

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



**AJUSTE AL SALARIO MÍNIMO VIGENTE PARA LOS TRABAJADORES DEL
ESTADO CONTRATADOS BAJO RENGLÓN 031**

LUIS ANSELMO LÓPEZ VICENTE

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**AJUSTE AL SALARIO MÍNIMO VIGENTE PARA LOS TRABAJADORES DEL
ESTADO CONTRATADOS BAJO RENGLÓN 031**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS ANSELMO LÓPEZ VICENTE

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo 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 Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

Razón: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis (Artículo 43 de 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,
 04 de marzo de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, RAFAEL FERNANDEZ CLASSON
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUIS ANSELMO LÓPEZ VICENTE, con carné 200925119,
 intitulado AJUSTE AL SALARIO MÍNIMO VIGENTE PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO CONTRATADOS
BAJO RENGLÓN 031.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 07 / 06 / 2023. f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Rafael Fernández Classon
 Abogado y Notario





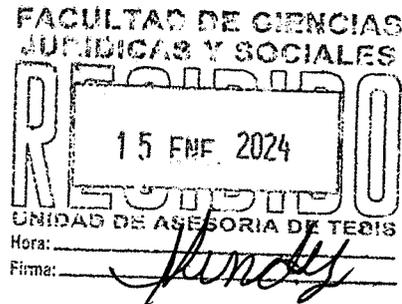
Lic. Rafael Fernández Classon
Abogado y Notario
Colegiado No. 15037

14 calle 6-12 zona 1, Of. 510, Edificio Valenzuela, Ciudad de Guatemala
Cel. 5979-6753



Guatemala, 01 de agosto del año 2023

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Dr. Herrera:

Atentamente me dirijo a usted, en atención al nombramiento como Asesor de Tesis, en la que se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo, en el trabajo de investigación del Bachiller **LUIS ANSELMO LÓPEZ VICENTE**, denominado: **“AJUSTE AL SALARIO MINIMO VIGENTE PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO CONTRATADOS BAJO RENGLON 031”**. Por lo cual, hago referencia a la misma con el objeto de informar mi cometido, habiendo revisado el trabajo encomendado y emitir dictamen correspondiente:

Durante el desarrollo de la revisión del trabajo de tesis relacionado, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizándose los cambios y correcciones que la investigación requirió para mejorar la comprensión del tema desarrollado. Además, se comprueba que el contenido del trabajo fue el resultado de la obtención de la información necesaria y objetiva para su elaboración, examinando el tema relacionado se pudo constatar que existe una correcta y adecuada técnica jurídica y científica.

- a) Conforme al contenido científico y técnico de la tesis: se orientó en la observancia de consideraciones doctrinarias y legales, en el que abarcó tópicos de importancia en materia constitucional y laboral, enfocado desde un punto de vista jurídico laboral.
- b) La utilización de metodología y técnicas de la investigación: para el efecto tiene como base los métodos: analítico, científico, deductivo e inductivo, a través de los cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada.

Rafael Fernández Classon
Abogado y Notario



Lic. Rafael Fernández Classon
Abogado y Notario
Colegiado No. 15037

14 calle 6-12 zona 1, Of. 510, Edificio Valenzuela, Ciudad de Guatemala
 Cel. 5979-6753



- c) La redacción utilizada: La redacción del presente trabajo de tesis es bastante clara, adecuada con el tema y con un texto jurídico correcto y práctico, en vista que en su mayoría el ponente utiliza palabras de uso común para la fácil comprensión y entendimiento del lector.
- d) La contribución científica del presente trabajo: es un aporte a la ciencia del derecho, a los profesionales del derecho y estudiantes, por lo novedoso del enfoque.
- e) En cuanto a las conclusiones y recomendaciones: comparto los argumentos vertidos por el autor, puesto que las mismas se encuentran estructuradas de acuerdo con el contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas, ya que obedecen a una realidad jurídica laboral; por ende, brinda una valiosa contribución para el derecho común.
- f) A mi criterio la bibliografía utilizada fue correcta, adecuada y pertinente al tema elaborado; esto con el propósito de facilitar el desarrollo investigativo y culminación del informe final de tesis.

Lo anterior me lleva a concluir que el presente trabajo de tesis fue sustentado y cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Asimismo, declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley, por consiguiente, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente


Lic. Rafael Fernández Classon
Abogado y Notario
Colegiado No. 15037
lic.classon78@gmail.com

Rafael Fernández Classon
Abogado y Notario



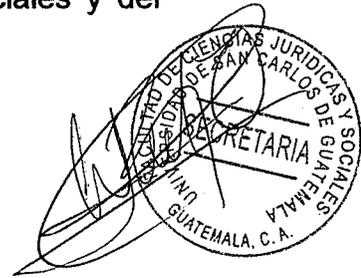
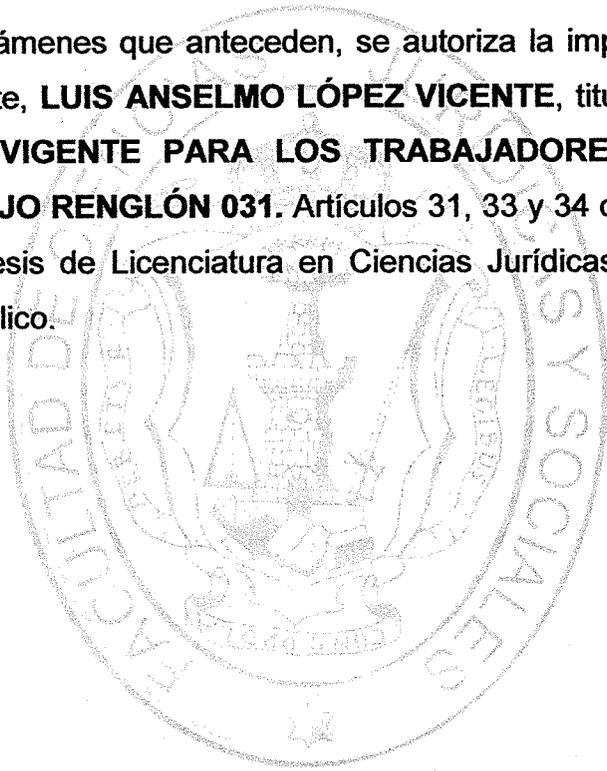
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



D.ORD. 157-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **LUIS ANSELMO LÓPEZ VICENTE**, titulado **AJUSTE AL SALARIO MÍNIMO VIGENTE PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO CONTRATADOS BAJO RENGLÓN 031**. 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

[Handwritten signature]



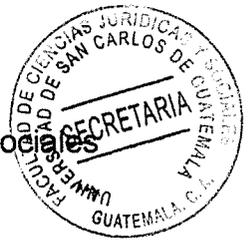


DEDICATORIA:

- A DIOS:** Por ser mi guía en todo momento y porque nada es imposible para él.
- A MIS PADRES:** Por ser luz en mi camino, por sus sabios consejos y su loable esfuerzo y dedicación hacia nuestra familia.
- A MI FAMILIA:** Por su perseverancia y apoyo de cada uno en diferentes etapas de mi vida.
- A ESA PERSONA:** Porque no se deje vencer en ningún momento y por seguir cumpliendo sus metas.
- A MIS AMIGOS:** Quienes en algún momento han brindado su apoyo incondicional.
- A MIS:** Asesores por su contribución en el camino del aprendizaje.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi Alma Mater.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
por su excelente labor de enseñanza.



A:

Todas aquellas personas que me brindaron su
apoyo en el desarrollo de mi vida.

PRESENTACIÓN



Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se utilizó el método cualitativo al analizarse las razones que surgen de la necesidad de realizar el ajuste al salario mínimo vigente para los trabajadores del Estado contratados bajo el renglón 031, tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, así como la información doctrinaria y legal del área del derecho laboral.

El sujeto de estudio, es todo aquel trabajador que labora por planilla en la Dirección General de Límites y Aguas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala; desde el periodo del mes de enero de 2013 a la presente fecha, específicamente en el municipio y departamento de Guatemala.

El objeto de estudio es dar a conocer la necesidad de realizar, los ajustes salariales conforme al salario mínimo a los trabajadores del Estado contratados bajo el renglón 031, los cuales son contratados por el Estado en condiciones no acordes al salario mínimo vigente decretado por el Presidente de la República de Guatemala.

En razón de lo anterior, se puede observar que actualmente en Guatemala, los trabajadores contratados bajo el renglón 031 denominado jornales, se les ha vulnerado sus derechos humanos, laborales y sociales específicamente por no devengar un salario justo y equitativo de conformidad con el salario mínimo vigente.



HIPÓTESIS

Existe una diferencia entre el salario mínimo vigente y el salario que devengan los trabajadores del Estado que su salario toma como base el Acuerdo Gubernativo 173-2013 del Presidente de la República de Guatemala, el cual aprueba la Tabla de Títulos de Jornales y su correspondiente jornal diario.

Se establece que todo trabajador todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades básicas de orden material, moral y cultural, sin embargo, el Congreso de la República de Guatemala y la Comisión Nacional del Salario vele porque el salario sea acorde a las necesidades de los trabajadores; sin embargo, no tienen voluntad política para establecer mecanismos de carácter urgente con el fin de realizar el ajuste del salario mínimo vigente a los trabajadores que actualmente laboran bajo renglón 031, ya que esta no se realiza de forma equitativa y adecuada de conformidad con el costo de la canasta básica actual.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis se comprobó utilizando el método analítico con el objeto de estudio, toda vez que se corroboró la necesidad de equiparar los salarios mínimos de los trabajadores del Estado que laboran bajo renglón de gasto 031, el cual en la presente fecha según la investigación realizada, se sigue aplicando el salario mínimo para estos contratos desde el año 2013; y cual no ha sido actualizado, basándose en lo que para el efecto regula el Acuerdo Gubernativo 173-2013 del Presidente de la República de Guatemala.

En consecuencia, la hipótesis fue comprobada al establecerse que se vulneran derechos constitucionales para los trabajadores del Estado, específicamente al personal con cargo al renglón presupuestario 031, denominados "jornales", puesto que no les han equiparado los salarios con relación a un ajuste salarial mínimo que deberían devengar dichos trabajadores, ya que el mismo se entiende que debería permitir satisfacer necesidades básicas de subsistencia de todo ser humano.



INDICE

Pág.

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

CAPITULO I

1. El derecho laboral en Guatemala.....	1
1.1. Sus generalidades.....	1
1.2. Origen y evolución.....	3
1.3. Distintas acepciones y definición.....	7
1.4. Principios generales del derecho laboral.....	9
1.5. Características propias del derecho laboral.....	14
1.6. Relación del derecho del trabajo con los trabajadores del Estado.....	15

CAPITULO II

2. El contrato de trabajo y su relación jurídica con los trabajadores del Estado.....	19
2.1. Definición.....	19
2.2. Elementos del contrato de trabajo (materiales o reales)	20
2.3. Características del contrato de trabajo.....	27
2.4. Clasificación del contrato de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco.....	31
2.5. La relación de trabajo y su rol dentro del contrato de trabajo.....	38

CAPITULO III

3. Los trabajadores del Estado de Guatemala.....	41
3.1. Generalidades.....	41
3.2. Surgimiento y evolución.....	42
3.3. Definición de trabajadores del Estado.....	43
3.4. La relación de trabajo de los trabajadores del Estado.....	44



3.5. Naturaleza jurídica.....	45
3.6. Elementos de la relación de trabajo dentro del Estado.....	45
3.7. Clasificación de contratos bajo los cuales contrata el Estado a sus trabajadores.....	49
3.8. Marco jurídico de los trabajadores del Estado.....	51
3.9. El código de Trabajo y su relación con los trabajadores del Estado.....	55

CAPITULO IV

4. Ajuste al salario mínimo vigente para los trabajadores del Estado contratados bajo renglón 031.....	57
4.1. Última revisión y fijación del salario mínimo para los trabajadores del Estado contratados bajo renglón 031.....	58
4.2. Análisis del Acuerdo Gubernativo 173-2013 del Presidente de la República de Guatemala.....	61
4.3. Diferencia salarial entre los trabajadores que laboran bajo renglón 031 en comparación con distintos renglones presupuestarios.....	63
4.4. El contrato 031 en Guatemala, su origen evolución y finalidad.....	64
4.5. El salario mínimo en Guatemala.....	68
4.5.1 Clasificación de los salarios mínimos en Guatemala.....	69
4.5.2 Procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala.....	71
4.5.3 Teorías sobre la fijación del salario mínimo.....	74
4.5.4 Marco jurídico internacional del salario mínimo en Guatemala.....	75
4.6 Vulneración de los derechos del trabajador contemplados en la Constitución Política de la República de.....	79
4.7. Convenios que vulnera el Estado de Guatemala bajo la contratación 031...	81
4.8. Últimos cinco salarios mínimos en Guatemala y su análisis frente al salario de los trabajadores del Estado, bajo la contratación 031.....	82



CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	85
ANEXO.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

La investigación se justifica y sustenta con base al ajuste del salario mínimo que actualmente devengan los trabajadores del Estado de Guatemala, contratados bajo renglón presupuestario 031, según lo que estipula la Constitución Política de la República de Guatemala, en vista que los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas en donde labore personal por planilla, deben ser promediados en salarios, prestaciones y derechos a los demás trabajadores del Estado.

Considerando lo anterior, el problema básicamente radica en que debe equipararse el salario mínimo actual de los trabajadores del Estado que laboran bajo renglón 031, ya que esto es una problemática que debe ser resuelta por los órganos competentes, puesto que existe una diferencia entre el salario mínimo vigente establecido para este tipo de trabajadores en comparación con el salario que devengan otros trabajadores del Estado de Guatemala contratados bajo un renglón presupuestario distinto al 031.

El objetivo general fue establecer cuál es el mecanismo que utilizan las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento del pago al salario mínimo de los trabajadores del Estado de Guatemala, ya que desde el año 2013 no se hace efectivo el pago del salario mínimo a los trabajadores que laboran bajo renglón 031, se constató que a la presente fecha no existen mecanismos de control que permitan establecer tal circunstancia, para ello, fue necesaria la utilización de los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo; asimismo, de técnicas bibliográficas y documentales.

La tesis está desarrollada en cuatro capítulos con aportes legales, doctrinarios y analíticos. En el primer capítulo, se expone sobre el derecho laboral en Guatemala, sus generalidades, origen y evolución, distintas acepciones y definiciones, principios generales del derecho laboral, características propias del derecho laboral y la relación del derecho del trabajo con los trabajadores del Estado. El segundo capítulo, abarca el contrato de trabajo y su relación jurídica con los trabajad trabajadores del Estado, definición, elementos del contrato de trabajo (propio y material), características del



contrato de trabajo, clasificación del contrato de trabajo de conforme al Código de Trabajo guatemalteco. El tercer capítulo, versa sobre los trabajadores del Estado de Guatemala, generalidades, surgimiento y evolución, definición de trabajadores del Estado, la relación de trabajo de los trabajadores del Estado, naturaleza jurídica, elementos de la relación de trabajo dentro del Estado, clasificación de contrato bajo los cuales contrata el Estado a sus trabajadores, marco jurídico de los trabajadores del Estado, el Código de Trabajo y su relación con los trabajadores del Estado.

Por último, el cuarto capítulo comprende temas como el ajuste al salario mínimo vigente para los trabajadores del Estado contratados bajo renglón 031, última revisión y fijación del jornal diario para los trabajadores del Estado contratados bajo dicho renglón, análisis del Acuerdo Gubernativo 173-2013, del Presidente de la República de Guatemala, diferencia salarial entre los trabajadores que laboran bajo renglón 031 con otros renglones presupuestarios, el contrato 031 en Guatemala, clases de salarios mínimos, teorías sobre la fijación del salario mínimo en Guatemala, marco jurídico internacional del salario mínimo en Guatemala, vulneración del Artículo 102 y 109, así como los convenios que vulnera el Estado de Guatemala bajo la contratación 031, salarios mínimos en Guatemala y su análisis frente al salario de los trabajadores contratados bajo renglón 031.

Por lo anterior, el Estado debe ser el primer ente rector de velar por que las normas legales de trabajo se cumplan y hacerlas cumplir, sin embargo falta a la probidad de cumplimiento a los trabajadores por planilla que prestan sus servicios al Estado de Guatemala, ya que únicamente se queda plasmada en Leyes, vulnerando la atención y asistencia al servidor y empleado público según lo establecen los Artículos 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 99 y 104 del Código de Trabajo de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral en Guatemala

El derecho laboral en Guatemala tiene su base legal en la Constitución Política de la República de Guatemala y convenios internacionales ratificados por Guatemala; el derecho del trabajo en Guatemala constituye uno de los pilares fundamentales de derechos humanos más importantes, derivado de las constantes luchas que ha realizado la clase trabajadora u obrera.

1.1. Sus generalidades

El derecho laboral es una disciplina jurídica relativamente nueva lo cual en determinado momento hace imposible precisar sobre una definición a tal contexto, no obstante es preciso, al respecto Mario de la Cueva refiere que el derecho laboral: “Desde la acepción jurídica, es entendida como, el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, fraternalmente las existentes relaciones de trabajo derivadas en el ámbito de distribución y producción.”¹

El derecho del trabajo está regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, como un derecho humano y una obligación social, tal como lo regulan las leyes del ordenamiento jurídico guatemalteco lo regulan, sin embargo, desde el punto de vista jurídico lo que trata es de regular y equiparar la relación de trabajo con el

¹De la cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano de trabajo. Pág. 198.



conjunto de normas jurídicas, toda vez que es necesario que, por medio de la ley pueda establecer ese punto de equilibrio.

Es importante mencionar que de acuerdo al Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de trabajo es tutelar para los trabajadores, este principio representa el punto de equilibrio entre las relaciones desiguales existentes entre patrono y trabajadores que de acuerdo al Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es necesario que las mismas sean analizadas en condiciones desiguales, lo cual con base al principio aludido, se permite realizar una equiparación entre patrono y trabajadores, ya que históricamente se sabe que, el patrono es el propietario de los medios de producción y representa el poder económico sobre la fuerza de trabajo prestada por el empleado o trabajador.

Es decir, que el trabajador debe tener una protección preferente, tal y como lo regula el principio de tutelaridad de los trabajadores; por otro lado sin perder de vista el enfoque social del derecho del trabajo, el mismo se encuentra inspirado desde una naturaleza pública, ya que se pretende que el trabajador tenga una protección no solo por medio del ordenamiento jurídico; sino, por medio de las autoridades públicas, a través de los juzgados y la propia Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que se busca es que el trabajo se desarrolle de manera armoniosa y eficiente.



1.2. Origen y evolución

El derecho del trabajo, tiene sus antecedentes en estudios retrospectivos que han realizado los estudiosos de esta disciplina jurídica, al respecto De la Cueva expresa que: "El derecho del trabajo se gestó en el siglo XX, como consecuencia de la división que se produjo entre los hombres, el sistema económico y de gobierno de la burguesía, de la lucha de la clase trabajadora que en la revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal, la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas. Un proceso que culminó primero en América con la declaración de los derechos sociales, de la Constitución Mexicana de 1917 y más tarde en Europa en la Constitución Alemana de Wetmar de 1919; en esos dos ordenamientos el derecho del trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores."²

En los orígenes históricos se hace referencia que, los primeros vestigios del derecho laboral se empezaron a mostrar en la época de la Revolución Industrial, en esta etapa las personas son sujetos de derechos y obligaciones, sin embargo, a partir de los distintos movimientos estos fueron evolucionando en favor de la clase trabajadora, que es la que realmente se beneficia de dichos movimientos dentro del derecho del trabajo.

²*Ibid.* Pág. 196.



Cuando se hace necesario, explicar el origen en Guatemala, se verifica que, para empezar en la época precolombina, los mismos son muy escasos, porque no permiten dar confianza, toda vez que únicamente se menciona que el hombre para adquirir supervivencia se dedicaba a realizar actividades en favor de otra persona a cambio de recibir especie como alimentos, sin embargo posteriormente en la época colonial con la promulgación de las Leyes de las indias, se buscaba no cometer acciones que vulneraran derechos por parte de la corona española, y en tal sentido, se materializa este anhelo por medio de la regulación de la jornada de trabajo correspondiente a ocho horas, siendo más humano el trato hacia el que trabajaba en servicio de otra persona.

No existe un registro histórico de la evolución del trabajo, lo único que se conoce son las instituciones que quedaron plasmadas y que se interpretan de determinada forma, tales como el Código de Hammurabi, donde se encuentran algunas referencias basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron al derecho del trabajo.

Es importante mencionar que, en la Roma clásica, se consideraba que la actividad de trabajo debía ser realizada por los animales y las cosas, en esta época histórica del derecho del trabajo, se consideraba que la esclavitud era una forma de trabajo. Sin embargo, no existía en Roma el Derecho del Trabajo en sentido técnico y científico por considerarse que no se encontraba regulado como tal.

A la caída del Imperio Romano, durante la Edad Media, los monjes eran los únicos que tenían acceso a la cultura, por lo que comenzaron a compartir sus conocimientos; y con



ello surge una nueva concepción de trabajo, que ya no es considerado denigrante despectivo para quien lo practica.

Surge una nueva concepción moral de trabajo, al que se le otorga nueva cualidad humana, acuñándose por ejemplo en los monasterios portugueses el concepto de que el ocio es el enemigo del alma, de gran importancia pues significa que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, proclamándose que todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades.

El fenómeno social característico de la Edad Media es el feudalismo, constituido por Ciudades Estado, Estados con grandes extensiones de tierra en manos de un señor feudal; produciéndose la concentración de poder a través de la propiedad de tierras y propiedades, el poder de la iglesia católica, existían también otras personas que realizaban actividades artesanales o profesionales liberales que al organizarse contra tales poderes, hacen surgir las corporaciones que son agrupaciones de personas dedicados con exclusividad a una actividad laboral, logrando que los señores feudales reconozcan su existencia y valor.

El maestro dirigía el desarrollo de la actividad artesanal, alcanzando una diferencia con los aprendices, lo que lo convertía en un patrono, que en el sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, surgiendo la concepción de jefe y subordinado tal y como se conoce hoy día. Al final de la Edad Media ocurre un cambio en la concepción económica, transformando el concepto de que el poder se demuestra



con el atesoramiento de tierra, y surge en Europa una concepción liberal en donde el poder se demuestra detentando bienes muebles e inmuebles, lo que trae como consecuencia el surgimiento del consumo como forma de producción y bienestar a nivel mundial.

Posteriormente, en la Edad Moderna la utilización del oro y piedras preciosas, y principalmente de la moneda, trae consigo el traslado de mercancías de un lugar a otro, y surge la nueva clase social denominada burguesía, generando progreso y desarrollo económico que permiten acumular riqueza.

Con relación al trabajo, los maestros se convierten en patronos ya que reconocen a los aprendices como trabajadores, los talleres en fábricas y el precio justo es el precio del mercado, traducido en salario, surgiendo la necesidad de la producción en serie y el apareamiento de las máquinas como medio de producción, así como la competencia entre productores que deben asumir los riesgos para producir eficientemente y lograr la permanencia de la empresa.

Se verifica que: "El uno de mayo de 1947, para conmemorar los logros labores específicamente materializados dentro del Decreto número 330, se regulan los derechos laborales, no obstante, en el año 1961 se derogó la emisión del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala."³

³ *Ibíd.* Pág. 9.



Al comprobar lo anterior, se denota que las reformas legislativas han sido fundamentales para mejorar las condiciones humanas de los trabajadores, pues buscan celeridad en la tramitación de los procesos que establecen los derechos laborales de los trabajadores o para reconocer los mismos, así como las prestaciones laborales, los cuales inclusive, han sido mejorados en instrumentos internacionales ratificados por Guatemala.

1.3. Distintas acepciones y definiciones

Como se ha expresado anteriormente, el derecho del trabajo es producto del desarrollo histórico y resultado de las luchas de la clase trabajadora, por lo que ha recibido varias acepciones, que seguramente comparten el propósito de regular las relaciones entre patronos y trabajadores en procuración de las condiciones económicas. Dichas denominaciones que a través del tiempo ha recibido el derecho del trabajo, se encuentran por ejemplo el de derecho obrero, derivado de las constantes luchas y protestas realizadas por los trabajadores por alcanzar a mejorar condiciones laborales existentes, realizadas por la clase obrera.

Asimismo, fue denominado derecho industrial, en virtud de que, derivado de la progresión económica propiciada por la Revolución Industrial, las primeras Leyes obreras y sus reivindicaciones se originaron en las fábricas, considerándose que tal denominación no es acorde debido a que el término industrial comprende aspectos como los relacionados a las patentes de invención y de marcas, y por otra parte tampoco incluye otra clase distinta de ocupaciones.



Otra denominación para el derecho del trabajo fue derecho social, en virtud de las cuestiones sociales tienen su fundamento en la sociedad, y su esfuerzo en beneficio de las reivindicaciones de los trabajadores. Sin embargo, esta denominación adolece de demasiada amplitud por referirse a cualquier aspecto social.

Por afectar actividades económicas también recibió la denominación de derecho económico, denominación más bien amplia e imprecisa, asimismo de presentar la dificultad de incluir en su denominación a todas las instituciones sindicales que no poseen vinculación económica directa, por lo que se les puede tomar en cuenta como factores de la actividad económica del Estado, pero no como ente de naturaleza económica como debieran ser.

También fue denominado como derecho nuevo, que se consideraba bastante aceptable en tanto no aparecieran otras disciplinas jurídicas que también necesitan tener una regulación normativa. Posteriormente han surgido múltiples impaciencias que deben ser reguladas legalmente, y por ello tal denominación de derecho nuevo no es precisamente la más apropiada.

Otra denominación utilizada fue la de derecho profesional, que deriva de ser el derecho una función que origina, desenvuelve y desarrolla una profesión, pero como no siempre el derecho va a regular el desarrollo de una profesión, ni la regulación labores abarca lo concerniente al ejercicio de las profesiones liberales, el término no corresponde con lo implícito en la materia.



La denominación, derecho de los trabajadores, se considera más correcta, apropiada de mayor aceptación, debido a los destinatarios de dicha reglamentación, pero la misma adolece de imprecisión porque no abarca exclusivamente los derechos propios de los trabajadores, sino que también los de los patronos.

1.4. Principios generales del derecho laboral

Los principios son los preceptos que orientan la existencia y explicación de determinada situación o fenómeno que sucede dentro de una sociedad organizada, que resultan útiles y necesarios para la resolución de determinadas problemáticas sociales; en tal sentido, se analizarán principios del derecho del trabajo:

- a) El principio de tutelaridad: Contenido en el cuarto considerando, literal "a", del Código de Trabajo, expresa que: "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."

El principio de tutelaridad es la razón de ser del derecho del trabajo que encuentra la razón de su existencia en la protección y resguardo del trabajador, asimismo el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dispone que: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo



están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

Al respecto Fernández Molina explica que: “El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de un salario para su supervivencia.”⁴

Por lo que la Ley otorga al trabajador una posición preferente ante su patrono; en virtud que históricamente se considera que existe una desigualdad económica evidente, este principio trata de equiparar las desigualdades entre patrono y trabajador, resultando que las normas del derecho de trabajo tiendan a proteger al trabajador. Ello significa una desviación al principio de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

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

⁴Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 21.



En la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las ~~dos~~ circunstancias que hacen imposible la renuncia: El autor Américo Plá Rodríguez considera que: "Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida."⁵

c) El principio de imperatividad: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, por lo que se deduce que esta rama del derecho limita grandemente el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por múltiples factores y desigualdades de orden económico-social.

Particularmente se considera que el principio en mención tiene relación con el principio tutelar, porque la imperatividad descansa en una norma de orden público, donde el Estado no admite que los particulares fijen libre y voluntariamente las normas que han de regir su relación de trabajo, lo que según sus partidarios no permite que el trabajador

⁵ Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Pág. 9.



sea vulnerado en sus derechos con ocasión del trabajo, en virtud que es de observancia pública y eso lo pone de manifiesto.

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

Lo anterior indica que para resolver las situaciones que surjan con ocasión del trabajo y los derechos de los trabajadores, es necesario partir desde lo que para el efecto regula la Ley, siendo que la objetividad aludida implica buscar la solución un caso mediante el conocimiento e interpretación de las circunstancias particulares desde el punto de vista de la realidad que rodea al sujeto.

El derecho del trabajo es una rama del derecho público, según la literal “e”, del cuarto considerando del Código de Trabajo regula que: “El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Es evidente que el derecho del trabajo es de naturaleza pública, debido a la protección que le confiere a la clase trabajadora, dada la desigualdad que se considera existe



entre patronos y trabajadores, lo cual procura equilibrar o equiparar, como materializa por medio de las múltiples regulaciones que existen para el resguardo de los derechos de la clase trabajadora.

El quinto considerando introduce el principio de sencillez o antiformalismo, que quedó así plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

d) El principio de sencillez: Tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procesal: El juicio laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como pudiera ocurrir en el proceso civil actual.

e) El principio conciliatorio: Regulado de la misma manera que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, al postular: “Que las normas del Código de



Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Ejemplo del desarrollo de este principio se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo, en cuyo segundo párrafo indica: “Contestada la demanda y la reconvencción, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”

1.5. Características propias del derecho laboral

Las características del derecho laboral constituyen los rasgos o aspectos diferenciadores dentro de varias áreas de la ciencia del derecho en general, en el caso particular, sobre el derecho laboral, al verificar tal circunstancia, se establece que existen dentro del ámbito jurídico, a este respecto vale la pena mencionar ambas para, tener una mejor comprensión del tópico objeto de análisis.

En tal sentido, en el Código de trabajo, se verifican desde los considerandos, verbigracia, el derecho laboral es un derecho tutelar de los trabajadores, porque su objetivo es proteger de forma preferente al trabajador dentro de la relación que surge entre patrono y trabajador.

También el derecho laboral es un derecho irrenunciable, el cual hace una extensa referencia a que el trabajador no puede, aunque quiera, renunciar a sus derechos



mínimos laborales, los contratos que regulen dicha renuncia, ante el imperio del bloque de constitucionalidad, debe ser nulo de pleno derecho y expulsados del ordenamiento jurídico guatemalteco.

Otra de las características que se han confrontado es que el derecho del trabajo: “Es público, porque su función engrana en la observancia de la ley especialmente sobre los derechos humanos de los trabajadores.”⁶

El derecho del trabajo también es conciliatorio, tal y como lo regula el Artículo 16 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, en virtud que busca que ante cualquier situación siempre prevalezca la oportunidad de conciliar, porque sus normas fueron inspiradas en sentido armonioso entre el patrono y trabajador y que por lo tanto es importante que en cada instancia siempre prevalezca el momento de conciliar.

1.6. Relación del derecho del trabajo con los trabajadores del Estado

La relación de trabajo se encuentra conformada por sus principales sujetos: el trabajador y el patrono, con sus respectivas obligaciones y derechos que se desprenden de la prestación de los servicios, respaldada por el vínculo jurídico denominado contrato de trabajo.

⁶ Ramírez Juan. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 89.



Por lo que se principia analizar lo relacionado al trabajador, el cual según la doctrina⁷ se define como: “Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.”⁷

Es decir que, trabajador es la persona que desempeña una actividad intelectual o material a favor de otra, denominado patrono, el trabajador no desempeña sus funciones únicamente mediante movimientos corporales, sino también, aplicando sus conocimientos a favor del patrono, lo que conlleva fuerza de trabajo intelectual, ambas actividades de forma contractual.

El Código de Trabajo, dispone en el Artículo 3 que “Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Por otro lado, se define al patrono, según la doctrina jurídica como: “Persona física, aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.”⁸

⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio del derecho laboral*. Pág. 376.

⁸ Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 265.



El patrono puede tener la calidad de persona individual o jurídica, la referida definición se completa con lo que para el efecto regula el Artículo 2 del Código de trabajo: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, es decir que como requisito sine qua non, debe existir un acto contractual o una relación de trabajo que se genera con la mera prestación de los servicios de manera subordinada a la dirección inmediata o delegada del patrono."

En razón de lo anterior, es de suma importancia mencionar que, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, regulan lo relacionado a la relación laboral que existe entre el Estado como elemento patronal y sus trabajadores como servidores públicos, constituye una relación de derecho laboral, aunque no se apliquen las normas del derecho de trabajo y el trabajador se incorpora al trabajo público por medio de nombramiento, contrato o cualquier otro vinculo establecido con la Administración Pública.





CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo y su relación jurídica con los trabajadores del Estado

El contrato de trabajo es la mera formalidad o constancia de la prestación de los servicios públicos dentro de la Administración Pública, es importante mencionar que la relación jurídica, se confirma por medio nombramiento, y desde el momento que el empleado público toma posesión al cargo público, adquiere la calidad especial denominada como servidor público o empleado público, por lo que será importante analizar y este instituto del derecho del trabajo.

2.1. Definición

La relación jurídica con los trabajadores del Estado desde el punto de vista legal, puede definirse como lo regula el Artículo cuatro de la Ley de Servicio Civil: “La persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.”

Se verifica que la relación jurídica laboral con los trabajadores del estado es el vínculo que cualquier persona por medio de nombramiento tiene en común con determinado órgano administrativo de la Administración Pública, nótese que, lo que la definición legal



regula, es el hecho mismo de existir un vínculo de cualquier persona con el Estado por medio de un nombramiento, esto evidentemente constituye la relación jurídica laboral.

A considerar de este autor, la relación jurídica laboral con los trabajadores del Estado nace como consecuencia de la existencia del servicio civil, ya que esta como bien lo indica Manuel Osorio: "El servicio público se entiende, que es el que precisamente se presta al público con el propósito de satisfacer necesidades públicas por medio de una organización pública."⁹ Por ello que se considera que la relación jurídica laboral del Estado con sus servidores nace por el servicio que se presta para satisfacer necesidades públicas.

2.2. Elementos del contrato de trabajo (materiales o reales)

Los elementos materiales o reales del contrato de trabajo, son aquellos que cumplen con la prestación de un servicio por parte del trabajador y el pago del salario por parte del empleador o patrono; y para que el contrato de trabajo pueda cumplir su cometido y surtir los efectos jurídicos es necesario que posea los siguientes elementos:

- a) Subordinación: Se caracteriza en el trabajo por cuenta ajena, el ordenamiento jurídico lo reconoce como dependencia continuada y dirección inmediata. Se debe entender tanto en su forma jurídica-económica. La doctrina refiere que "el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus

⁹ *Ibid.*, Pág. 704



prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte.”¹⁰

Otra máxima de los doctrinarios ha referido lo relacionado a la subordinación como: “Elemento más importante y destacado en el contrato laboral, consistente en la voluntaria sujeción de una persona a seguir instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Así mismo implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que le sean impartidas, así mismo se le otorga la facultad al empleador para que de cierta manera le exija al trabajador la prestación del servicio estipulado.”¹¹

Muchas definiciones emitidas acerca del contrato de trabajo hacen referencia netamente al subordinado, al esfuerzo de producción que se hace bajo dependencia, bajo órdenes, mandatos de otras personas; la subordinación permite que el patrono exija y de instrucciones al personal que se encuentra bajo su dependencia, viéndose en la situación de acatar y cumplir con lo que le fue requerido por su superior en el tiempo definido para su cumplimiento y la forma en que le fue estipulado.

La subordinación como económico-dependiente se considera como una digna protección a la persona, la cual por medio de su esfuerzo bruto y físico obtiene los medios de subsistencia, obligado así a prestar sus servicios a terceras personas

¹⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 148.

¹¹ Ramírez, Juan. *Op. Cit.* Pág. 95.



sufriendo un desgaste físico en beneficio ajeno, el cual le permite subsistir día con día, el trabajador y el entorno familiar que lo rodea.

Es de mucha importancia hacer mención que la subordinación es un elemento esencial fundamental del contrato de trabajo, pues debe de distinguirse la figura de patrono y trabajador, así como elementos vitales como lo es el recurso humano necesario y los elementos económicos que hacen que en realidad exista una subordinación en la relación de la institución del contrato de trabajo.

b) Estabilidad: Para garantizar debidamente una relación de trabajo debe existir la estabilidad, la cual es un elemento fundamental en el contrato de trabajo, el trabajo debe estar bajo el sometimiento de la empresa o patrono contratante en una relación laboral estable en la cual se le garantice al trabajador su derecho inherente y social de forma estable y continua, por lo tanto podemos mencionar que la estabilidad es requerida como un elemento esencial del contrato de trabajo, donde se pueda estipular que las prestaciones laborales sean sucesivas y prolongadas durante la vigencia del contrato.

Es significativo señalar la distinción que se debe tener entre la estabilidad del empleo y la estabilidad de la prestación de los servicios como una condición en un contrato de trabajo, en la estabilidad de trabajo las personas buscan un interés económico social, puesto que el empleado a la hora de perder su medio de subsistencia lo cual afectaría sus intereses. Ambas partes es decir trabajador-patrono entienden que, aunque no se formalice la estabilidad laboral, el contrato de trabajo va a durar siempre y cuando



ambas partes cumplan las condiciones estipuladas y el patrono se encuentre solvente económicamente.

En la estabilidad se constituye un derecho importante dentro del contrato de trabajo puesto que es el medio de subsistencia del empleado y las personas que dependen de él, siendo el caso que esas ventajas económicas le permitan cubrir con sus necesidades básicas y garantizan un salario permanente mientras la relación estipulada se cumpla por ambas partes.

c) Salario: es uno de los elementos materiales del contrato de trabajo al respecto Echeverría expone que: "El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en efectivo o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes."¹²

En ese mismo sentido Echeverría expone que: "El que el trabajador recibe "en efectivo", en dinero. Además, y con mayor corrección de lenguaje, el que percibe efectivamente; o sea, sin los descuentos forzosos y regulares, por jubilación, seguros sociales, montepíos, mutualidades, impuesto si acaso, cuota sindical y demás deducciones

¹² Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del trabajo I*. Pág. 345.



constantes, que suelen efectuar los mismos empresarios, por autorizarles a tales liquidaciones la ley o las convenciones laborales. (v. Salario nominal).¹³

Por su parte, Ramírez expone que: “El convenio entre el trabajador y el empresario, sin los restantes beneficios que obtiene por su trabajo el obrero o empleado, y sin los descuentos que su retribución experimenta con regularidad y al efectuarse el pago de los haberes. Se contraponen el salario efectivo y al salario real.”¹⁴

El Código de Trabajo, en su Artículo 29 Inciso “H” establece como salario: “El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, unidad de obra, o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de estos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.”

Asimismo, el Artículo 103 establece que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadero o agrícola.”

¹³ *Ibid.* Pág. 432.

¹⁴ Ramírez, Juan. *Op. Cit.* Pág. 78.



Según la doctrina hace referencia que: “Nuestra legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo. En ese mismo pensar se asume que el empleador no regala nada al trabajador, en cuanto al beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Han quedado al margen los criterios de la Corte humanista que se estiman accesorios, es decir que no forman parte del salario.”¹⁵

El salario o sueldo es la retribución que el empleador o patrono queda sujeto a pagar al trabajador o empleado en virtud de la relación de trabajo que ambos poseen estipulada por medio de un contrato de trabajo el cual garantiza el derecho inherente y social del particular y con ello contar con los medios de subsistencia necesarios para poder ser el sostén del hogar. Salvo excepciones que la ley establece todo trabajo realizado por un trabajador debe ser remunerado por el patrono.

Prestación de los servicios, otro elemento, que según el Artículo 18 del Código de Trabajo regula: “La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.”

Los contratos de trabajo se moldean a las circunstancias, pudiendo ser un solo documento con otro contrato de distinta índole o en concurrencia con otros lo cual no le

¹⁵ Dobb, Maurice. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 187.



hace perder su naturaleza jurídica, por lo tanto, son aplicables a lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco; el trabajador de cierta manera queda obligado a cumplir con la prestación de sus servicios de trabajo en la fuerza de la producción, dicha prestación se realizará de forma personal quedando así bajo subordinación o dependencia laboral del empleador.

Según el Artículo 19 del Código de Trabajo, establece que: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, qué 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. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos...”

Asimismo, toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice de conformidad a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo, el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se aplican desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

Se puede establecer que la prestación de servicios es un elemento material esencial del contrato de trabajo puesto que da la facultad al patrono de decidir si la relación de



trabajo sostenida con el trabajador será de manera continua, esto con la subordinación que posee sobre el trabajador el cual queda sujeto y obligado a cumplir a cabalidad lo que le es instruido realizar en el tiempo y modo que le instruyan, puesto que va inmerso dentro la prestación de sus servicios para con el patrono.

2.3. Características del contrato de trabajo

Las características del contrato de trabajo lo distinguen dentro de otros contratos de diferente naturaleza, por lo que en ese sentido vale la pena mencionar que una de las características es, consensual; a este respecto el autor del diccionario jurídico elemental, Guillermo Cabanellas de Torres define la característica consensual como: "La que se aplica al contrato que se perfecciona por el solo consentimiento. (v. Contrato consensual.)."¹⁶

El autor Luis Fernández Molina opina acerca de la característica consensual del contrato de trabajo y establece que: "Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa."¹⁷

Derivado de lo anterior, se establece que la característica consensual se fundamenta en la voluntad de ambas partes para que nazca a la vida jurídica como tal la institución del contrato de trabajo, quedando así sujetos a derechos y obligaciones ambas partes.

¹⁶ Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 109.

¹⁷ Ramírez, Juan. *Op. Cit.* Pág. 96.



Otra de las características que se verifican son, la de bilateral, es necesario referir lo que para el efecto ha regulado la doctrina, a esta relación ha indicado que: “En Derecho se aplica a los contratos en que ambas partes quedan obligadas a dar, hacer o no hacer alguna cosa, que compensa la prestación de la otra parte con mayor o menor igualdad; como en la compraventa (cosa y precio), en la permuta (cosa por cosa distinta), en la sociedad (aportación contra eventual ganancia).”¹⁸

El autor Luis Fernández Molina opina acerca de la característica bilateral del contrato de trabajo y establece que: “De él se derivan las obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmático.”¹⁹

Particularmente se puede establecer que de esta característica derivan derechos y obligaciones de ambas partes puesto que el trabajador está obligado a cumplir con la prestación del servicio y el patrono queda supeditado a la obligación de remunerar por las actividades que el trabajador realice, quedando con la obligación permanente que cada trabajo realizado debe ser remunerado por el mismo.

Se considera que el contrato de trabajo es oneroso, en virtud que, en concordancia con Guillermo Cabanellas de Torres, define la característica de contrato de trabajo Oneroso como: “Cuando las ventajas que procuran a una u otra de las partes no le es concedida sino por una prestación que ella le ha hecho o que se obliga a hacerle a la otra. Lo que

¹⁸ Echeverría Morataya, Rolando. *Op. Cit.* Pág. 98.

¹⁹ López, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.* Pág. 96.



supone gravamen, carga u obligación. Conmutativo, o con recíprocas prestaciones. En las relaciones y negocios jurídicos, lo opuesto a lucrativo (v.); lo que incluye, compensado o no, obligación positiva o negativa.²⁰

Se comprende como onerosa la característica que lleva por medio de su existir jurídico un interés económico entre ambas partes, puesto que el trabajador realiza su fuerza física de producción a cambio de un salario, el cual sirve como medio de subsistencia, y el patrono o empleador a cambio de los servicios prestados desembolsa el pago del salario al trabajador, quedando así de manifiesto el interés entre ambas partes; es por ello que decimos que el contrato de trabajo lleva implícito un interés y por ende es oneroso.

Asimismo, es, Conmutativo, particularmente este autor concibe a la característica de conmutativo en un contrato de trabajo se da en la vida real cuando existe una proporción de actividades a realizar por el trabajador y el salario competitivo a devengar, siendo racional y proporcional a la experiencia y aporte que el trabajador realice en la prestación de servicios que le brinda a la empresa en que fue contratado.

Asimismo, el contrato de trabajo se caracteriza por ser principal, toda vez que el trabajo es la más importante puesto que de esta surge a la vida jurídica la institución del contrato de trabajo debido a que no necesita de un contrato accesorio para poder resurgir sino basta con su propia validez para que surta los efectos legales que se

²⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 58.



estipulan en dicho contrato de trabajo, plasmando la voluntad de ambas partes con la finalidad de crear un vínculo económico-jurídico que sea de beneficio para ambos, no obstante los actores principales de dicho contrato quedan sujetos al cumplimiento del mismo.

Por supuesto que también se encuentra la característica de tracto sucesivo, tal y como lo menciona el autor del diccionario jurídico panhispánico del español jurídico que define la característica de contrato de trabajo de tracto sucesivo como: "Aquel por el que un proveedor se obliga a realizar una sola prestación continuada en el tiempo o pluralidad de prestaciones sucesivas, periódicas o intermitentes, por tiempo determinado o indefinido, que se repiten, a fin de satisfacer intereses de carácter sucesivo, periódico o intermitente de forma más o menos permanente en el tiempo, a cambio de una contraprestación recíproca determinada o determinable, dotada de autonomía relativa dentro del marco de un único contrato."²¹

Se puede establecer que la característica de tracto sucesivo queda sujeta a realizar el pago de una prestación derivado de una relación laboral sucesiva, lo cual garantiza el pago de las prestaciones de forma continua, es decir que mientras haya un contrato vigente y una relación continua de trabajo el patrono siempre estará sujeto al pago de una prestación laboral.

²¹ Ossorio, Manuel. *Op. Cít.* Pág. 89.



2.4. Clasificación del contrato de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco

El contrato de trabajo, como formalismo dentro del ámbito legal que conlleva a dejar constancia de la relación de trabajo existente entre patrono y trabajador, tiene una clasificación que responde, al tiempo, forma y otras circunstancias relacionadas a su celebración y los derechos y obligaciones que en él se desprenden.

En congruencia con lo anterior se puede establecer que existe una clasificación relacionada, la primera de ellas es:

a) Por el plazo de su celebración: Tres son las formas por las que se celebra el contrato de trabajo entre patrono y trabajador, siendo estos, por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada, esto responde al tiempo por el cual estará vigente la relación de trabajo entre patrono y trabajador.

Por tiempo indefinido, de conformidad con el Artículo 25 inciso "A" del Código de Trabajo: "El contrato individual de trabajo puede ser: Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación."

Asimismo, la referida ley en su Artículo 26 estipula lo siguiente: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los



que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.”

Tal y como lo regulan varios tratadistas y éste autor se adhiere a la misma idea, en el sentido que, es el contrato tipo de trabajo, tal y como establece como norma general que todo contrato de trabajo previamente celebrado por el empleado y empleador deber celebrarse por tiempo indefinido, puesto que con ello se garantiza al trabajador una relación de trabajo duradera y continua siempre y cuando cumpla a cabalidad con lo que está estipulado en su contrato de trabajo, salvo casos en contrario que la ley establece los contratos de trabajo deben de celebrarse por tiempo indefinido.

En la mayoría de los contratos de trabajo se puede situar que la base más importante para ellos es el plazo en que se define, puesto que ese vínculo jurídico-económico condiciona el resto de la negociación del contrato de trabajo. Es sumamente importante mencionar que en materia laboral los plazos no son susceptibles de negociar, toda vez que la relación laboral es permanente, continua y por tiempo indefinido garantizando así todos sus derechos y prestaciones laborales acumulables mientras exista la relación laboral continua, salvo caso contrario en que el trabajador no cumpla con lo que le sea requerido por sus superiores.

El plazo indefinido del contrato es un elemento fundante el cual pretende que el trabajador tenga certeza jurídica y confianza en sí mismo a la hora de desarrollar sus actividades impuestas en la relación laboral, lo cual le permitirá poseer una estabilidad en el puesto de trabajo que se encuentra ocupando y con ello generar una antigüedad.



Podemos deducir que como regla general se garantiza el derecho mínimo y social de la persona, no obstante, con ello se evita caer a la corriente privatista la cual es una corriente distinta a la que nos inspira el derecho laboral.

El autor Luis Fernández Molina emite su opinión acerca de la excepción de los contratos de trabajo con plazos indefinidos como regla general en los contratos de trabajo, siendo esta: “La disposición como regla general los plazos indefinidos a los contratos de trabajo no es aplicable a todas las circunstancias de la relación de trabajo y por lo mismo se contemplan las excepciones, la misma diversidad de actividades impone una variante muy amplia de posibilidades, siendo el caso como cuando los requerimientos laborales son para la ejecución de una obra o es clara la contratación por un tiempo fijo.”²²

Con ello se puede asentar que el contrato tiene un tiempo de vida jurídica que se acomoda a esta circunstancia particular siendo de muy mala voluntad por parte del empleado no cumplir con el empleador en tiempo específico la obra determinada, puesto que es evidente que el empleador tiene clara su necesidad de un tiempo específico para una obra específica, no obstante para estas situaciones el plazo que tiene el contrato laboral lo determina la misma naturaleza propia de la relación laboral pudiendo ser un plazo fijo previamente señalado o siendo el caso que por las mismas circunstancias el término pueda ser estimado para la conclusión de obra específica.

²² Fernández Molina, Luis. *Op Cit.* Pág. 116 y 117.



El contrato a plazo fijo, con base en lo establecido en el Artículo 25 inciso “B” del Código de Trabajo establece que: “A plazo fijo, cuándo se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.”

Asimismo, en su Artículo 26 establece que: “... En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

Se tiene claro que la institución de contrato de trabajo a plazo fijo tiene como parámetro fundante una fecha que se especifica en dicho contrato y con ello su posterior terminación, con la observancia de que puede quedar sujeto a una modificación puesto que se estima más o menos tiempo que será útil dependiendo de la naturaleza del contrato celebrado entre ambas partes y el tipo de obra o servicio específico que se está estipulando su posterior realización.

Cabe resaltar que en este tipo de contratos cualquiera de las partes puede decidir ponerle fin al contrato de trabajo atendiendo a algún incumplimiento, sin justificación alguna siempre y cuando el tiempo no haya avanzado y la obra específica no se encuentre a medio realizar, no obstante, se estaría incurriendo en daño y un perjuicio para la parte que se vea afectada por dicha decisión.



Por último, para obra determinada según el Artículo 25 inciso “C” regula que: “Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

El autor Luis Fernández Molina emite su opinión acerca del contrato de obra determinada en los contratos de trabajo, siendo esta: “El plazo conforme obra determinada, ofrece algunos aspectos a considerar, realmente no está regulando un plazo concreto si no que está haciendo abstracción del tiempo. El plazo viene a ser un elemento secundario de la obra en función de la obra determinada. No obstante, lo que realmente interesa es la obra concluida y el tiempo que realmente ocupe realizarla es lo que viene a ser el plazo de contrato laboral, a diferencia de lo anterior lo que realmente determina la responsabilidad del trabajador es que la obra o unidad realmente esté concluida.”²³

Se puede colegir que al contrato de obra determinada realmente la conclusión de dicha obra es lo que realmente interesa a las partes involucradas en dicho contrato, puesto que en este contrato realmente existe por parte del empleado trabajador la obligación de hacer el esfuerzo físico del mismo y sus subordinados para poder cumplir con lo

²³ *Ibíd.* Pág. 118.



estipulado en el contrato, mientras que por parte del empleador patrono existe la obligación de dar una retribución o remuneración económica a cambio del esfuerzo físico realizado para la conclusión de dicha obra, poniendo así ambas partes fin a dicho contrato.

b) Por su forma de celebración: Una de las formas por las que se deja constancia de la relación de trabajo entre patrono y trabajador; es, por escrito, por lo que se puede definir por contrato de forma escrita: al acto bilateral de estricto derecho que se perfecciona por el acuerdo de voluntades, donde se adquieren derechos y obligaciones por parte del empleado y del empleador, quedando la parte empleada a cumplir con sus funciones y con lo que le sea requerido; así mismo la parte empleadora queda sometida a dar una remuneración por el trabajo realizado.

De lo anterior el Artículo 28, del Código de Trabajo, regula que: "En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación."

Asociado a ello encontramos los requisitos previamente establecidos que debe de cumplir estrictamente para su validez legal y certeza jurídica el contrato de trabajo de forma escrita, regulados en el Artículo 29 del Código de Trabajo.



El Artículo 30 del Código de Trabajo regula que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.”

Todo contrato de trabajo debe de celebrarse por escrito en tres ejemplares y corren a cuenta de los empleadores la obligación de suscribirlo, quedan sometidos bajo el principio de tutela estableciendo el plazo para que el empleador remita la copia de dicho contrato de trabajo a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a comparación de la Legislación de países vecinos podemos ver que en su mayoría acoge como regla general el celebrar los contratos de trabajo de forma escrita garantizando así el derecho social mínimo del trabajador.

Por otro lado, se encuentra el contrato verbal, siendo este, el contrato que no se plasma por escrito, sino que, de forma oral, en el cual ambas partes llegan a un acuerdo y se comprometen a cumplir a cabalidad en cuanto lo estipulado en condiciones y las formas de pago por el trabajo realizado. Nuestro ordenamiento jurídico admite únicamente los contratos verbales en las actividades laborales ganaderas, agrícolas, servicio doméstico, siempre que los trabajos no excedan de sesenta días y siempre que su valor no exceda de un monto de cien quetzales.

De conformidad con la ley, estas modalidades pueden ser:

- a) "A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas."

2.5. La relación de trabajo y su rol dentro del contrato de trabajo

La relación de trabajo, busca explicar la razón de unirse entre patrono y trabajador, con la diferencia que uno queda siempre sujeto a la subordinación del otro, dando lugar a la existencia de una relación, que al analizarla, vale la pena mencionar lo que el autor Luis Fernández Molina opina al respecto: "La Relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, ósea el pago del salario, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo."²⁴

²⁴ Fernández Molina, Luis. *Op, Cít*. Pág. 91.



Asimismo, el Artículo 19 tercer párrafo del Código de Trabajo, establece que: “Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.”

En Guatemala puede existir un contrato de trabajo sin que haya una relación de trabajo, situación que podemos encontrar figurada en el Artículo 19 del Código de Trabajo, sin embargo, da a pensar que una relación de trabajo como tal no existe, probablemente de esa relación de trabajo derive un contrato de trabajo.

Es de suma importancia mencionar que derivado de una relación laboral surgen derechos y obligaciones previamente establecidas en nuestro ordenamiento jurídico específicamente en los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo puesto que entre trabajador y patrono existe un vínculo económico-jurídico el cual posee interés por parte de ambas partes, debido a que se puede establecer un acuerdo de voluntades ya sea de forma escrita o de forma verbal. No obstante, es necesario realizar un análisis jurídico acerca de las obligaciones y derechos de cada parte para establecer los alcances en que podrían salir afectadas ambas partes por algún incumplimiento de dicha relación laboral.

Las condiciones de trabajo mencionan que son un conjunto de prestaciones, derechos inherentes y beneficios a los cuales consideramos que ambas partes quedan sujetas así también a las mismas circunstancias y situaciones puesto que la relación de trabajo



específicamente en sus condiciones abarca lo relativo al cumplimiento por parte del empleado a las directrices y ordenes que le sean instruidas por superiores y a su estricto cumplimiento, por su parte el empleador queda sujeto a la obligación de proporcionar las herramientas y demás equipo que el trabajador considere pertinente para su buen desempeño y de la misma forma remunerando cada actividad que este realice.



CAPÍTULO III

3. Los Trabajadores del Estado de Guatemala

En este capítulo se estipulará las generalidades, el surgimiento y evolución, así mismo la definición de trabajador del Estado y la relación que posee un trabajador con el Estado, los elementos que hacen que surja una relación, la clasificación como de los contratos bajo los cuales contrata el Estado a sus trabajadores, el marco jurídico, económico y social de los trabajadores del Estado y posteriormente su regulación en nuestro ordenamiento jurídico.

3.1. Generalidades

Se puede considerar al Estado como una organización de forma humana, la cual se encuentra asentada en un territorio, con el ímpetu necesario para poder subsistir, contando con un poder de ordenamiento, por medio del cual determina la autoridad del territorio habitado por la población.

Trayendo a colación la máxima normativa jurídica, se puede establecer que en los Artículos 1, 2 y 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado se organiza y se crea con el único y exclusivo fin de mejorar la calidad de vida de las personas que habitan el territorio y sus familias, teniendo como fin supremo el bien común ante el individual.



Tratando así de otorgar los medios necesarios para que la población pueda subsistir de una manera adecuada, siendo garante de los derechos inherentes sociales y mínimos de las personas, en este caso en particular garantizar el derecho al trabajo.

De tal manera se puede concluir que la relación que existe entre el trabajador y el Estado se da de una manera jurídico-social y económica puesto que el empleado aporta con su mano de obra y esfuerzo físico lo que el Estado en efecto no puede realizar, siendo el caso que a través de las entidades descentralizadas del Estado se contrata bajo los distintos tipos de contrato regulados en el ordenamiento jurídico, no obstante surge a la vida esa relación de dependencia directa económica-jurídica por parte del Estado y del trabajador.

3.2. Surgimiento y evolución

Antes que surgiera la primera Constitución Política de la República de Guatemala en 1945 la relación que existía entre el Estado como patrono, los empleados y servidores públicos se encontraban reguladas en distintos ordenamientos jurídicos, lo que provocaba que hubiese un desorden reglamentario que les garantizara su derecho mínimo social y la continuidad de un contrato de trabajo.

En el año de 1947 las relaciones de trabajo entre trabajadores y el Estado como patrono han sido reguladas por el Código de Trabajo sin embargo no se gozaba con la misma protección que otorga dicho ordenamiento jurídico.



Se puede mencionar que en el año de 1955 nace a la vida jurídica y su funcionalidad la Oficina de Censo y Clasificación de Empleados Públicos, con la finalidad u objetivo de crear los Estatutos del Servidor Público. En el año de 1956 emiten un estatuto provisional en el cual los trabajadores del Estado sintieron protección alguna, puesto que era el primer instrumento de carácter jurídico que velaba por su protección. En 1957 ya vigente dicho estatuto se establece que de este dependían 26 tipos de oficinas que pertenecían a distintos Ministerios del Estado, los cuales realizaban estudios previos para la selección y contratación de trabajadores del Estado.

Siendo el caso que en el año de 1968 nuestros padres de la patria emiten la Ley de Servicio Civil, el Decreto número 1748 mismo que entró en vigencia desde el 01 de enero del año 1969, es una ley de suma importancia hoy en día, ya que en ella se integran los elementos que conforman la administración de personal público, puesto que su objetivo es regular la relación entre la administración pública y los trabajadores, con la finalidad de poder ser garantes del Derecho social mínimo que asiste al trabajador del Estado.

3.3. Definición de trabajadores del Estado

Para poder emitir una definición con sus elementos propios es necesario que, se auxilie de lo que para el efecto la doctrina ha sentado al respecto, en ese sentido a, acerca del trabajador el autor Cabanellas establece que: "Es trabajador todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de



satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo.”²⁵

Se puede concluir que un trabajador del Estado es quién labora en una dependencia del Estado, por medio de cualquier órgano administrativo de la administración pública, en el cual el trabajador se convierte en empleado o servidor público, sometido al ordenamiento jurídico que lo regula, con el objeto de garantizar su derecho social mínimo inherente recibiendo a cambio una remuneración o retribución producto del esfuerzo físico o intelectual realizado por parte del empleado.

3.4. La relación de trabajo de los trabajadores del Estado

De acuerdo a lo establecido en el ordenamiento jurídico, específicamente en el Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, regula que: “La relación laboral entre el Estado como persona jurídica y sus trabajadores, constituyen una relación laboral, aunque no se apliquen las normas del derecho de trabajo, es el hecho objetivo que la incorporación de un trabajador a la Administración pública por virtud de nombramiento, contrato de trabajo o cualquier otro vínculo legalmente establecido por la ley.”

De tal manera que como resultado del vínculo económico-social y jurídico que se da entre el Estado como persona jurídica en su calidad de patrono y sus empleados, nace la ejecución de una obra en de tipo material-intelectual dando vida jurídica a una relación laboral como tal, puesto que se cumplen con los requisitos mínimos necesarios

²⁵Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Pág. 178.



establecidos en la legislación, para poder determinar dicha institución, no obstante por medio del ordenamiento doctrinal se garantiza que el empleado obtenga la retribución y los medios necesarios para subsistir, como resultado de su esfuerzo físico y mental en el desempeño de un puesto laboral.

3.5. Naturaleza jurídica

Se considera que se deriva de una relación institucional puesto que la relación que existe es estatal y se rige por una ley en específico, no obstante, regula la relaciones económico-social y jurídica que existe entre el Estado como persona jurídica por medio de la administración pública y sus trabajadores, quienes reciben el nombre de servidores públicos.

Con relación a sus derechos y obligaciones devienen de lo que emana el Estado siendo estos por el principio tutelar de los trabajadores, debidamente regulados, en los estatutos de funcionarios y empleados públicos, bajo el amparo del Decreto número 584, el cual posteriormente fue derogado por el Decreto número 1748 del Congreso de la República, Ley de Servicio Civil

3.6. Elementos de la relación de trabajo dentro del Estado

Se puede dar cuando el cargo a ostentar requiere de una preparación académica superior a la de los demás, tal y como lo refiere la doctrina a este respecto, "Cuyo cargo



o desempeño necesita como requisito el poder portar un título universitario que avale el conocimiento que necesita ser aplicado y demostrado.”²⁶

Se considera que, dentro de los órganos administrativos, de la administración pública es de mucha importancia que los puestos o vacantes a ocupar, requieran la calidad de profesionales, ya que esto implica una especialización en determinado arte o ciencia, asimismo técnicos, capaces de desempeñar de correcta manera su función.

a) Estabilidad: El tópico objeto de análisis se hace necesario el uso de la doctrina, para el efecto el autor Mario de la Cueva establece que:” La estabilidad se define como fuente y garantía del Derecho de Trabajo, otorgándole un carácter permanente en la relación laboral, la cual solo a instancia y voluntad propia del trabajador, hace depender su disolución, pero con variadas excepciones para el patrono en el incumplimiento grave de ciertas obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de ambos como sujetos de la relación laboral hace imposible su continuación.”²⁷

La estabilidad se da en relación continua con los servidores públicos como el derecho que poseen a no ser removidos de los cargos que ostentan sino por causa legalmente justificada, puesto que el patrono en este caso el Estado, no posee justificación alguna de removerlos en el momento y tiempo que se considere pertinente, en especial cuando se encuentre en un periodo de cambio de autoridad, pues este derecho se violenta.

²⁶ Fernández Sánchez, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 217.

²⁷ *Ibid.* Pág. 219.



“La estabilidad del empleo como una protección jurídica de los trabajadores sean éstos de la iniciativa privada o del sector público, reviste de gran importancia, pues algunos doctrinarios le llaman estabilidad absoluta o relativa, propia e impropia perfecta e imperfecta, según sean los efectos jurídicos que cause.”²⁸

b) Subordinación: Se puede establecer que este elemento de la relación laboral del trabajador del Estado, se encuentra más encaminada hacia la obediencia que debe de poseer el trabajador con sus superiores o a la voluntad del patrono o representante legal, siendo fijada la subordinación en horarios previamente establecidos y en ley, al igual que los Reglamentos internos de trabajo, puesto que deben cumplir con todos los requisitos de fondo y forma que establece la ley para que puedan adquirir seguridad y certeza jurídica.

La subordinación se basa en aspectos de mayor importancia que para el trabajador son de vital importancia tenerlas en conocimiento, las cuales según la doctrina se verifican, las siguientes: “Subordinación técnica: Tiene como objeto primordial la necesidad de observar Reglamentos técnicos o dictados especiales técnicos.”²⁹

Asimismo, se verifica una subordinación económica, esta ópera en sentido de hacer ver al patrono que el trabajador no trabaja por placer, sino por la necesidad de poder obtener los medios necesarios para su subsistencia y la de su familia.

²⁸ Franco López, Cesar Landelino. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Pág. 119.

²⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 175.



Por último, se verifica la subordinación legal, siendo estas todas aquellas que se pueden observar en la norma jurídica previamente establecida, muestra el Reglamento interior de trabajo debidamente autorizado.

c) Ausencia de riesgos: Se puede establecer según lo estipulado en nuestro ordenamiento jurídico, el Decreto Ley 106 Código Civil específicamente en los Artículos 1649, 1663, 1665 y 1666 que los daños y pérdidas que pueda llegar a sufrir en negocios o campos de trabajo, de manera absoluta se induce en responsabilidad al trabajador, puesto que la responsabilidad de administrar correctamente el negocio recae sobre el patrono. Para los particulares no se regula en la Ley de Servicio Civil, sino que se regula específicamente en el Artículo 88 literal "C" del Código de Trabajo.

d) El Estado como empleador: Se puede decir que al Estado como persona jurídica se le denomina patrono, puesto que es el mayor empleador, debido a la cantidad de puestos laborales que genera; al llamarle patrono se debe hacer la observancia que no se puede confundir como al de una empresa privada, puesto que la normativa jurídica es de diferente aplicación, mientras que los empleados de la iniciativa privada gozan de diferentes privilegios que le otorga el derecho de trabajo, haciendo la salvedad que los servidores públicos únicamente gozan de normas de carácter administrativa.



3.7. Clasificación de contratos bajo los cuales contrata el Estado a sus trabajadores

Para responder a la interrogante inmersa en el tópico objeto de estudio, se debe verificar según lo regulado en lo que para el efecto regula la Ley del Servicio Civil, en congruencia con el manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector público de Guatemala, correspondiente al 2018, el cual ha sufrido modificaciones y siendo este el de aplicación actual, por lo que se puede establecer que la retribución de los servicios de forma personal prestados en relación de dependencia, se encuentran debidamente legislados.

En tal sentido, según lo regulado en el Artículo 31 de la Ley del Servicio Civil, se establece que los: “Los puestos en el servicio del Estado se comprenden en los tipos de Servicio Exento, Servicio sin Oposición y servicio Por Oposición.”

Al analizar la norma al respecto se determina que, el servicio por exento tiene una peculiaridad que corresponde a una discrecionalidad de la autoridad nominadora, porque estos nombramientos son libres no sujetos a las disposiciones de la ley en referencia; con relación a los puestos del servicio sin oposición, se verifica para los aspirantes opten a ser nombrados bajo este régimen no requieren someterse a un proceso de reclutamiento y selección, siendo entonces, esta forma de contratación libre que no requiere mayores requisitos.



No obstante, los antes mencionados, se considera que los puestos del servicio por oposición, que, a considerar de este autor, constituye una de las formas más excelentes para seleccionar a determinado empleado, ya que debe satisfacer una serie de requisitos y someterse a múltiples evaluaciones para determinar la idoneidad y perfil en el puesto.

Asimismo, se verifica en el referido manual, algunas formas de contratación que utiliza el Estado para adquirir a su personal, es por medio de Personal en cargos fijos, estipulan como las erogaciones que realiza en concepto de retribución o complementos del cargo de derechos escalafonarios que se dan mientras el trabajador eleva su conocimiento; asimismo los contratos bajo el renglón presupuestario 011 o personal permanente, siendo este que sus remuneraciones que se dan de forma permanente en sueldos a los funcionarios públicos y trabajadores estatales, cuyos cargos se detallan en distintos presupuestos analítico de sueldos en la administración Pública.

Personal temporal, según el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público de Guatemala (2008) esta división comprende las erogaciones que por atribución a fin al puesto relacionado se haga al personal que ocupa dicho puesto sean de manera temporal en el sector público.

Renglón 022 personal por contrato, se estipulan los egresos en virtud de los sueldos base de los empleados públicos, contratados con la finalidad de prestar servicios, obras y construcciones que sean de manera temporal, siendo el caso que por ninguna



circunstancia el contrato no sobrepasara el período que tiene por duración el servicio, proyecto u obra.

Renglón 023 Interinatos por licencias y becas: Este renglón en particular estipula el egreso en concepto de sueldos base de los trabajadores y empleados públicos que específicamente son contratados para suplir vacantes que son temporalmente cedidas al personal que las ocupa por diversas circunstancias ajenas a su buena voluntad.

Asimismo, el personal por jornal y a destajo, que, de acuerdo con el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, estipula que este grupo comprende los egresos que tienen una peculiaridad distinta a los demás grupos, debido a que la retribución se realiza por cada día y hora. Asimismo los egresos de un salario devengado de manera diaria que se paga a los empleados obreros, operarios y peones, quienes hacen su esfuerzo físico mental de manera temporal principalmente en talleres y similares, no obstante también en la ejecución de proyectos y obras públicas que no necesitan como requisito alguna especie de nombramiento por medio de documentos privados o acuerdos, el cual la retribución deberá hacerse por planilla y cumplir con lo regulado en la Ley, y plasmar un acuerdo de voluntades que derivan a la institución del contrato de trabajo.

3.8. Marco jurídico de los trabajadores del Estado

Para tal efecto se puede encontrar regulado de manera tácita en la Constitución Política de la República de Guatemala específicamente en su Artículo 107 el cual nos



establece: “Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna”.

De tal manera la Corte de Constitucionalidad en su expediente número 3390-2007 define a los trabajadores del Estado como: “Persona ostenta la condición de trabajador del Estado al indicar que son aquellos que están al servicio de la administración pública, sin hacer distinción que tipo de contrato de trabajo vincula al trabajador con el Estado. En consecuencia, es la circunstancia de estar al servicio de la administración pública, la que indicará si una persona es un trabajador del Estado o no; sin necesidad de hacer referencia al tipo de contrato de trabajo que celebró con el ente administrativo.”

Por su parte, el Artículo 108 de la norma en mención, establece que: “Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por Leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por Ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.”

En ese mismo sentido, el Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Trabajadores por planilla. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.”



Por su parte, el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.”

Mientras que el Artículo 111 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las Leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.”

Por su parte, el Artículo 112 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “Prohibición de desempeñar más de un cargo público. Ninguna persona puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que haya compatibilidad en los horarios.”

Para tal efecto se concluye que la relación económica-jurídica que existe entre el Estado y sus trabajadores cuenta con una normativa específica en la cual se detalla de manera tácita su regulación y los efectos que pueden llegar a surtir en dado caso tratarse de regular como un trabajador que labore en la iniciativa privada ya que poseen regulaciones distintas.



Normativa aplicable regulada en nuestro ordenamiento jurídico Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 191 el cual establece: “Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y sus trabajadores se registrarán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.”

La Ley de Servicio Civil en su Artículo 192 establece que: “El Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda.”

Se puede concluir que el Código de trabajo en su parte especial nos refiere que la normativa encargada de regular a los trabajadores del Estado de Guatemala será única y exclusivamente competencia de la Ley de Servicio Civil.

En el Decreto número 11-73 se establece que es responsabilidad de Estado afirmar y Proteger la dignidad de los trabajadores que se encuentren al servicio de la administración pública, así mismo indica que debe ser remunerado el correcto desempeño de los cargos que ostenten de manera pública en forma adecuada justa y decorosa para los servidores públicos, con el fin de que su eficacia y eficiencia seas más acertada a lo que se necesita y espera del trabajador y empleado público , garantizando así su derecho constitucional de percibir un salario a cambio de su esfuerzo físico en igualdad de condiciones, derechos y obligaciones.



De tal manera se puede observar que el Ministerio de Finanzas Públicas crea un manual de clasificación presupuestaria del Sector Público en Guatemala, el cual es el encargado de regular lo referente al sistema de administración financiera del Estado de Guatemala, así mismo establece una serie de parámetros a seguir en lo referido a los sectores, grupos, subgrupos y la institución o entidad del sector público.

3.9. El Código de Trabajo y su relación con los trabajadores del Estado

Se puede concluir que el trabajador en su relación directa con el Estado posee una característica distinta a la de los demás, puesto que su contrato laboral y estatal está regulado debidamente en la Ley de Servicio Civil, puesto que el Código de Trabajo regula la relación económica- jurídica de los particulares, para tal efecto se puede argumentar lo que establece el Artículo 191 de Código de Trabajo, “Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.”





CAPÍTULO IV

4. Ajuste al salario mínimo vigente para los trabajadores del Estado contratados bajo renglón 31

Es importante realizar un ajuste al salario mínimo vigente de los trabajadores del Estado de Guatemala contratados bajo renglón presupuestario 031, según las disposiciones reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en vista que los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas en donde labore personal por planilla, deben ser equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los demás trabajadores del Estado.

Por lo tanto, el Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas deben verificar que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que le corresponda, de tal forma suprimir la desventaja económica que representa para este sector humano y de tal forma puedan obtener el ingreso más adecuado a la realidad económica y necesidades de los trabajadores.

Las entidades del Estado, donde labora personal por planilla, no hacen efectivo el pago del salario mínimo actual, ya que se rigen por el Acuerdo Gubernativo 173-2013, del Presidente de la República de Guatemala, el cual en su Artículo uno, acuerda aprobar con efectos del uno de enero de 2013, la tabla de Títulos de Jornal y su correspondiente jornal diario, con cargo al renglón de gastos 031 jornales, mediante el cual se regula el salario mínimo que en su momento fue aprobado para el año 2013.



El salario mínimo vigente, no es pagado a todos los trabajadores del Estado de Guatemala de forma equitativa y las instituciones encargadas de velar porque dicha garantía constitucional se cumpla, ha sido insuficiente en su labor de atención y asistencia a los trabajadores, es imperativo mencionar que la Oficina Nacional de Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, no realizan la promulgación y divulgación de los derechos de los trabajadores contratados con cargo al renglón de gasto 031 que laboran para el Estado de Guatemala.

Siendo de esta forma que el Estado, debe ser el primer ente rector que debe velar por que las normas legales de trabajo se cumplan y hacerlas cumplir, sin embargo falta a la probidad de cumplimiento a los ciudadanos trabajadores por planilla que prestan sus servicios al Estado de Guatemala, ya que únicamente se queda plasmada en la Leyes quebrantando la atención y asistencia al servidor público y empleado público según lo establecen los Artículos 109 de la Constitución Política de la República, 103 y 104 del Código de Trabajo de Guatemala.

4.1. Última revisión y fijación del salario mínimo para los trabajadores el Estado bajo el renglón 031

Es de suma importancia mencionar que el salario mínimo debería ser fijado y actualizado periódicamente, asimismo el Artículo 89 del Código de Trabajo, regula que: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma



empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.”

Asimismo, es importante mencionar que en el salario mínimo se regula que cada trabajador tiene derecho de ganar un salario mínimo que cubra con sus necesidades materiales, morales y culturales, es importante también tomar en consideración lo que para el efecto regulan los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, en virtud que Guatemala ha ratificado los mismos, por lo que es importante hacer referencia a lo conducente.

El Convenio Internacional del Trabajo número 26 Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por el Estado Guatemalteco el día 4 de mayo de 1961: “El salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas.”

Dichas regulaciones hacen referencia a las obligaciones contraídas por el Estado de Guatemala, al ser signatario se comprometió a establecer mecanismos o instrumentos que permitan la fijación de lo mínimo del salario de los trabajadores, instando dicho instrumento internacional a que entre otros el Estado de Guatemala a establecer salarios mínimos aun de oficio.



En congruencia con lo anterior, el convenio internacional del trabajo número 95, celebrado en Ginebra el 8 de junio de 1949, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952, establece que los aspectos más importantes que regula este convenio son las medidas que protegen el salario del trabajador.

Dentro de lo que regula, se encuentra lo siguiente, considerando que el salario representa toda retribución o comisión que el trabajador perciba del patrono sea cual fuere su denominación” entre otros, lo que se busca es establecer que el trabajador goce de varios instrumentos relacionado con la protección del salario mínimo.

No obstante, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que el Derecho del trabajo es un derecho de toda persona y una obligación social, siendo también importante que el Estado de Guatemala debe garantizar la igualdad de salario para el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, así como la fijación del salario mínimo.

Para garantizar el salario mínimo de los servidores públicos contratadas bajo el renglón presupuestario 031, el Ministerio de Finanzas Públicas ha emitido el Acuerdo Gubernativo No. 173-2013, de fecha 3 de abril de 2013 por medio del cual dejó sin vigencia el Acuerdo Gubernativo Número 359-2012 el cual tuvo validez hasta el día 2 de abril de 2013.

Sin embargo, pese a que no se ha actualizado dicha normativa, claramente provoca que se generen daños y perjuicios en el patrimonio de los servidores contratados bajo



el renglón presupuestario 031 Jornales, toda vez que en el mismo se regula que el salario a partir del 1 de enero de 2013 por día a título de jornal con cargo al renglón de gasto 031 Jornales, se mantiene tal cual como se reguló en el mes de abril del año 2013 hasta la presente fecha, por lo que evidentemente el mismo no se ajusta a la realidad actual.

4.2. Análisis del Acuerdo Gubernativo 173-2013, del Presidente de la República de Guatemala

La Ley es la única fuente formal de derecho, que regula las relaciones entre los miembros del conglomerado social, en el caso que se ocupa y se analiza, es importante mencionar que el derecho del trabajo nace como consecuencia de una serie de movimientos sociales que se motivaron en su momento por la necesidad de dignificar la labor, la prestación de la fuerza de trabajo; y así dejar a un lado los procesos esclavistas, lo cual se podría considerar que la actual legislación, en vez de avanzar pareciera que estuviese retrasando y remontándose a tiempos en los que evidentemente existía esta forma de trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula que el derecho del trabajo, es un derecho humano de toda persona y una obligación social, ya que por medio del trabajo se crean nuevas oportunidades y se satisfacen necesidades por medio del mismo, es también de suma importancia mencionar que, el Estado tiene la obligación de garantizar el cumplimiento de estos derechos, asimismo, garantizar igualdad del salario para el trabajo que es equitativamente prestado en igualdad de



condiciones, es decir que no puede pagársele menos de lo que la Ley establece a una persona por simples motivaciones personales.

En razón de lo antes expuesto; y con relación al Acuerdo Gubernativo, número 173-2013, con vigencia a partir del uno de enero de 2013, el cual surge derivado del principio de evolución y superación mínima que derogó el Acuerdo Gubernativo número 52-2012, con el propósito de equiparar las mejoras salariales para los trabajadores contratados a títulos de jornal y correspondiente jornal diario con cargo al renglón presupuestario de gasto de 031 jornales.

Por lo que el propósito del referido instrumento jurídico es establecer un salario mínimo por día, estableciendo la cantidad mínima de Q 71.40 por día para los trabajadores contratados bajo el renglón antes mencionado, es importante hacer referencia que, en ese entonces, para las actividades no agrícolas y actividades agrícolas, se regulaba el salario de Q 71.40, por lo que se entiende que hubo una equiparación para los trabajadores del Estado contratados bajo en el renglón de gasto 031 jornales, ya que existía una mejora para el salario mínimo.

En ese sentido, el Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Finanzas públicas debe promover y garantizar la equiparación de salarios de todos los trabajadores que están al servicio de la administración pública, esto con el propósito de que el trabajador pueda vivir una vida digna que le permita cubrir todas sus necesidades básicas y la de su familia, sin embargo a la presente fecha, no ha sufrido actualización el referido instrumento jurídico, no obstante que el salario mínimo para las otras actividades ha



tenido varias modificaciones para dignificar la fuerza de trabajo prestada por los trabajadores.

4.3. Diferencia salarial entre los trabajadores que laboran bajo el renglón 031 en comparación con distintos renglones presupuestarios

El termino diferencia, según el Diccionario de la Real academia española, es: "Cualidad o accidente por el cual algo se distingue de otras cosas, variedad entre cosas de una misma especie, controversia, disensión u oposición de dos o más personas entre sí."³⁰

En el presente asunto, se busca establecer la existencia de posibles diferencias entre los salarios de los trabajadores de la Dirección General de Límites y Aguas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores contratados bajo el renglón presupuestario, 011, 022 y 031, derivado que el principio de igualdad requiere que no exista disparidad en ambos escenarios.

Con base en lo anterior, se establece que los salarios para los trabajadores del referido órgano administrativo, contratados bajo el renglón 011 y 022, devengan un salario conformado por una base, bono profesional, Bono Minex, Bono 66-2000, Bono antigüedad, complemento al salario y gastos de representación que evidentemente según el puesto nominal que desempeña cada empleado o funcionario público sobre pasa los niveles que contempla el salario mínimo.

³⁰ Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Vigésimo Tercera Edición, 23, Versión en línea <<https://dle.rae.es>> (Consultado: el 7 de marzo de 2022).



Por otro lado, también es importante mencionar que, en relación al salario que devengan los trabajadores de la referida institución, contratados bajo el renglón de gasto 031 jornales, el mismo se encuentra conformado por, salario mensual, Bono 66-2000, Bono 031, Bono antigüedad, los cuales, al sumarse, reflejan un salario cerca del mínimo establecido en Guatemala para las actividades agrícolas y no agrícolas.

Es por ello se indica que, el trabajador del Ministerio de Relaciones Exteriores contratados bajo el renglón 011 y 022 devengan un salario por arriba de lo fijado como salario mínimo, mientras que los trabajadores de la misma institución, contratados por el renglón presupuestario 031 devengan un salario cerca del denominado salario mínimo, siempre y cuando se agreguen los demás rubros que forman parte del total del salario, por lo que dentro del referido órgano administrativo existe una notable y evidente diferencia entre los salarios, de conformidad con el salario diario establecido en el Acuerdo Gubernativo No. 173-2031 y el salario mínimo actual fijado por día.

4.4. El contrato 031 en Guatemala, su origen, evolución y finalidad

La premisa de los contratos 031 en el Estado de Guatemala, surge en el servicio civil, ya que este tipo de contratos según la doctrina es: "Conjunto de normas, reglas, valores, rutinas y procedimientos que a través de su interacción dan cuenta de la configuración de un modelo de empleo público profesional."³¹

³¹Ramio, Carles y Miquel, Salvador. *Instituciones y nueva gestión pública en América latina*. Pág. 24.



El servicio civil constituye el trabajo como un empleo con la especialidad de público, porque dentro de sus funciones según el Artículo 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que es una función pública que desarrolla todo empleado público, asimismo, es importante mencionar que esa condición especial se adquiere por medio de contrato o nombramiento.

Los primeros vestigios del referido instituto se remonta a finales del siglo XVIII, en algunos países de Europa y América, se caracteriza este momento en virtud que los funcionarios públicos pasaron del servicio a la Corona al servicio del Estado, ya que la voluntad del pueblo soberano reemplazo todas aquellas intenciones ilegítimas del monarca, ya que la voluntad soberana debería ser ejecutada por servidores públicos obedientes de rigor, competencia, responsabilidad, se caracterizaban por ser admiración del pueblo por el servicio que prestaban.

De acuerdo con el desarrollo histórico del derecho laboral específicamente con lo relacionado al servicio civil, según, longo, son, cinco los procesos históricos: "La separación de lo público y lo privado, la separación de lo político y lo administrativo, el desarrollo de la responsabilidad individual, la seguridad en el empleo y la selección por mérito e igualdad."³²

Se verifica que, en Guatemala, mucho antes de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, las relaciones jurídicas entre el Estado en su calidad de patrono y los empleados públicos no tenían una legislación específica que regulara sus

³² Martínez, Julio. *Elementos del derecho de trabajo y seguridad social*. Pág. 189.



relaciones, derechos y obligaciones, es decir, existía un desorden en cuanto a aplicación y en todo lo concerniente a garantizar un mínimo de derechos laborales.

Otra de las falencias que menciona, longo, en la historia del derecho del trabajo: “Referente a las relaciones jurídicas del estado como patrono y sus trabajadores como empleados públicos, es lo relacionado a la selección de personal, porque no existía un procedimiento legal, por lo que grandes avances se tuvieron en Guatemala, específicamente en los años 1955, 1956 y 1957, en virtud que, se funda la oficina de censo clasificación de empleados públicos, se emitió un estatuto provisional de los trabajadores del Estado y se creó el departamento nacional de personal, con el propósito de elaborar un estudio técnico y financiero para la adopción del sistema de clasificación de puesto y de selección de personal y posteriormente se crea el Departamento de Servicio Civil, el cual está diseñado para adoptar un plan de clasificación de puestos.”³³

Por último, en el año 1968, específicamente el dos de mayo, el Congreso de la República de Guatemala, emitió la Ley del Servicio Civil, Decreto número 1748, la cual entró en vigencia a partir del 1 de enero de 1969.

Con relación al contrato de trabajo 031 jornales, tiene su origen en los contratos de trabajo por unidad de tiempo, el cual se le retribuye al trabajador por unidad de horas u otras medidas de tiempo, es decir que esta forma de contratación implica el pago del

³³ *Ibid.* Pág. 195.



salario por día o por semana, la unidad de tiempo es la jornada legal establecida, en este caso no se verifica el rendimiento de la labor efectuada.

Es sustancial señalar que los trabajadores por planilla, según el Acuerdo Ministerial del Ministerio de Finanzas Públicas Número 173-2013, son obreros, operarios entre otros los que prestan sus servicios en talleres u otros similares, asimismo; prestan su fuerza de trabajo en proyectos de obras públicas, según el análisis realizado se determina que el salario se paga por día o por hora.

Este personal se encuentra contratado por los órganos administrativos de la administración pública que lo requiera, siendo su salario erogado a cargo del renglón 031 denominado jornales, que, con base en el Manual de Clasificaciones presupuestarias para el sector público en Guatemala, se ubica en el grupo 0 subgrupo 03 personal por jornal y destajo.

En tal sentido, los trabajadores por planilla contratados bajo el renglón 031, tiene su origen en el año 1947, mismo año en que fue emitido el decreto número 330, primer Código de trabajo en Guatemala, estando comprendido lo aludido en el Artículo 191 el cual prescribe lo siguiente: "Trabajador del estado o de sus instituciones, es toda persona que presta a aquel o a estas o las municipalidades, un servicio material, intelectual, o de ambos géneros en virtud del nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, o por el hecho de figurar en las listas de presupuesto o en las de pago por planilla, cualquiera de estas últimas circunstancias sustituye para los efectos legales al contrato escrito de trabajo."



Posteriormente según la evolución que se verifica, el Decreto 570 de año 1956, el cual no presentó más modificaciones a la ley en relación a los derechos de los trabajadores por planilla, este Decreto por razones de actualización fue derogado por el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la peculiaridad de ambos Decretos radica en que emiten los trabajadores por planilla de la administración pública, y por último en la Constitución Política de la República de Guatemala, del año 1965 que en ella se disponía el principio de igualdad relacionado con los derechos entre los trabajadores que devengan salarios presupuestarios y remunerados por medio de planilla, por lo que se verifica que en Guatemala alrededor de setenta años ha sido utilizada la modalidad de trabajadores por planilla.

4.5. El salario mínimo en Guatemala

Particularmente se concibe por este autor la institución del salario, es aquella retribución que el elemento personal denominado patrono entrega al trabajador en razón de servicio o trabajo prestado, lo cual evidentemente excluye aquella concepción a los sinónimos de esclavitud.

Con relación a lo que es salario mínimo, refiere Manuel Ossorio, que: “El salario mínimo es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la Ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos ese mínimo.”³⁴

³⁴ Ossorio, Manuel. *Op. Cit.* Pág. 862.



Particularmente se concibe por este autor la institución del salario es aquella retribución que el elemento personal denominado patrono entrega al trabajador en razón de servicio o trabajo prestado, lo cual evidentemente excluye aquella concepción a los sinónimos de esclavitud.

Es por ello que, el salario mínimo es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la Ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos ese mínimo.

Tomando en consideración el jornal diario establecido en el Acuerdo Gubernativo 173-2013, el Estado de Guatemala quien hace las veces de patrono debería ser el primer ente rector en cuanto al pago del salario mínimo a todos los trabajadores de la República de Guatemala, incluyendo al personal por planilla.

De lo anterior, el Código de Trabajo, regula que salario o sueldo es “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos.

4.5.1. Clasificación de los salarios mínimos en Guatemala

Para determinar las clases de salarios mínimos reguladas en la legislación guatemalteca, es importante realizar un análisis integral de la norma del derecho del trabajo, ya que al realizar el mismo, se desprende que las clases de salarios mínimos en Guatemala se determinan por los siguientes; para Actividades agrícolas, no



agrícolas, Actividad exportadora y de maquila; y para trabajadores del Estado. Por lo anterior, se establece que el salario mínimo para las denominadas actividades agrícolas son las siguientes: "Salario diario Q 94.44, salario mensual de Q 2,872.55, más Q250.00 de bonificación incentivo, salario total Q 3,122.55".

Asimismo, para las actividades no agrícolas, el salario no varía tanto, sin embargo, es necesario referirla a efecto de poder tener una mejor conceptualización del objeto de estudio: "Salario diario Q 97.29, salario Mensual de Q 2,959.24, más bonificación incentiva de Q 250.00, salario total Q 3,209.24".

Por último, para el sector exportador y de maquila, el "Salario diario es de Q 88.91, salario mensual de Q 2,704.35, más bonificación incentivo de Q 250.00, salario total de Q 2,957.35."³⁵

Con relación a los trabajadores del Estado, el salario mínimo vigente de los trabajadores del Estado de Guatemala y sus entidades descentralizadas o autónomas se rigen específicamente a lo que deben recibir en su respectivos presupuestos, existen algunos renglones como el denominado jornales o bien 031, el cual dependiente del presupuesto para dicha plaza, así devengará el trabajador, sin embargo es oportuno señalar que a veces dicho ingreso está por debajo de lo que refieren las Leyes del país.

De lo anterior también es pertinente señalar que, en los casos de unidad de obra o participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, los trabajadores que

³⁵ <https://www.mintrabajo.gob.gt/> (Salario mínimo, consultado: el 10 de marzo de 2022).



sean remunerados por pieza a destajo o alzado no podrán ser perjudicados en ningún momento menor a lo establecido en la Ley.

De lo anterior el autor del presente informe, hace alusión a que la estimación de ciertos productos específicamente en los alimentos ha incrementado, y que pese a ello existen también buenas resultas en cuanto a los pocos aumentos que ha tenido el salario mínimo, no obstante, es importante puntualizar que no se deben dejar por un lado el tema de los gastos de otra naturaleza que también inciden en el nivel de vida y el poder de compra de la mayor suma recibida en concepto de salario.

4.5.2. Procedimiento para la fijación del salario mínimo en Guatemala

Como cuestión preliminar es importante hacer mención que la institución de la fijación del salario mínimo en Guatemala se encuentra debidamente regulado en el Artículo 103 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, en el cual se regula que toda persona sometida a trabajo tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus obligaciones como jefe de familia.

Se verifica entonces que el propósito de la norma aludida es que toda persona que preste su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración económica que le permita cumplir con sus obligaciones como jefe de familia, asimismo según la Ley dicho salario debe ser considerado como mínimo el que le permita cubrir sus necesidades básicas dentro de su familia.



El Artículo 104 del Código de Trabajo, regula que la fijación del salario mínimo no es igual para los trabajadores del sector privado y del sector público, toda vez que la norma citada, regula que: “El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.”

Es importante mencionar que la norma citada hace una rara distinción que se puede interpretar que los trabajadores del Estado no tienen derecho a un salario mínimo, es decir que el legislador consideró que el salario mínimo será fijado únicamente para el trabajador que preste su fuerza de trabajo para el sector privado, ya que para los trabajadores que presten su fuerza de trabajo para un órgano administrativo de la Administración Pública, estos deben ser sujetos al presupuesto que tengan dichos órganos administrativos.

Lo anterior pudiese contravenir lo que se regula en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, por lo que el Estado de Guatemala debe garantizar la igualdad salarial para el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, por lo que en el presente apartado se verifica que el Estado pudiese violentar derechos laborales de los trabajadores al servicio público del Estado.

No obstante, lo anterior, se comprueba que para la fijación del salario mínimo es necesario que concurren ciertos requisitos y la participación de ciertos actores, la



comisión nacional del salario adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias que cumplen la función de ser órganos rectores de asesoramiento en relación a la fijación del salario mínimo.

Las comisiones paritarias de trabajo se encuentran integradas por patronos y trabajadores, quienes son debidamente nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión social, conformados en enero de cada año que corresponda según el Código de trabajo.

Es importante mencionar que las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo deben realizar estudios que permitan verificar en carne propia el costo de la canasta básica, utilizando diversos medios para obtener información objetiva, siendo importante también precisar que sectores son los que se analizan para obtener información objetiva y palpable para que la misma sea analizada previo a establecer la fijación de salario mínimo.

Las actuaciones que se derivan del que hacer de las comisiones, se encuentran legitimados para solicitar informes a empresas particulares e instituciones públicas, lo anterior para poder establecer de manera concreta y palpable la forma de cómo se puede fijar el salario mínimo.

Posteriormente, el Organismo Ejecutivo al tener a la vista los informes y dictámenes correspondientes, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión social emita el Acuerdo correspondiente para la fijación del salario mínimo para cada actividad, la



connotación de la fijación del salario mínimo modifica automáticamente todos los contratos de trabajo que regule un salario mínimo inferior al actual.

4.5.3. Teorías sobre la fijación del salario mínimo

Las teorías referidas en el asunto objeto de estudio, advierte que convergen en un mismo factor determinante, referente a que el mismo sea equitativo según la fuerza de trabajo que se preste de forma material o intelectual, por ello es importante verificar porque lo que se requiere es entender que fundamentos se utilizan para establecer el mismo como fijación mínima.

Para desarrollar de manera integral las teorías aludidas es necesario que exista referencia de doctrinarios al respecto, en ese sentido se verifica que, los señores Santo Tomás de Aquino, Karls Marx, John Stuart Mill, han establecido ciertas características dentro de estas teorías, por lo que es importante referir lo correspondiente.

Para tal caso se contempla que, se tomaba como base las consideraciones morales y la influencia de la costumbre, para uno de los referidos filósofos, el salario debía ser justo y para ello debía de proporcionar todos los elementos necesarios para ubicarse y posicionarse en lo social, a criterio de este autor, considera que el objetivo de esta teoría se centra en el hecho que el trabajador para que tenga una vida digna necesita tener un salario que permita cumplir ese ideal.



Por otro lado, se sostenía que, dentro de los sistemas, entre otros, el capitalista, la fuerza laboral rara vez percibe una retribución o remuneración superior a lo que se considera como mínimo para la subsistencia, esta se enfoca que los capitalistas se adueñan incluso de los trabajadores que eran considerados para esta teoría como cosas.

En ese sentido, considera que, lo que trasciende en esta teoría, es el hecho necesario que el trabajador sea posicionado de manera preferente por la ley para no sufrir vejámenes por parte del patrono capitalista.

Por último, se pueden explicar los motivos que tiene el patrono para no pagar lo que es considerado como justo para los trabajadores, esta teoría explica el límite que tiene un empresario en su calidad de patrono que está dispuesto a pagar a sus trabajadores, es decir que no verifica si lo que está pagando es justo o no, es decir que no existe el equilibrio equitativo de igual salario por igual trabajo prestado.

4.5.4. Marco jurídico internacional del salario mínimo en Guatemala

Para establecer lo relacionado a la regulación vigente que determina todo lo relacionado a la institución del sueldo o salario mínimo es necesario que de conformidad con los Artículo 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se haga referencia en primer lugar a los convenios internacionales en materia de derechos humanos laborales ratificados por Guatemala.



En congruencia con lo anterior, se establece que el convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, se regulan específicamente en el Artículo segundo 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. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.”

En el Artículo tres del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, se regula que “Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) 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;
- 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.”

Por último, también vale la pena mencionar que, en el Artículo cuatro de la norma legal citada, se regula que: “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.”

Guatemala, con base al principio de supremacía Constitucional establecido en los Artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ha adoptado derechos humanos laborales de categoría y observancia internacional contenidos en los tratados y convenios internacionales, los cuales por regular derechos humanos y con base a las normas citadas adquieren categoría de derecho interno aplicable a todos los habitantes de Guatemala.

Derivado de lo antes expuesto, se contrasta que el Estado de Guatemala que ha inobservado las normas de derecho interno en relación a la fijación de los salarios mínimos para los trabajadores o servidores públicos contratados bajo el renglón presupuestario 031 Jornales, también se constata la inobservancia del Convenio 131 de la Organización Internacional del trabajo, ya que no cumple con lo establecido en el Artículo segundo numeral primero, en relación a la no reducción de los salarios.

Lo anterior, porque no realiza las acciones pertinentes a mantener actualizados los salarios cada que exista una fijación del salario mínimo para los trabajadores a nivel general y particularmente a los contratados bajo el renglón presupuestario 031.

Asimismo, en el referido instrumento internacional el Estado de Guatemala incumple y vulnera el Artículo cuarto, toda vez que, al ser signatario del mismo, el Estado de Guatemala está realmente obligado a mantener todos los 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, inclusive a los trabajadores del Estado, ya que no debe haber disminución salarial entre la clase obrera.

Por lo que por medio de la investigación objetiva realizada por este autor, se considera que el salario mínimo vigente, no es pagado a todos los trabajadores del Estado de Guatemala de forma equitativa y las instituciones encargadas de velar porque dicha garantía constitucional se cumpla, han sido insuficientes en su labor de atención y asistencia a los trabajadores, es de mencionar que la Oficina Nacional de Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, no realizan la promulgación y divulgación de los derechos de los trabajadores contratados con cargo al renglón 031 que laboran para el Estado de Guatemala.

Por lo que se verifica que no solo se incumple la normativa nacional sino también la normativa internacional en materia de derechos humanos, ya que en Guatemala no existe suficiente esfuerzo para respetar los derechos de los grupos vulnerables, en el presente caso a los servidores que también no dejan de ser trabajadores por prestar su fuerza de trabajo a un órgano administrativo que forma parte del Estado, como lo es el caso de los trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario 031, quienes deben gozar en todo momento de la protección de la legislación tanto nacional como internacional relacionada no solo con la fijación del salario mínimo sino también todos los derechos humanos de los trabajadores a nivel general.



4.6. Vulneración de los derechos del trabajador contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que: “Son Derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación y la actividad de los tribunales y autoridades.”

El referido texto constitucional contempla los Derechos Humanos Sociales mínimos que la legislación debe garantizar a cada trabajador, ya que son derechos mínimos que el trabajador debe gozar; y bajo ninguna circunstancia está permitido que estos puedan ser objeto de renuncia, disminución o tergiversación hacia el trabajador, por el contrario, estos deben ser de estricto cumplimiento. Con relación al inciso f) se verifica: “Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.”

El Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Regula los derechos Inherentes a la persona humana: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona” asimismo regula que “Serán nulas ipso jure las Leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los Derechos que la Constitución garantiza.”

De lo anterior la Honorable Corte de Constitucionalidad dentro del expediente Número 330-92 de fecha 1 de febrero de 1994, ha opinado que: “Uno de los principios fundamentales que forma al Derecho guatemalteco, es el de supremacía constitucional,



que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como Ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho. La superlegalidad constitucional se reconoce, con absoluta precisión, en tres Artículos de la Constitución Política de la República: el 44, 175 y el 204.”

Es decir, que no existe norma que contrarié la Constitución porque de hacerlo se debe aplicar el Principio de Supremacía Constitucional declarando nulo de pleno derecho, en virtud que obstaculizaría la razón de las garantías que regula el derecho Constitucional a favor de la población objetiva.

La Vulneración, en el contexto general, constituye trasgredir, quebrantar o violentar determinada disposición legal, cuando se violenta un precepto legal, se vulneran lo que en ella se regula, y por ello en múltiples ocasiones se debe observar todos los procedimientos establecidos en la Ley para no violentar derechos humanos.

En tal sentido, la investigación en la materia busca verificar vulneración referente al Artículo 109 de la Carta magna, la cual regula que: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores.”

La ley establece un parámetro dentro del principio de igualdad, asimismo debe interpretarse en congruencia con el principio tutelar de los trabajadores lo referente a la equiparación de sueldos y demás derechos de los trabajadores que laboran por planilla



para el Estado, lo anterior no se cumple por el Estado de Guatemala, toda vez que el Ministerio de Finanzas Públicas, a través del Acuerdo Gubernativo 173-2013, regula los salarios mínimos por día para los trabajadores por planilla, el cual evidentemente no responde a la última actualización del salario mínimo vigente para las distintas actividades que en él se regulan.

Por lo tanto, el Estado de Guatemala muestra poco interés en buscar la forma de equiparar estos salarios, que hasta el día de hoy se siguen pagando a los trabajadores por planilla, es decir aquellos que han sido contratados bajo el renglón de gasto 031 denominados jornales, por lo que para no afectar la dignidad de dichos trabajadores públicos es necesario que el Estado de Guatemala actualice y por ende equipare dicho Acuerdo Ministerial en razón del salario mínimo actual.

4.7. Convenios internacionales que vulnera el Estado de Guatemala bajo la contratación 031

Como se ha dicho anteriormente dentro de este contexto, Guatemala es signatario de varios instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos, lo que se traduce en Derecho interno, ya que Guatemala por medio de su legislación la ha adaptado a su ordenamiento jurídico, pues lo que se busca es dignificar la condición humana de toda persona.

En sentido de lo antes expuesto, se verifica que el Estado de Guatemala, al ser signatario del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, se ha



comprometido a cumplir con lo que en él se ha regulado, el respectivo instrumento internacional tiene por objeto regular que los Estados parte se deben comprometer para que por medio de su legislación interna se fije el salario mínimo para todos sus trabajadores.

Sin embargo al confrontar lo regulado en el referido instrumento internacional, con la legislación guatemalteca específicamente el Acuerdo Ministerial Número 173-2013 del Presidente de la República, en el que se regulan las contrataciones bajo el renglón de gasto 031 jornales, sin embargo los trabajadores únicamente devengan un salario inferior al que devenga un trabajador del sector privado dentro de la actividades agrícolas o no agrícolas, es decir que el Estado de Guatemala no cumple con el compromiso abordado en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, lo cual al no cumplirse, se vulneran derechos humanos de los trabajadores.

4.8. Últimos cinco salarios mínimos en Guatemala y su análisis frente al salario de los trabajadores del Estado bajo la contratación 031

Es importante realizar un análisis retrospectivo sobre el instituto del salario mínimo, en Guatemala, específicamente del año 2011 al año 2015, debiendo confrontarlo con el salario que devengan los trabajadores del Estado bajo la contratación 031 Jornales, constatando que desde el año 2013 el Acuerdo Gubernativo 173-2013 es obsoleto.



Como se ha analizado anteriormente, referente al salario es lo mínimo que tendrá el trabajador para subsistir, tanto para él como para su familia, no obstante, la Ley faculta al patrono según sus capacidades de poder superar esas condiciones mínimas.

Sin embargo según pasan los años, el poder adquisitivo que representa el salario mínimo suele ser cada vez muy escaso que no permite tener acceso ni siquiera los productos contenidos en la canasta básica, y esto se logra verificar que en el año 2011, el salario mínimo para las actividades agrícolas diario es de Q63.70, salario mensual de Q1,937.54; para las actividades no agrícolas, el salario diario es de Q63.70, y mensual Q1,937.54 y para los trabajadores de exportación y maquila o textil, devengaban un sueldo de Q59.45 y salario mensual de Q1,808.27, lo anterior fue regulado mediante Acuerdo Gubernativo número 388-2010.

En el año 2012, mediante Acuerdo Gubernativo número 520-2011, el salario mínimo por día para los trabajadores agrícolas y no agrícolas era de Q68.00 y mensual de Q2,074.00, el de exportación y maquila por día Q62.50 y mensual de Q1,906.25, este estuvo vigente a partir del uno de enero del año 2012 al 31 de diciembre de 2012.

En el mismo sentido, en el año 2013, por medio del Acuerdo número 359-2012, el salario mínimo por día para los trabajadores agrícolas y no agrícolas correspondía a Q71.40 y sueldo mensual de Q2,171.75, para los trabajadores de exportación y maquila por día de Q65.63 y mensual de Q1,996.25, el cual estuvo vigente del uno de enero al 31 de diciembre del año 2013.



Posteriormente en el año 2014, mediante el Acuerdo Gubernativo número 537-2013 hubo un incremento al salario mínimo, el cual para las actividades agrícolas y no agrícolas de Q74.97 y mensual de Q2,280.34 y para las actividades de exportación y maquila el salario mínimo por día correspondía a Q68.91 y mensual de Q2,096.06 este se mantuvo vigente hasta el 31 de diciembre del 2014.

Por último, en el año 2015, mediante Acuerdo Gubernativo, Número 470-2014, el salario mínimo tuvo incremento para las actividades agrícolas y no agrícolas por día de Q78.72 y mensual de Q2,394.40 y para exportación y maquila un salario mínimo por día de Q72.36 y mensual de Q2,200.95.

Al momento de cotejar el salario mínimo del año 2013 frente al salario de los trabajadores del Estado contratados bajo el renglón 031, denominado jornales, autorizado mediante Acuerdo Gubernativo 173-2013 del Presidente de la República, el cual nació a la vida jurídica en virtud de actualizar el salario según las actividades agrícolas y no agrícolas un salario mínimo por día de Q 71.40, sin embargo a la presente fecha se establece que ese mismo salario sigue siendo utilizado para retribuir la fuerza de trabajo prestada por los trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario de gasto 031, denominado Jornales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Tal como lo establecen las disposiciones reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en vista que los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas en donde labore personal por planilla, deben ser equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los demás trabajadores del Estado, los trabajadores que se rigen por el Acuerdo Gubernativo 173-2013, del Presidente de la República de Guatemala, vulnera el derecho fundamental del salario mínimo.

El derecho a un salario mínimo es un derecho humano fundamental que está protegido por la norma suprema no debiendo existir una diferencia de desigualdad salarial entre los trabajadores del estado que laboran bajo renglón 031, en comparación de los demás trabajadores del Estado contratados en los distintos renglones presupuestarios.

Con la finalidad de no vulnerar los derechos humanos de los trabajadores contratados bajo el renglón 031 jornales, se deben crear políticas públicas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para supervisar el control del pago y respeto a los derechos laborales de los trabajadores del Estado, específicamente los contratados bajo el renglón 031; asimismo, es necesario que se proceda a realizar su actualización correspondiente para que no se continúe vulnerando la disposición correspondiente a la equiparación de salario y demás derechos de los trabajadores, por lo que para resolver esta problemática, es necesario que se actualice el Acuerdo Gubernativo objeto de estudio.





ANEXO



| Fundado en 1880 |

Diario de Centro América

ÓRGANO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, C. A.

JUEVES 11 de abril de 2013 No. 79 Tomo CCXCVI

Director General: Gustavo René Soberanis Montes

www.dca.gob.gt

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁ:

ORGANISMO EJECUTIVO	
MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS	
Acuerdos aprobar con efectos del 1 de enero 2013, la Tabla de Títulos de Jornal y su correspondiente Jornal Diario, con cargo al renglón de gasto 031 Jornales.	Página 1
MINISTERIO DE LA DEFENSA NACIONAL	
Acuerdos sobre las acciones REMEDIAS AL ACCIDENTO OCEANográfico NÚMERO 457-02, DE PROXIMA 19 DE JUNIO DE 1992.	Página 4
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS	
Acuerdo sobre el precio de mercado del petróleo crudo nacional determinado provisionalmente para el mes de FEBRERO de 2011 contratado en el Acuerdo Ministerial número 29-0813 del doce de febrero del día en base.	Página 4
ANUNCIOS VARIOS	
- Modificaciones	Página 5
- Constituciones de Sociedad	Página 5
- Modificaciones de Sociedad	Página 5
- Dissoluciones de Sociedad	Página 5
- Registros de marcas	Página 5
- Trámites Superiores	Página 7
- Edictos	Página 8
- Permisos	Página 11
- Convocatorias	Página 13

Diario de Centro América

ATENCIÓN

Las publicaciones que se realizan en el Diario de Centro América, se publican de conformidad con el original presentado por el autor, en consecuencia cualquier error que se cometa en ese original, el Estado de Guatemala no asume ninguna responsabilidad.

Por lo que respecto de los errores cometidos con los siguientes requisitos:

- El Archivo digital deberá ser **VERTIBLE EN WORD PARA LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:**
 - Modificaciones
 - Constituciones de Sociedades
 - Modificaciones de Sociedades
 - Dissoluciones de Sociedades
 - Registros de marcas
 - Trámites Superiores
 - Edictos
 - Permisos
- LAS CONVOCATORIAS Y LOS ACUERDOS SEMANALMENTE:**
 - Word editable
 - JPG
 - EPS
 - PDF
 - DOC
 - Tachas en Escudo de Armas
 - 300 dpi
 - de Resolución
- Señalar datos e impresión final.
- Legibilidad en los números.
- No usar caracteres, tachaduras, marcas de libro o legados.
- No se aceptan fotografías Angulares.
- Que la firma de la persona responsable y su correspondiente se encuentren fuera del área del documento.
- Discrepancia con el Archivo completo del Archivo, Títulos y Números de Convocatorias.
- Números e historias de teléfono de la persona responsable de las publicaciones, para cualquier consulta posterior.

ORGANISMO EJECUTIVO



MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

Acuerdos aprobar con efectos del 1 de enero 2013, la Tabla de Títulos de Jornal y su correspondiente Jornal Diario, con cargo al renglón de gasto 031 Jornales.

ACUERDO GUBERNATIVO No. 173-2013

Guatemala, 3 de abril de 2013

El Presidente de la República,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, por lo que el Estado debe garantizar la igualdad de salario para el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, así como la fijación del salario mínimo de conformidad con la ley.

CONSIDERANDO:

Que a través de Acuerdo Gubernativo No. 359-2012 del 23 de diciembre de 2012, se fija en SETENTA Y UN QUETZALES CON CUARENTA CENTAVOS (Q.71.40) el salario mínimo, para las Actividades Agrícolas y las Actividades No Agrícolas, a partir del uno de enero de dos mil trece, con el propósito de garantizar a los trabajadores las condiciones que les permitan su desarrollo integral y que puedan atender sus necesidades básicas para mejorar su nivel de vida y el de su familia.

CONSIDERANDO:

Que derivado de lo anterior, es necesario equiparar a esa normativa jurídica, los jornales que actualmente se aplican en el Organismo Ejecutivo y en las Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado, los cuales se encuentran regulados en el Acuerdo Gubernativo número 52-2012 del 16 de marzo de 2012, debiendo para el efecto emitir la disposición legal correspondiente.

POR TANTO:

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 183 incisos e) y q) de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en lo establecido en el Artículo 195 de la citada Carta Magna.

EN CONSEJO DE MINISTROS,

ACUERDA:

Artículo 1. APROBACIÓN. Aprobar con efectos del 1 de enero 2013, la Tabla de Títulos de Jornal y su correspondiente Jornal diario, con cargo al renglón de gasto 031 Jornales, que a continuación se detalla:



Grupo Ocupacional Título de Jornal	Jornal diario en Quetzales	MAQUINARIA Y EQUIPO	
BODEGA Y ALMACENAJE		Auxiliar de Operación de Maquinaria y Equipo	71.40
Auxiliar de Bodega	71.40	Operador de Equipo	72.54
Bodeguero I	73.59	Operador de Maquinaria	73.59
Bodeguero II	74.63	Encargado I de Operaciones de Maquinaria y Equipo	75.64
Bodeguero III	75.64	Encargado II de Operaciones de Maquinaria y Equipo	78.25
Bodeguero IV	76.59		
CARPINTERÍA		MATERIALES Y SUELOS	
Auxiliar de Carpintería	71.40	Trabajador de Materiales y Suelos	72.54
Carpintero I	72.54	Auxiliar de Perforación de Suelos I	72.54
Carpintero II	73.59	Auxiliar de Perforación de Suelos II	73.59
Carpintero III	74.63	Perforador de Suelos	74.63
Carpintero IV	75.64		
Carpintero V	77.59	MECÁNICA	
COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES		Auxiliar de Mecánica	71.40
Distribuidor Móvil de Combustibles y Lubricantes	72.54	Mecánico de Equipo de Oficina	73.59
CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS		Vulcanizador	73.59
Conductor de Vehículos Livianos	72.54	Mecánico Automotriz I	73.59
Conductor de Vehículos Pesados	73.59	Mecánico Automotriz II	74.63
Piloto I Vehículos Livianos	75.64	Mecánico Automotriz III	75.64
Piloto II Vehículos Pesados	78.25	Mecánico de Maquinaria	74.63
		Encargado de Taller Móvil de Mecánica	75.64
CONSERJERÍA Y ACTIVIDADES AFINES		MISCELÁNEO	
Conserje	71.40	Auxiliar Misceláneo	71.40
Jardinero I	71.40	Peón	71.40
Jardinero II	72.54	Auxiliar de Caporal	72.54
Lavandera I	71.40	Caporal	74.63
Lavandera II	72.54	Operador de Observación Geohidrometeorológica	72.54
Mensajero I	72.54	Encuadernador	72.54
Mensajero II	73.59	Tranoyista	72.54
CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO		Operador de Equipo de Estadística	73.59
Auxiliar de Albañilería	71.40	Sastre	73.59
Armador	72.54	Tapicero I	73.59
Albañil I	72.54	Tapicero II	75.64
Albañil II	73.59	Tallerista	80.86
Albañil III	74.63	Embalador	80.86
Albañil IV	75.64	SERVICIO DE ALIMENTOS	
Albañil V	77.59	Peón Vivandera	71.40
Pintor I	72.54	Trabajador Vivandera	72.54
Pintor II	73.59	Cocinero	72.54
Encargado de Cuadrilla Vial I	74.63	Trabajador Económico	73.59
Encargado de Cuadrilla Vial II	75.64	TOPOGRAFÍA	
Maestro de Obras	78.25	Auxiliar de Topografía I	71.40
Maestro de Caminos	78.25	Auxiliar de Topografía II	72.54
Constructor de Puentes	80.86	Auxiliar de Topografía III	74.63
		Auxiliar de Topografía IV	75.64
CORREOS Y TELÉGRAFOS		Nivelador	74.59
Celador de Líneas	72.54	VIALIDAD	
Correo Peatón	72.54	Peón Enumerador Vial	72.54
		Peón Supervisor de Vías	75.64
ELECTRICIDAD		Peón de Vías	71.40
Auxiliar de Electricidad	71.40	VIGILANCIA	
Electricista I	73.59	Peón Vigilante I	71.40
Electricista II	74.63	Peón Vigilante II	72.54
Electricista III	75.64	Peón Vigilante III	73.59
Trabajador de Mantenimiento de Telecomunicaciones I	72.54	Peón Vigilante IV	74.63
Trabajador de Mantenimiento de Telecomunicaciones II	73.59	Peón Vigilante V	75.64
FONTANERÍA		ARTÍCULO 2. OBLIGATORIEDAD EN EL USO DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES. Los Grupos Ocupacionales, Títulos y Jornal diario, contenidos en la Tabla que se aprueba en el presente acuerdo, son de carácter obligatorio para las autoridades superiores de los Ministerios, Secretarías y otras Dependencias del Organismo Ejecutivo, y de las Entidades Descentralizadas y Autónomas que por la naturaleza de sus funciones contraten personal con cargo al renglón de gasto 031 Jornales.	
Auxiliar de Fontanería	71.40		
Fontanero I	72.54	Si por la clase de servicios que prestan las Instituciones Descentralizadas y Autónomas que cuentan con su propio Sistema de Clasificación de Puestos y Régimen de Salarios, se considera necesario implementar otros grupos ocupacionales que contengan títulos de clase de puesto y jornal diferente a los establecidos en el presente acuerdo, o en su defecto, los mismos sean	
Fontanero II	74.63		
Fontanero III	75.64		
HERRERÍA			
Auxiliar de Herrería	71.40		
Herrero I	72.54		
Herrero II	73.59		
Herrero III	74.63		
Herrero IV	75.64		



producto de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, estos pueden ser creados por la autoridad nominadora a través de Acuerdo Interno, previa opinión favorable del Ministerio de Finanzas Públicas (Minfin) a través de la Dirección Técnica del Presupuesto (DTP) y la Oficina Nacional de Servicio Civil (Onsec).

ARTICULO 3. CONTRATACION DE PERSONAL CON CARGO AL RENGLON DE GASTO 031 JORNALES. A partir de la vigencia del presente Acuerdo Gubernativo, con cargo al renglón de gasto 031 Jornales, únicamente se podrán contratar trabajadores con Titulos y Jornales, de conformidad con lo que establece el Artículo 1 del presente Acuerdo.

ARTICULO 4. RESPONSABILIDAD DE LAS AUTORIDADES NOMINADORAS. Las Autoridades Nominadoras de los Ministerios, Secretarías y otras Dependencias del Organismo Ejecutivo, así como de las Entidades Descentralizadas y Autónomas, son responsables de financiar con las asignaciones de su presupuesto correspondiente al Ejercicio Fiscal 2013, el incremento que se derive de la aplicación de la nueva Tabla de Grupos, Titulos y Jornales. La Contraloría General de Cuentas deberá velar por el estricto cumplimiento del mismo.

ARTICULO 5. CASOS NO PREVISTOS. Se faculta a la Oficina Nacional de Servicio Civil y al Ministerio de Finanzas Públicas (Minfin) a través de la Dirección Técnica del Presupuesto, para que en forma conjunta o separada, resuelvan cualquier caso no previsto.

ARTICULO 6. DEROGATORIA. Se deroga el Acuerdo Gubernativo No. 52-2012 del 13 de marzo de 2012.

ARTICULO 7. VIGENCIA. El presente Acuerdo Gubernativo empieza a regir a partir del 1 de enero 2013.



COMUNIQUESE

JITO FERNANDO PEREZ MOLINA

INGRID ROXANA BALDETTI ELIAS
VICEPRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Paul Vicente Gómez López
Ministro de Finanzas Públicas

Néstor Mauricio López Borrell
Ejército de Guatemala

Alfonso C. Aguilar de la Cruz
Apoyador de Políticas Económicas
Ejecutivo de Comercio

Coelina Cordero de la Cruz
Ministra de Educación

General Director
LUIS NOE ANZURETO GIRON
Ministro de la Defensa Nacional

Alfonso Simón
Ministro de Comunicaciones
Transporte y Vivienda

La Corte Frances Cabero Soto
Ministra de Salud
Ministerio de Salud Pública y A.S.

Jorge de la Torre Gómez
Ministro de Economía

Dr. Ever Mario López Solís
Ministro de Agricultura
Ganadería y Fomento

Dr. Mario Víctor Alvarado Vela
VICEMINISTRO DE SALUD
Ministerio de Salud Pública y A.S.
INCARGADO(A) DEL DESPACHO

Dr. Archibaldo de la Cruz
Ministro de Energía y Minas

Carlos Enrique Valiente Castro
Ministro de Cultura y Deportes

Dr. Carlos...
Ministerio de...

Carolina del Estero Luján
Ministra de Desarrollo Social

Dr. Juan...
Ministerio de...



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1974.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1974.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México: Editorial Porrúa, 1994.
- DOBB, Maurice. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: (s.e.), 1973.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Editorial Universitaria, 2002.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios 1996.
- FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Madrid, España: Impresos y Revistas, S.A. 1993.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Editorial Universitaria, 2006.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Editorial Universitaria 1984.
- MARTÍNEZ, Julio. **Elementos del derecho de trabajo y seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Desalma, 1992.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **consulta del Salario Mínimo en Guatemala**, <https://www.mintrabajo.gob.gt/> (Consultado: el 10 de marzo de 2022).
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Décima Edición, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1981.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Segunda Edición, Argentina: Editorial Heliasta, 1972.
- RAMIO, Carles y Miquel, Salvador. **Instituciones y nueva gestión pública en América latina**. (s.l.i.): Ediciones Bellaterra, 2005.
- RAMÍREZ, Juan. **Derecho laboral guatemalteco**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1984.



REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. Vigésimo Tercera Edición, Versión en línea <<https://dle.rae.es>> (Consultado: el 7 de marzo de 2022).

Legislación:

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

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos. Organización Internacional de Trabajo, Convenio Número 131, 1970.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1964.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748, del Congreso de la República de Guatemala.

Acuerdo Gubernativo 173-2013 del Presidente de la República de Guatemala. Tabla de Títulos de Jornal y su Correspondiente Jornal Diario, con cargo al renglón de gastos 031, jornales.

Convenio Internacional del Trabajo número 26, relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por el Estado Guatemalteco el día 4 de mayo de 1961.