darle su apoyo total a la legitimación del sindicato solidarnos basándose en el respeto del Convenio No. 87 sobre libertad sindical, que Polonia había ratificado en 1957.

Michel Hansenne de Bélgica asumió el cargo en 1989 y condujo la Organización internacional del trabajo después del fin de la guerra fría. Puso énfasis en la importancia de colocar la justicia social al centro de las políticas económicas y sociales internacionales. También orientó a la Organización Internacional del Trabajo, hacia una descentralización, con mayores actividades y recursos fuera de la sede de Ginebra.”<sup>16</sup>

Se puede observar entonces que la Organización Internacional del Trabajo, es un ente internacional que posee tradición, cerca de celebrar cien años, en los cuales, ha

---

<sup>16</sup> *Ibid.*



intentado preservar los derechos del trabajador desde el siglo pasado, estableciendo un mínimo de garantías a los cuales estos puedan avocarse cuando se sientan violentados en sus derechos, siempre y cuando el Estado lo haya ratificado; en este sentido, es preciso afirmar que como convenio internacional, cada uno de sus tratados, una vez ratificado solo puede mejorarse y nunca menoscabar las garantías que en él están consignadas. Por lo tanto, cada convenio es un compromiso al cual el Estado ratificante, está compelido a respetar dentro de su territorio y cada patrono debe de responder por sus responsabilidades en el caso de violentar esta norma, ya que por disposición constitucional en Guatemala, los convenios internacionales, equivalen a derecho interno y deben de cumplirse como tal.

### **3.2. Estructura de la Organización Internacional de Trabajo**

Para cumplir con sus fines y objetivos, así como para responder a su naturaleza tripartita, la Organización Internacional del Trabajo de conformidad con las normas contenidas en su Constitución se estructura con los siguientes órganos:

- a. **La Conferencia General de los representantes de los Estados:** “La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con su Constitución, celebra reuniones cuantas veces sea necesario y, por lo menos, una vez al año.



Se compone de cuatro representantes de cada uno de los Estados, dos de los cuales son delegados del gobierno y los otros dos están representados por los empleadores y los trabajadores de cada uno de los países participantes. Cada delegado puede estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en la orden del día de la reunión.”<sup>17</sup>

Cuando se discuten temas de interés para las mujeres, entre las personas delegadas como consejeros técnicos, una, por lo menos, debe ser mujer. Los Estados se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Organización Internacional del Trabajo, por el gobierno de cada uno de los Estados.

Las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo se celebran, a reserva de las decisiones que pueda tomar la propia Conferencia General en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración. Corresponde a la conferencia, la aprobación o adopción de los convenios y recomendaciones y otros instrumentos de carácter general, de conformidad con el procedimiento establecido en la constitución y su reglamento. La conferencia general de la esta organización, constituye la máxima autoridad de este foro internacional, a ella se deben someter todos los procedimientos que tiene relación con los convenios y recomendaciones de dicha organización, para su

---

<sup>17</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/langes/index.htm> (consulta: 1 de septiembre 2023).



iniciativa, prosecución de discusión y eventual aprobación para que se convierta en norma de aplicación general, previa suscripción y ratificación por cada uno de los países. Asimismo, le corresponde formular otras recomendaciones y directrices que busca que los estados incorporen a su legislación la normativa suscrita y ratificada.

b. **El consejo de administración:** El Consejo de Administración de conformidad con lo que establece la normativa de la constitución de la OIT, se integra por cincuenta y seis personas de la siguiente manera:

“Veintiocho representantes de los gobiernos; Catorce representantes de los empleadores, y Catorce representantes de los trabajadores.<sup>4</sup> De los 28 representantes de los gobiernos, 10 son nombrados por los países de mayor importancia industrial, y los 18 restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la conferencia, excluyendo a los 10 países industriales mencionados.<sup>18</sup>

El consejo de administración, se reunirá cada vez que sea necesario determinar cuáles son los países de mayor importancia industrial y fija las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de estos países sean examinados por una comisión imparcial antes de que el consejo de administración adopte la decisión al respecto. Cualquier Estado puede apelar la decisión del consejo de administración, esta apelación será conocida por la conferencia general, sin embargo, no se suspende la decisión del consejo de administración, mientras la conferencia general no se haya

---

<sup>18</sup> *Ibíd.*



pronunciado al respecto. El Consejo de Administración se elige cada tres años; elige entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes, uno de estos tres cargos debe ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno, los otros dos, por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

Elabora su propio reglamento y la fecha de reuniones; celebrará reunión extraordinaria, cuando lo soliciten por escrito por lo menos 16 miembros del consejo de administración; fijara el orden del día de las reuniones de la conferencia general, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos, por cualesquiera de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, o por cualquier organización de derecho internacional público participante en la conferencia.

**c. Oficina internacional del trabajo:** La Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con lo que prescribe el Artículo 8 de la Constitución de la OIT que dice: “1) El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas. 2) El Director General o su suplente asistirán a todas las sesiones del Consejo de Administración”.

El personal de la Oficina Internacional del Trabajo para su funcionamiento será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración para que surtan efectos de forma adecuada dentro de esta entidad.



Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. Tiene dentro de sus funciones las siguientes:

- a. "Preparación de los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b. Contribuir con los gobiernos, cuando estos lo soliciten, toda la ayuda para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia General;
- c. Velar de conformidad con su normativa constitucional por el cumplimiento de los deberes que le incumben en relación con la aplicación efectiva de los convenios,
- d. Redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes,
- e. Con una anticipación de cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia General, pondrá el orden del día en conocimiento de los países"<sup>19</sup>

Además de los órganos de dirección y administración indicados, la OIT cuenta con otros órganos que son los que directamente contribuyen al control del cumplimiento de la

---

<sup>19</sup> <https://www.ilo.org/pardev/lang-es/index.htm> (consulta: 1 de septiembre 2023).



normativa contenida en los convenios y recomendaciones además de mecanismos de control que fiscalizan a los gobiernos parte.

### **3.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**

“La Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, desde su fundación en 1919, ha aprobado hasta el 2000, 185 convenios que se fundamentan en la filosofía y preámbulo contenido en su Constitución relacionados con la materia de trabajo, la inspección y la seguridad social. Por el contenido de los convenios y las recomendaciones y resoluciones aprobadas por la Conferencia Internacional, se establece el espíritu constitutivo de la organización y su filosofía de luchar para evitar la injusticia, miseria y privaciones de diversas necesidades a la que está sometido gran número de seres humanos que han provocado descontento en muchos países y constituyen una amenaza para la paz y armonía universal.”<sup>20</sup>

En los convenios queda expreso que, los principios, valores y necesidades, en que se fundó la Organización Internacional de Trabajo, se toma en consideración por la Asamblea General de la OIT para impulsar a través de estos convenios las jornadas y horas de trabajo en las distintas actividades económicas, la contratación de la mano de obra, la lucha contra el desempleo, garantizar un salario vital, digno y adecuado; para los trabajadores que coincide con lo que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo define como trabajo decente.

---

<sup>20</sup> <https://www.ilo.org/pardev/publications/lang-en/index.htm> (consulta: 03 de septiembre 2023).



Asimismo, se encuentra lo relativo a la protección de los trabajadores **contra** enfermedades profesionales y no profesionales y contra los accidentes de trabajo, la protección de los niños y de los adolescentes, la protección de las mujeres, de las pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de igual salario por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical y de negociación colectiva. En ese contexto de valores y principios filosóficos de la OIT, se han discutido y aprobado los convenios internacionales, con la presencia y discusión de los representantes de los tres sectores de los Estados parte, constituido por los empleadores, los trabajadores y los funcionarios de gobierno, con el espíritu esencial de organización tripartita mundial, única en su conformación.

En ese sentido, por la importancia y discusión generada por estos convenios en su aplicación, que constituyen compromisos de Estado frente a la comunidad Internacional, es importante anexar a este trabajo, el número, el nombre y el año de aprobación de los diferentes convenios de la OIT que son parte de nuestra legislación laboral vigente.

### **3.4. Convenios de la OIT ratificados en Guatemala**

Existen a la fecha ciento ochenta y cinco convenios de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en año de 1919, el Estado de Guatemala, por su parte; como participante de esa organización, ha suscrito, ratificado y registrado 72 Convenios, entre los cuales se encuentran los convenios que la OIT declaró como fundamentales. Entre



los 72 convenios, Guatemala ha denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa de esa organización cuatro convenios, los que dejaron de tener vigencia, además; la mayoría de la normativa de los convenios denunciados, se encuentran integrados y desarrollados en otras normas de convenios posteriores. Como consecuencia de las denuncias de los convenios que quedaron sin efecto, actualmente en Guatemala y según publicación del Ministerio de Trabajo se encuentran vigentes 68 convenios que constituyen ley interna del país.

Por la vigencia que tienen los convenios y que constituyen normas de la legislación laboral reconocidos en la normativa constitucional guatemalteca, incorporamos en el anexo II de este trabajo, el listado de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que se ha suscrito y ratificado por los representantes de los Organismos Ejecutivo y Legislativo de nuestro país, en los que se incorpora su respectivo número, nombre del convenio y la fecha de aprobación por la Asamblea General de la OIT, asimismo, las fechas de aprobación y publicación por parte del Estado de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios, al tenor de lo que establece el Artículo 46, sobre la preeminencia en materia de derechos humanos y de la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad constituyen parte de nuestro derecho interno, tienen preeminencia sobre cualquier normativa ordinaria, siempre que no entren en contradicción con las normas constitucionales según se establece e infiere de los párrafos que incorpora la Corte de Constitucionalidad en su publicación de la Constitución Política vigente, que introduce extractos de lo esencial de fallos y opiniones



emitidas por el tribunal constitucional al aplicar y definir el sentido de preceptos del texto fundamental entre las que se mencionan las sentencias: a) “de fecha 19 de octubre de 1990, b) “del 12 de marzo de 1997, y; c) “sentencia del 18 de mayo de 1995 cinco relativa a una opinión consultiva”. Entre los convenios ratificados por Guatemala se encuentran los 7 que la OIT considera convenios fundamentales, porque hacen referencia a una serie de derechos que deben ser reconocidos como básicos y obligatorios.

Los convenios fundamentales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala son de obligatorio cumplimiento y entre ellos, se encuentran los convenios que contienen la normativa del derecho de la libertad sindical y de la negociación colectiva que por incumplimiento de nuestro país, son objeto de observación y recomendación por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. Las observaciones y recomendaciones de los órganos de esta entidad, además de las denuncias constantes de las organizaciones sindicales, son las que toman como base los representantes del gobierno de los Estados Unidos de América. Estas observaciones, amenazas y exigencias de acuerdo a la investigación inciden en las reformas contenidas en los Decretos 13-2001 y otras del 18-2001, ambos Decretos del Congreso de la República.

### **3.5. Importancia de los convenios internacionales de la OIT en la legislación guatemalteca**

El derecho del trabajo se caracteriza, por ser tutelar de los trabajadores, debido a que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles protección jurídica



preferente. En virtud de lo cual las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo tienen el carácter de orden público y de aplicación general; por lo tanto, su observancia es de carácter imperativa. De tal manera los convenios internacionales de trabajo que han sido ratificados se incorporan a nuestro sistema jurídico y de acuerdo con lo que establece la Constitución Política de la República literal t) del Artículo 102: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

Por su naturaleza este tipo de convenios están inmersos a los Derechos Humanos, no sólo porque dentro de la distribución de la constitución están ubicados en el Título Segundo, que se refiere a los Derechos Humanos, sino porque en el campo del derecho internacional se las ha consignado esa posición, lo que ha ocasionado diferencias en la interpretación entre los juristas. Los convenios internacionales del trabajo en sus Artículos finales regulan lo relativo a su vigencia. Generalmente establecen, que el convenio entrará en vigencia en la fecha que el director general de la OIT recibe la ratificación de dos miembros de la organización. El convenio entrará en vigencia en la fecha que sea publicado por cada uno de los Estados miembros que lo haya ratificado. Dentro de marco legal guatemalteco, la ley empieza a regir en todo el territorio nacional, ocho días después de su publicación íntegra en el diario oficial, a menos que la misma ley amplíe o restrinja dicho plazo, dependiendo de los derechos que estas deban de otorgar.



Al ser ratificado un convenio, este pasa a ser ley de la república, la que se interpreta conforme a lo que establece el Decreto 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial que expresa: El Artículo 10 de dicho cuerpo legal establece: “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales”. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente: a) La finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”. Por lo tanto, los convenios internacionales del trabajo al convertirse en leyes de la república se interpretan conforme las leyes internas y como tal, el Estado debe de realizar los esfuerzos conducentes para cumplir con dichas leyes. La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 183 establece: Es función del presidente de la República, entre otras:

- a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes;
- b) Sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes;
- c) Someter a la consideración del Congreso para su aprobación.
- d) celebrar, ratificar y denunciar tratados y convenios de conformidad con la Constitución.



En tal virtud es importante que todo convenio que haya sido ratificado y posteriormente entrado en vigencia, el Estado tiene la obligación de velar por su estricto cumplimiento, en virtud de que este ya es parte de la legislación nacional. La aplicación de las normas generales del trabajo es objeto de constante supervisión por parte de la OIT. Cada país miembro está obligado a presentar periódicamente un informe sobre las medidas adoptadas para aplicar, en la legislación y en la práctica, cada convenio por él ratificado; al mismo tiempo, debe presentar copias a las organizaciones de patronos y trabajadores que también tienen derecho a presentar información al órgano correspondiente.

Se puede observar entonces que, todos los convenios de OIT pueden ser ratificados para que surtan plenos efectos en Guatemala, debido a su consideración como ley nacional, es por esto que se considera que dentro de la materia del derecho del trabajo minero es posible que se pueda adherir al convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a seguridad y salud en las minas, cuestiones que no están reguladas aun en nuestro país por lo tanto es necesario que se ratifique este convenio, para que existan un mínimo de garantías a los cuales los trabajadores mineros, puedan avocarse en el caso de que se consideren violentados en sus derechos.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Incertidumbre jurídica en la aplicación efectiva del convenio No.131 de la Organización Internacional de Trabajo sobre salarios que garanticen las necesidades mínimas de los trabajadores**

El Estado tiene como premisas constitucionales el resguardo de los derechos humanos y sociales, entre ellos se encuentran los derechos laborales y otros como lo regulan los artículos 41, 101, 102 de la Constitución Política de la República ya que debe cumplir con velar porque los trabajos pueden obtener un ingreso digno que genere el sustento de todas las necesidades de la familia a través de acciones gubernamentales laborales, esto aunado a lo indicado en el convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Guatemala, el cual regula que todos los Estados deben de crear un sistema de salario adecuado para las necesidades básicas del trabajador y de su familia, tomando medidas adecuadas para la aplicación efectiva en la inspección del salario mínimo, tal y como lo regulan los artículos 1, 3, 4, 5 del convenio citado, asimismo; el Código de Trabajo, establece en sus considerandos que el trabajador tiene que tener un salario que cubra necesidades materiales, sociales y culturales, que permita satisfacer las necesidades de la familia, tales premisas no se cumplen en la actualidad, por lo que existe incertidumbre jurídica total al respecto, ante el hecho que los salarios mínimos decretados no son suficientes para que un trabajador pueda disponer del dinero suficiente para la compra de la canasta básica que es superior en costo al salario mínimo



del sector privado, más aún cuando existe una notoria desigualdad entre los salarios que tiene la iniciativa privada y los del Estado.

El salario y las necesidades mínimas del trabajador son conceptos fundamentales en el ámbito laboral y económico, y están relacionados con la garantía de un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias. En virtud de lo anterior, se deben de abordar los siguientes conceptos:

1. **Salario Mínimo:** El salario mínimo es el monto más bajo que un empleador puede legalmente pagar a un trabajador por su labor durante un período determinado, generalmente por hora, día o mes. El propósito principal del salario mínimo es asegurar que los trabajadores reciban una compensación justa y que sus ingresos sean suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y mantener un nivel de vida mínimo aceptable. Los gobiernos suelen establecer el salario mínimo a través de leyes y regulaciones laborales.
2. **Necesidades Mínimas del Trabajador:** Las necesidades mínimas del trabajador se refieren a los requisitos básicos que una persona y su familia deben tener para llevar una vida digna y saludable. Estas necesidades pueden variar según la ubicación geográfica y las circunstancias locales, pero suelen incluir:
  - a) Alimentación: Suficiente para una dieta nutricionalmente equilibrada.
  - b) Vivienda: Un lugar adecuado y seguro para vivir.



- c) Educación: Acceso a una educación básica de calidad para los hijos.
- d) Cuidado de la salud: Acceso a servicios de atención médica y medicamentos esenciales.
- e) Transporte: Medios para desplazarse al lugar de trabajo y otras actividades esenciales.
- f) Ropa y artículos básicos: Vestimenta adecuada y bienes esenciales para la vida diaria.

3. **Garantizar Necesidades Mínimas con el Salario:** El salario mínimo se establece con el objetivo de garantizar que los trabajadores tengan los recursos económicos necesarios para cubrir estas necesidades básicas. Sin embargo, la eficacia del salario mínimo puede variar según la región y las condiciones económicas. En algunas áreas, el salario mínimo puede no ser suficiente para cubrir todas las necesidades mínimas, lo que puede dar lugar a la necesidad de asistencia pública o a la lucha por mejores condiciones laborales.

4. **Desigualdades Sociales y Económicas:** Las desigualdades salariales y económicas pueden afectar significativamente la capacidad de los trabajadores para satisfacer sus necesidades mínimas. La diferencia entre los salarios de los trabajadores en el sector privado y el sector público, así como la variación en los costos de vida entre regiones, pueden contribuir a estas desigualdades.



En resumen, el salario mínimo se establece como un mecanismo para garantizar que los trabajadores obtengan ingresos suficientes para cubrir sus necesidades mínimas y mantener un nivel de vida digno. Sin embargo, la efectividad de esta medida puede variar según diversos factores económicos y sociales, lo que hace que sea importante analizar y abordar estas cuestiones en el contexto de la legislación laboral y las políticas públicas.

#### **4.1. Convenio 131 de la Organización Internacional de Trabajo**

El preámbulo del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece los antecedentes y razones para la creación de este convenio. Aquí está el comentario del preámbulo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1970 en su quincuagésima cuarta reunión: Este fragmento indica que la Conferencia General de la OIT se reunió en Ginebra en 1970 bajo la convocatoria del Consejo de Administración de la OIT, en su quincuagésima cuarta reunión.

Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951: Este pasaje menciona la existencia de otros



convenios de la OIT relacionados con la fijación de salarios mínimos y la igualdad de remuneración que han sido ratificados por numerosos países miembros.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1970 en su quincuagésima cuarta reunión: Este fragmento indica que la Conferencia General de la OIT se reunió en Ginebra en 1970 bajo la convocatoria del Consejo de Administración de la OIT, en su quincuagésima cuarta reunión.

Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951: Este pasaje menciona la existencia de otros convenios de la OIT relacionados con la fijación de salarios mínimos y la igualdad de remuneración que han sido ratificados por numerosos países miembros.

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa: Aquí se señala que los convenios anteriores han tenido un papel importante en la protección de los trabajadores en desventaja.

Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra



remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo: Este fragmento indica la necesidad de un nuevo instrumento que complemente los convenios existentes y se centre en garantizar que los trabajadores no reciban salarios inadecuadamente bajos. Además, se destaca la importancia de considerar las necesidades de los países en desarrollo.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y: Aquí se menciona que la conferencia decidió adoptar propuestas relacionadas con la fijación de salarios mínimos y temas relacionados, con un enfoque particular en los países en desarrollo.

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970: Finalmente, se establece que las propuestas adoptadas se convertirán en un convenio internacional, que es el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos de 1970, el cual se promulgó el 22 de junio de 1970.

Este preámbulo es importante porque proporciona el contexto y los objetivos que llevaron a la creación del Convenio 131 de la OIT, que se centra en la fijación de salarios mínimos



y la protección de los trabajadores, con especial atención a las necesidades de los países en desarrollo.

El Artículo 1 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece las obligaciones de los Estados miembros que ratifican el convenio en relación con la creación de un sistema de salarios mínimos. A continuación, se proporciona una interpretación de cada párrafo de este artículo:

Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema: En este primer párrafo, se establece que los países miembros que ratifiquen el convenio tienen la obligación de crear un sistema de salarios mínimos. Este sistema debe aplicarse a todos los grupos de trabajadores asalariados cuyas condiciones laborales justifiquen la implementación de un salario mínimo.

La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan: En este segundo párrafo, se establece que la autoridad competente de cada país (generalmente el gobierno) tiene la responsabilidad de determinar qué grupos de trabajadores deben estar sujetos al sistema de salarios mínimos. Esta determinación debe realizarse en consulta con las



organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, o después de haber consultado exhaustivamente con ellas, siempre y cuando estas organizaciones existan en el país.

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

En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos: En este tercer párrafo, se establece un requisito de informe para los países miembros que ratifican el convenio. En su primer informe anual sobre la aplicación del convenio, un país debe enumerar cualquier grupo de trabajadores que haya excluido del sistema de salarios mínimos de acuerdo con el artículo 1 y explicar las razones de esa exclusión. En informes posteriores, el país debe proporcionar información sobre el estado de su legislación y prácticas relacionadas con los grupos excluidos y si tiene la intención de aplicar el convenio a esos grupos en el futuro.

En resumen, el Artículo 1 del Convenio 131 de la OIT establece la obligación de los Estados miembros de establecer un sistema de salarios mínimos aplicable a ciertos grupos de trabajadores, con la consulta o participación de las organizaciones de



empleadores y trabajadores. También requiere que los países informen sobre cualquier exclusión de grupos de trabajadores y proporcionen información sobre su progreso en la implementación del convenio en informes posteriores.

El Artículo 2 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece dos puntos importantes relacionados con la aplicación de los salarios mínimos y la libertad de negociación colectiva. Aquí tienes una interpretación de cada párrafo de este artículo:

Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.: En este primer párrafo, se establece que los salarios mínimos tienen el mismo estatus legal que las leyes. Esto significa que los salarios mínimos son de cumplimiento obligatorio y no pueden ser reducidos por ninguna razón. Además, se señala que las personas o entidades que no apliquen los salarios mínimos estarán sujetas a sanciones apropiadas, que pueden ser de carácter penal o de otra naturaleza. Esto refuerza la importancia de garantizar que los trabajadores reciban al menos el salario mínimo establecido por la ley y que se tomen medidas enérgicas contra aquellos que no cumplan con esta obligación.

A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.: En este segundo párrafo, se establece que, a pesar de la obligación de aplicar los salarios mínimos según lo establecido en el párrafo 1, se



debe respetar plenamente la libertad de negociación colectiva. Esto significa que los trabajadores y empleadores tienen el derecho de negociar colectivamente para acordar salarios y condiciones laborales que puedan ser más favorables que los salarios mínimos. La libertad de negociación colectiva es un principio fundamental en las relaciones laborales que permite a las partes involucradas llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos, siempre y cuando estos acuerdos respeten los estándares mínimos establecidos por la ley.

En resumen, el Artículo 2 del Convenio 131 de la OIT establece que los salarios mínimos son de cumplimiento obligatorio y que aquellos que no los apliquen pueden estar sujetos a sanciones. Sin embargo, también enfatiza que se debe respetar plenamente la libertad de negociación colectiva, lo que permite a las partes involucradas en las relaciones laborales llegar a acuerdos voluntarios que pueden ser más favorables que los salarios mínimos establecidos por la ley.

El Artículo 3 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proporciona directrices sobre los elementos que deben tenerse en cuenta al determinar el nivel de los salarios mínimos. A continuación, se ofrece una interpretación de estos elementos:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales\*\*: Este punto destaca la



importancia de considerar las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias al establecer los salarios mínimos. Se debe tener en cuenta el costo de vida en el país, así como las prestaciones de seguridad social disponibles. También se menciona la comparación del nivel de vida de los trabajadores con otros grupos sociales, lo que implica que los salarios mínimos deben permitir un nivel de vida digno y no dejar a los trabajadores en desventaja en comparación con otros segmentos de la sociedad.

- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo: Este punto se refiere a los factores económicos que deben considerarse al establecer los salarios mínimos. Se reconoce que los salarios mínimos deben ser sostenibles desde una perspectiva económica. Esto implica que no deben establecerse a un nivel que dificulte el desarrollo económico del país, sino que deben ser compatibles con las capacidades económicas y productivas del país. También se menciona la importancia de mantener un alto nivel de empleo, lo que sugiere que los salarios mínimos no deben ser tan altos que desincentiven la contratación de trabajadores.

En resumen, el Artículo 3 del Convenio 131 de la OIT establece que, al determinar el nivel de los salarios mínimos, se deben tener en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos. Esto garantiza que los salarios



mínimos sean justos y sostenibles, permitiendo un nivel de vida adecuado para los trabajadores sin poner en riesgo el desarrollo económico y el empleo en el país.

El Artículo 4 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece disposiciones sobre la creación y el funcionamiento de los mecanismos para la fijación y ajuste de los salarios mínimos. A continuación, se ofrece una interpretación de cada párrafo de este artículo:

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

En este primer párrafo, se establece que los países miembros que ratifiquen el convenio deben crear y mantener mecanismos que les permitan establecer y ajustar los salarios mínimos para los grupos de trabajadores incluidos en el sistema de acuerdo con el Artículo 1 del convenio. Estos mecanismos deben adaptarse a las condiciones y necesidades específicas de cada país y deben permitir la fijación y revisión periódica de los salarios mínimos.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de



empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados:

En este segundo párrafo, se enfatiza la importancia de la consulta y la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores (o sus representantes) en la creación, aplicación y modificación de los mecanismos para fijar salarios mínimos. Se reconoce la necesidad de involucrar a las partes interesadas en el proceso.

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

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

b) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales: En este tercer párrafo, se establece que, según la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, pueden participar directamente tanto los representantes de las organizaciones de



empleadores y trabajadores como personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país.

Esto refleja la importancia de la inclusión y la participación equitativa en la toma de decisiones relacionadas con los salarios mínimos, y se reconoce la relevancia de las consultas con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando estas existen.

En resumen, el Artículo 4 del Convenio 131 de la OIT establece las pautas para la creación y el funcionamiento de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, destacando la importancia de la consulta y la participación de las partes interesadas, ya sean organizaciones representativas o personas con competencia en representar los intereses generales del país. Estas disposiciones aseguran un proceso inclusivo y equitativo en la determinación de los salarios mínimos.

El Artículo 5 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza la necesidad de tomar medidas apropiadas para garantizar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relacionadas con los salarios mínimos. Aquí se proporciona una interpretación de este artículo:

1. Deberán adoptarse medidas apropiadas: Este comienzo del artículo establece claramente la obligación de los Estados miembros que ratifican el convenio de tomar medidas adecuadas. Esto significa que los países deben actuar activamente para



garantizar que las disposiciones relacionadas con los salarios mínimos se implementen de manera efectiva.

2. Tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias: El artículo menciona específicamente la importancia de la inspección adecuada como una de las medidas que deben tomarse para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones sobre salarios mínimos. La inspección implica supervisar y verificar que los empleadores cumplan con las leyes de salarios mínimos. Además de la inspección, se menciona que otras medidas necesarias también deben considerarse. Estas "otras medidas" pueden incluir sanciones por el incumplimiento, mecanismos de denuncia, educación y concienciación de empleadores y trabajadores, entre otras.
3. Para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos: El propósito de tomar estas medidas es garantizar que todas las disposiciones relacionadas con los salarios mínimos se apliquen de manera efectiva. Esto incluye no solo el establecimiento de los salarios mínimos, sino también su revisión periódica, la protección de los trabajadores contra salarios indebidamente bajos y la supervisión continua de su cumplimiento.

En resumen, el Artículo 5 del Convenio 131 de la OIT destaca la importancia de tomar medidas adecuadas, como la inspección laboral, y otras medidas necesarias para asegurar que todas las disposiciones relacionadas con los salarios mínimos se apliquen de manera efectiva. El objetivo es garantizar que los trabajadores reciban salarios justos



y que se cumplan las normas laborales relacionadas con los salarios mínimos en cada país que ratifica el convenio.

#### **4.2. Incertidumbre jurídica en la aplicación efectiva del convenio No.131 de la Organización Internacional de Trabajo sobre salarios que garanticen las necesidades mínimas de los trabajadores**

El artículo 88 del Código de Trabajo, en conjunto con los artículos 102 (b), (c), (e) y (f) de la Constitución Política de la República de Guatemala y los artículos 1 y 12 del Convenio Número 95 de la Organización Internacional de Trabajo, establecen que el salario es la compensación que los empleadores deben pagar a los trabajadores por su trabajo según lo estipulado en un contrato laboral.

El salario puede ser en forma de dinero o bienes, dependiendo de lo acordado entre el empleador y el trabajador, y debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos por la ley. Para la mayoría de los trabajadores, el salario es su principal fuente de ingresos y a menudo es crucial para el sustento de sus familias. Sin embargo, a menudo este derecho enfrenta desafíos y violaciones, lo que lo hace vulnerable.

A pesar de que el Estado intenta proteger este derecho, a menudo esa protección es insuficiente en la práctica. El salario es un aspecto fundamental de la vida de los trabajadores y su importancia económica y social lo convierte en un tema de alta relevancia en la legislación laboral y en la protección de los derechos de los trabajadores.



Dentro del contexto del territorio nacional, el salario y su importancia en el contexto laboral se vincula al articulado del Convenio 131 de la OIT de varias maneras:

1. **Importancia de Salarios Adecuados:** El Convenio 131 de la OIT establece que los salarios mínimos deben ser adecuados para cubrir las necesidades mínimas de los trabajadores y sus familias. El texto que proporcionaste también enfatiza la importancia del salario como fuente de ingresos y su papel en el sustento de las familias. Esto se alinea con el principio fundamental del convenio de garantizar salarios que satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores.
2. **Definición de Salario:** El texto proporciona una definición amplia de salario, que incluye tanto el pago en efectivo como las retribuciones en especie acordadas entre empleadores y trabajadores. Esta definición concuerda con la idea de que el salario, tal como se aborda en el Convenio 131, no se limita únicamente al pago en efectivo, sino que abarca todas las formas de retribución por el trabajo.
3. **Protección del Derecho al Salario:** El Convenio 131 de la OIT tiene como objetivo principal proteger el derecho de los trabajadores a recibir un salario justo y adecuado. El texto subraya que este derecho es esencial para muchas personas y sus familias, lo que resalta la importancia de garantizar la protección de este derecho laboral fundamental.



4. Incertidumbre Jurídica y Aplicación Efectiva: El texto también menciona que el salario es susceptible de ser violado y que a menudo existe incertidumbre jurídica en su aplicación. Esta referencia se vincula a la cuestión de la aplicación efectiva del Convenio 131 de la OIT, ya que la incertidumbre jurídica puede dificultar la implementación adecuada de las disposiciones del convenio.

El texto sobre el salario y su importancia en el ámbito laboral se vincula al Convenio 131 de la OIT al abordar temas clave relacionados con la fijación de salarios mínimos, la definición de salario y la protección del derecho al salario. Estos conceptos y principios respaldan los objetivos y las disposiciones del convenio en cuanto a garantizar salarios mínimos adecuados que cubran las necesidades básicas de los trabajadores.

El salario mínimo es el derecho que posee todo trabajador sin distinción de sexo, raza, religión, etnia o tipo de trabajo desempeñado ni discriminación alguna de recibir una paga consistente en una cantidad monetaria estipulada por el Estado de Guatemala a través de una Comisión Nacional del Salario, la cual es considerada mínima porque no se le puede pagar a un trabajador una cantidad inferior a la dictaminada, y que debe ser respetada por los patronos, ya que de lo contrario estarán violando la normativa legal y por ende violando los derechos fundamentales de los trabajadores. También es considerado el pago mínimo retribuido y que no puede disminuirse sobre la cantidad fijada por las autoridades de trabajo para determinadas actividades económicas, agrícolas y de servicios.



El Código de Trabajo en el Artículo 103, establece lo referente a que todo trabajador posee el derecho a devengar una cantidad mínima en dinero (salario mínimo) a cambio de su fuerza de trabajo, el cual cubra sus necesidades de acuerdo a la intensidad y calidad de trabajo desempeñado. El Convenio número 131 de la OIT, referente a la Fijación de los Salarios Mínimos, en su artículo dos establece que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. La finalidad del salario mínimo como lo indica la normativa legal, es cubrir las necesidades fundamentales de carácter material, moral, cultural y familiar, así como promover el desarrollo de una persona trabajadora, y en caso de no poseer familia, sería de carácter personal, aunque no está de más mencionar que otra de las finalidades del salario mínimo es evitar la explotación de los trabajadores por los patronos, aunque depende mucho de las autoridades encargadas de velar por el estricto cumplimiento del mismo, para que este no se lleve a cabo; en Guatemala el ente encargado de velar por el cumplimiento del salario mínimo es el Ministerio de trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo.

En Guatemala existe diversidad de causas que motivan la violación al salario mínimo, dentro de las cuales podemos mencionar causas de tipo económico, social, cultural, (discriminación racial y étnica), y la deficiencia de los órganos encargados de velar por el cumplimiento del mismo, en este caso la inspección general de trabajo. Dentro de las causas de tipo económico podemos mencionar la falta de capacidad de poseen los patronos, en cuanto a liquidez económica, debido a la falta de ingresos que poseen



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

Como causas de tipo social y cultural se encuentra la discriminación de cualquier tipo, ya que es un factor que afecta a toda una sociedad guatemalteca que se encuentra sumergida en una cultura dividida en razas, color, etnia, y hasta posición socioeconómica, creando círculos de racismo y discriminación entre grupos.

Las deficiencias que poseen los órganos estatales son innumerables, por lo que desarrollamos las que pertenecen a la Inspección General de Trabajo, ya que existen diversidad de deficiencias, en la que no se puede culpar únicamente a los trabajadores de tal situación, debido a que el problema habría que tomarlo desde la raíz, y a criterio general, la raíz proviene del Estado mismo, ya que no se cuenta con el personal adecuado tanto en experiencia y conocimiento, como en cantidad para poder cubrir un departamento completo, por ello la inspección general de trabajo no puede cumplir eficientemente con sus atribuciones, y lograr en este caso específico el cumplimiento del pago de salario mínimo.

Existen diversas causas que contribuyen a la violación del salario mínimo en Guatemala. Esto es fundamental para comprender por qué existe incertidumbre jurídica en la aplicación efectiva del convenio. Las causas económicas, sociales, culturales y las



deficiencias institucionales son todos elementos interrelacionados que deben abordarse para resolver este problema.

La desigualdad de salarios dentro de las empresas y entre el sector público y privado es un punto importante. Esto ilustra cómo la falta de directrices claras y una aplicación uniforme de las normas pueden contribuir a la disparidad en los ingresos de los trabajadores, lo que va en contra de los objetivos del convenio.

La referencia a la discriminación racial y étnica destaca la necesidad de abordar no solo los aspectos económicos, sino también los sociales y culturales que influyen en la incertidumbre jurídica. La discriminación puede afectar negativamente a ciertos grupos de trabajadores y obstaculizar su acceso a salarios justos.

Las deficiencias en la Inspección General de Trabajo revelan un desafío institucional en la implementación efectiva del convenio. La falta de personal capacitado y recursos adecuados para supervisar y hacer cumplir las regulaciones laborales es un obstáculo importante.

Para abordar la incertidumbre jurídica, es esencial implementar reformas y mejoras en las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley y en las políticas laborales en general. Esto incluye la capacitación del personal, la asignación de recursos adecuados y la promoción de una cultura laboral más justa y equitativa.



En conjunto, estos factores y desafíos demuestran la complejidad del problema de la incertidumbre jurídica en la aplicación del salario mínimo en Guatemala. Para abordar esta cuestión de manera efectiva, es necesario un enfoque integral que abarque no solo aspectos legales y económicos, sino también sociales y culturales, junto con reformas institucionales significativas.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala, la incertidumbre jurídica en la aplicación de los salarios mínimos se revela como un desafío complejo que impacta a diferentes actores en la sociedad. A lo largo de la investigación, se han examinado las múltiples causas que contribuyen a esta incertidumbre, abarcando factores económicos y sociales, así como cuestiones de discriminación y deficiencias en las instituciones laborales. Se ha observado que la carencia de una legislación laboral clara, la persistente desigualdad salarial, la presencia de discriminación racial y étnica, junto con las limitaciones en los órganos encargados de hacer cumplir las leyes, han generado un entorno donde los trabajadores frecuentemente no reciben salarios mínimos que satisfagan sus necesidades esenciales. Esto contraviene los principios fundamentales establecidos en el Convenio 131 de la OIT y los derechos laborales básicos. No obstante, también se han identificado diversas medidas que podrían contribuir a la mejora de esta situación.

Fortalecer la legislación laboral, mejorar los mecanismos de inspección, promover la educación y la concientización, fomentar la negociación colectiva y fomentar la cooperación internacional se perfilan como estrategias que podrían abordar la incertidumbre jurídica y garantizar que los trabajadores gocen de salarios justos y adecuados. En última instancia, resolver la incertidumbre jurídica en la aplicación de los salarios mínimos en Guatemala requerirá un compromiso sostenido y colaborativo por parte de empleadores, trabajadores, el gobierno y la sociedad civil.





## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta. 2006.

CALDERA Rafael. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. El ateneo. 1984.

CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero**. España: Ed. Fuentes impresoras. 1973.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México. Ed. Porrúa. 1998.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios

<https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 21 de agosto 2023).

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> (consulta: 02 de septiembre 2023).

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/langes/index.htm> (consulta: 1 de septiembre 2023).

<https://www.ilo.org/pardev/lang-es/index.htm> (consulta: 1 de septiembre 2023).

<https://www.ilo.org/pardev/publications/lang-en/index.htm> (consulta: 03 de septiembre 2023).

IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. UNAM. 2011.

KASKEL Walter, DERSH Hermann. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma. 1961.

Organización Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la Organización Internacional del Trabajo**. Suiza: (s.e.), 2009.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta, 2007.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo.** España: Ed. Universidad Carlos III de Madrid. 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano.** México: Ed. Porrúa. 1979.

**Legislación:**

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

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

**Convenio sobre la fijación de salarios mínimos,** Organización Internacional del Trabajo, 1970.