

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



GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

VULNERACIÓN DEL DERECHO AL SALARIO POR LA FALTA DE SUPERVISIÓN
POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS DESCUENTOS
REALIZADOS POR LOS PATRONOS EN RELACIÓN A HERRAMIENTAS
INDISPENSABLES AL TRABAJADOR PARA LA PRESTACIÓN CONTRATADA.



ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 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:		Vacante
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmientos Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lcda.	Amalia Azucena García Ramírez.
Vocal:	Lic.	Roberto Fredy Orellana Martínez.
Secretario:	Lic.	Addy Amed Azurdia Acuña.

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Rubén Castillo Mazariegos.
Vocal:	Lcda.	Marta Alicia Ramírez Cifuentes.
Secretario:	Lic.	Carlos Ebertito Herrera Recinos.

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



D. NOM. 57-2024

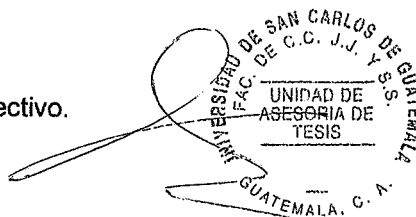
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala
quince de enero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. **BAYRON RODOLFO REYES QUIROA**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
HEIDI MARLENY OROZCO BRAVO, con carné **200710302**,
intitulado **VULNERACION DEL DERECHO AL SALARIO POR LA FALTA DE SUPERVISION POR**
PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS DESCUENTOS REALIZADOS
POR LOS PATRONOS EN RELACION A HERRAMIENTAS INDISPENSABLES AL TRABAJADOR
PARA LA PRESTACIÓN CONTRATADA

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECÍÑOS

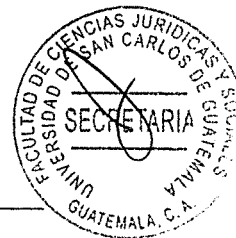
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 18 / 01 / 2024 f) _____

Asesor (a)
(Firma y Sello)

Lic. Bayron Rodolfo Reyes Quiroa
Abogado y Notario





Guatemala, 23 de febrero del 2024.

Dr.

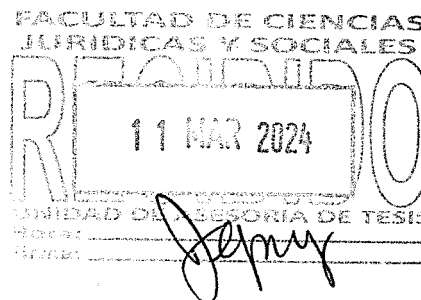
Carlos Ebertito Herrera Recinos

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Su Despacho.

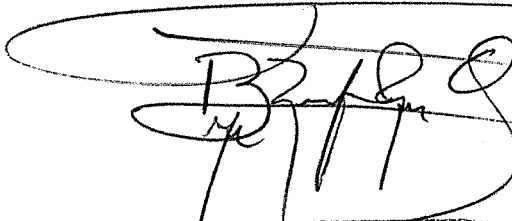


Respetable Dr. Herrera:

De conformidad con su oficio de fecha quince de enero del año dos mil veinticuatro, me permito informar a usted que he **ASESORADO** el trabajo de tesis de la bachiller HEIDI MARLENY OROZCO BRAVO, su trabajo de tesis intitulado **"VULNERACIÓN DEL DERECHO AL SALARIO POR FALTA DE SUPERVISIÓN POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS DESCUENTOS REALIZADOS POR LOS PATRONOS EN RELACIÓN A HERRAMIENTAS INDISPENSABLES AL TRABAJADOR PARA LA PRESTACIÓN CONTRATADA"**. Haciendo constar que se han realizado todas las observaciones recomendadas, y en virtud de lo analizado me permito emitir el siguiente.

DICTAMEN:

- I. En el contenido científico y técnico de la tesis, la estudiante analizó la función y determinación de los efectos jurídicos y sociales cuando no se aplica y se viola el derecho constitucional al salario sin descuento alguno.
- II. La estudiante utilizó suficientes referencias acorde al tema en cuestión, por lo que considero que resguardó el derecho de autor, elemento indispensable a tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación. Me encargo de guiarla en las etapas correspondientes al proceso de investigación científica.


Lic. Bayron Rodolfo Reyes Quiroa
Abogado y Notario



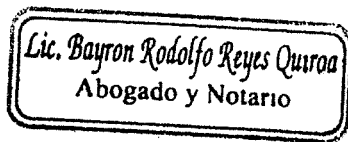
- III. En la investigación, la bachiller utilizo los siguientes métodos: el analítico permitió estudiar las consecuencias jurídicas cuando es vulnerado el derecho al salario del trabajador; el de síntesis se aplicó al determinar con exactitud la vulneración y obligatoriedad de la Inspección General de Trabajo en los descuentos que hace el patrono en la relación laboral y no violentar ese derecho.
- IV. En cuanto al desarrollo de los capítulos, la estudiante desarrollo adecuadamente cada uno, en virtud que aporlo el contenido necesario acorde a la investigación.
- V. En la conclusión discursiva la bachiller hace alusión a la obligación de la Inspección General de Trabajo en velar por los derechos del trabajador.
- VI. Declaró que no soy pariente dentro de los grados de ley de la estudiante y otras consideraciones que estime pertinentes y que pueda afectar lo objetividad del presente dictamen.

Considerando que el trabajo de tesis de la bachiller **HEIDI MARLENY OROZCO BRAVO**. Efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por tal motivo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo treinta y uno (31) del normativo para elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto.

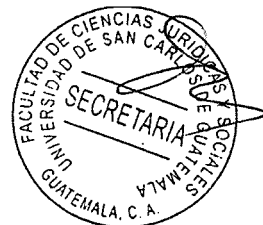
"ID Y ENSAÑAD A TODOS"

Lic. Bayron Rodolfo Reyes Quiroa
Colegiado 15081.





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

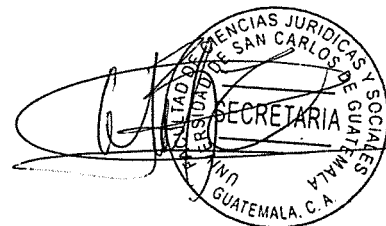
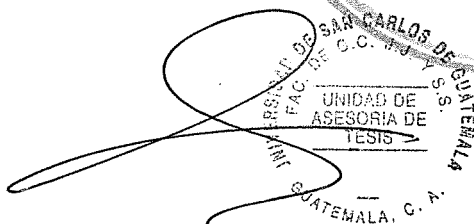


D.ORD. 894-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **HEIDI MARLENY OROZCO BRAVO**, TITULADO **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL SALARIO POR LA FALTA DE SUPERVISIÓN POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS DESCUENTOS REALIZADOS POR LOS PATRONOS EN RELACIÓN A HERRAMIENTAS INDISPENSABLES AL TRABAJADOR PARA LA PRESTACIÓN CONTRATADA.** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser fuente de fortaleza y sabiduría.
Gracias por tu infinito amor y misericordia,
y por permitirme alcanzar este triunfo ya que
sin tu ayuda no lo hubiera logrado.

A MI PADRE:

Elman Arturo Orozco López, por brindarme los
recursos necesarios y sus constantes
esfuerzos para forjar mi educación, por su
apoyo incondicional durante estos años y ser
una de las razones más alicientes para el
cumplimiento de mis objetivos que conllevan
alegría y orgullo para mí y para él también.

A MI MADRE:

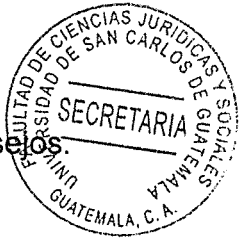
Lily Marleny Bravo Orozco, por ser la figura
más importante de mi vida, tu bendición a diario
me protege y tu amor incondicional me impulso
a lograr este triunfo. Por eso te dedico este
trabajo como ofrenda por tu paciencia y
esfuerzo.

A MIS HERMANOS:

Estuardo Josué y Elman Arturo, por creer en
mí, brindándome su apoyo y cariño
incondicional.

A MIS ABUELAS:

Por sus constantes oraciones y apoyo en
este proceso.



A MIS TÍOS Y PRIMOS:

Por apoyarme en mi carrera y por sus consejos.

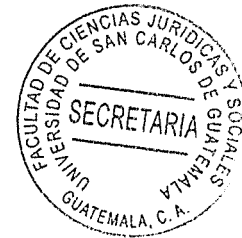
A

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme la oportunidad de ser parte del gremio de tan honorable facultad.

A

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios donde recibí formación profesional y me brindó el acceso a una educación superior donde se forman profesionales de éxito y alta calidad académica.

PRESENTACIÓN



Se utilizó el modelo cualitativo, el estudio se realizó en la ciudad de Guatemala, en el periodo comprendido de enero a junio del año 2023, siendo objeto de estudio, el Ministerio de Trabajo, juzgados de trabajo y previsión social, la Inspección General de Trabajo y los Reglamentos de trabajo. En el desarrollo de la misma se utilizaron los métodos analítico y deductivo, las técnicas de revisión bibliográfica, consulta de libros y leyes; así mismo como técnicas de campo, se efectuaron entrevistas a personal del Ministerio de Trabajo, Juzgados de Trabajo y Previsión Social y a la Inspección General de Trabajo.

El trabajo de investigación pertenece al área del derecho constitucional, en el sentido que establece los derechos fundamentales que cada persona debe de gozar, por el simple hecho de ser humano, aborda lo relativo a la obligación del estado como el único garantista de tales derechos, mismos que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala. Derivado que, existen violaciones a los derechos fundamentales al no garantizar a los trabajadores un salario digno, así como también encaja en el derecho laboral, toda vez que el salario mínimo no garantiza el bienestar de las familias, pues se realizan cobros indebidos.

Tiene como objeto, establecer cuáles son las necesidades reales de los trabajadores y sus familias, determinar la forma en que se puede garantizar que el salario mínimo satisfaga efectivamente las necesidades reales del trabajador y establecer los fundamentos jurídicos del salario mínimo sin cobros indebidos.



HIPÓTESIS

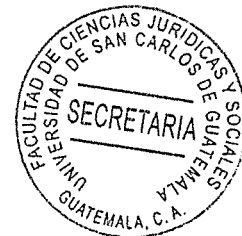
Actualmente se está vulnerando el derecho al salario por la falta de supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo en los descuentos realizados por los patronos en relación a herramientas indispensables al trabajador para la prestación contratada. El Estado de Guatemala, incumple en sus deberes a través de sus órganos administrativos cuando estos dejan de realizar las funciones asignadas lesionando así derechos propios de sus habitantes, por lo que la falta de supervisión adecuada por parte de la Inspección General de Trabajo podría vulnerar el derecho al salario de los trabajadores cuando se efectúan descuentos realizados por los patronos en relación a herramientas indispensables al trabajador para la prestación contratada. Por lo que se recomienda que la Inspección General de Trabajo realice en las empresas la correcta y adecuada supervisión en cuanto al debido cumplimiento de los derechos laborales.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Propuesta la hipótesis: se logra establecer que efectivamente se ha vulnerado el principio de protección del salario ante la ley, en los trabajadores que devengan el salario mínimo en la ciudad de Guatemala, por parte del sistema de justicia laboral, utilizando el método analítico y deductivo, se puede determinar que si existe la falta de inspección, y en consecuencia, los trabajadores han sufrido de tal negligencia, poniendo en grave riesgo su economía.

Es necesario que el Estado de Guatemala por medio del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, aplique la normativa vigente y proteja el derecho al salario de los trabajadores del sector privado en la ciudad de Guatemala por parte del sistema de justicia laboral, mediante el cual se pueda garantizar el principio de protección del salario, reprimiendo cualquier cobro innecesario que no esté regulado, tanto en la legislación nacional como internacional garantizando a los trabajadores un salario justo, en el sentido que pueda ampliarse el salario mínimo y sobre todo mantener los precios a fin de que se garantice lo que la Constitución Política de la República de Guatemala establece.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional y defensa del derecho al salario.....	1
1.1. Derecho constitucional.....	1
1.1.1. Antecedentes.....	2
1.1.2. Definiciones.....	4
1.1.3. Principios.....	5
1.2. Derecho laboral.....	10
1.2.1. Antecedentes.....	11
1.2.2. Definiciones.....	11
1.2.3. Principios.....	13
1.2.4. Características.....	20

CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores.....	23
2.1. Patrono.....	23
2.1.1. Derechos de los patronos.....	25
2.1.2. Obligaciones de los patronos.....	25
2.1.3. Prohibiciones de los patronos.....	31
2.2. Trabajador.....	32
2.2.1. Derecho de los trabajadores.....	33
2.2.2. Obligaciones de los trabajadores.....	34
2.2.3. Prohibiciones de los trabajadores.....	36

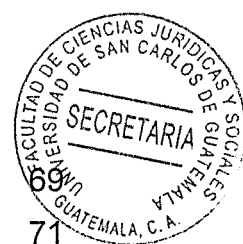
CAPÍTULO III

3. Convenio 95. Convenio relativo a la protección del salario. Organización Internacional del Trabajo.....	39
3.1. Convenio 95 de la organización internacional del trabajo.....	39
3.1.1. Antecedentes.....	40
3.1.2. Definición.....	40
3.1.3. Principio.....	41
3.1.4. Características.....	42
3.2. El salario.....	42
3.2.1. Clases de salario.....	44
3.2.2. Medidas protectoras contra posibles abusos del patrono.....	46
3.2.3. Sueldo y salario.....	49
3.3. Dignidad humana.....	50

CAPÍTULO IV

4. Vulneración del derecho al salario por la falta de supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo en los descuentos realizados por los patronos en relación a herramientas indispensables al trabajador para la prestación contratada.....	53
4.1. Derecho al salario.....	54
4.1.1. Definición.....	55
4.1.2. Principios.....	55
4.1.3. Características.....	57
4.2. Instituciones y órganos involucrados.....	58
4.2.1. Inspección General de Trabajo.....	58
4.2.2. Ministerio de Trabajo.....	62
4.2.3. Comisión Nacional del Salario.....	64
4.2.4. Análisis de la Investigación.....	66

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....
BIBLIOGRAFÍA.....



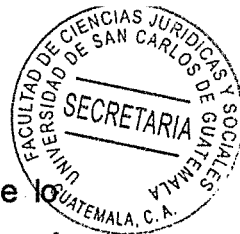


INTRODUCCIÓN

La desigualdad existente entre los dueños de los medios de producción de la República de Guatemala en comparación, con los que únicamente tienen como fuente de ingreso, su fuerza de producción, ha dado lugar a la problemática en donde los descuentos indebidos realizados al salario del trabajador por parte de los patronos en relación a herramientas indispensables por la prestación en la que fue contratada, afectan directamente a la economía de este, quedando demostrado que con esta acción, el Estado incumple en sus deberes a través de los órganos administrativos cuando estos dejan de realizar sus funciones asignadas, lesionando los derechos del trabajador.

El Código de Trabajo Decreto número 1441, establece en el Artículo 103, 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. También se debe tomar en cuenta que en la mayoría de los casos el salario mínimo es el único ingreso de una familia, por lo cual los cobros indebidos del salario generan un impacto negativo, puesto que se les expone a padecer ciertas carencias.

La importancia de proteger el salario por medio de la Inspección General del Trabajo, de los abusos del empleador que grava al trabajador y a su familia por las carencias que implica no poder cubrir efectivamente las necesidades que como persona, hay que satisfacer, como los son: alimentación, vivienda, salud, educación, seguridad, servicios básicos (pago de agua, energía eléctrica, extracción de basura), transporte, recreación, seguridad social, pago de impuesto directos e indirectos, entre otros, que en realidad son necesidades básicas, sin las cuales el trabajador no vive dignamente.



Es así como el trabajo de tesis inicia con el capítulo uno, en el que se expone lo concerniente al derecho constitucional, sus antecedentes, definiciones y principios, así mismo con el derecho del trabajo, sus antecedentes definiciones y principios que van a regir en la investigación. En el capítulo dos, se desarrollará lo referente a los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores. En el capítulo tercero, se expone todo lo concerniente al Convenio 95, Convenio relativo a la protección del salario, el salario y la dignidad humana.

En el cuarto capítulo, se desarrolló en específico a la vulneración del derecho al salario por la falta de supervisión por parte de la inspección general de trabajo en los descuentos realizados por los patronos en relación a herramientas indispensables al trabajador para la prestación contratada, así como Instituciones y órganos involucrados en la presente investigación. Se tiene a la vista para la elaboración de este trabajo, una diversidad de documentos y libros, como también de legislación vigente, utilizando los métodos de investigación para la redacción del mismo, entre ellos el método analítico.

CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional y defensa del derecho al salario

El tema de investigación se desprende de dos grandes postulados, toda vez que la jerarquía normativa establece de lo general a lo particular, es así, que el derecho constitucional como fuente suprema del derecho interno de la guía para resolver la problemática planteada.

1.1 Derecho constitucional

El derecho constitucional como ya se mencionó en el párrafo que precede, es la fuente suprema del derecho interno, Guatemala dispone de la Constitución Política de la República de Guatemala suscrita por la Asamblea Nacional Constituyente de 1986.

El derecho constitucional guatemalteco, es el conjunto de normas y principios que rigen la organización y funcionamiento del Estado de Guatemala, incluye los derechos y deberes de los ciudadanos. Son normas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, que definen la forma de gobernar y cuáles son los derechos, libertades y garantías fundamentales que deben respetarse.

Jerarquía normativa: Es un principio jurídico por el cual las normas establecidas en un estado, se ordenan por medio de un sistema de prioridad, según el cual unas normas tienen preferencia sobre otras. Con la jerarquía normativa, las normas que forman parte del ordenamiento jurídico se encuentran en una situación de supraordinadas o



subordinadas, de modo que este consigue unidad y coherencia. En Guatemala la jerarquía normativa está establecida de acuerdo a la teoría Kelseniana.

“La pirámide de Kelsen, es un método jurídico estricto, mediante el cual quiere eliminar toda influencia psicológica, sociológica y teológica en la construcción jurídica, y acotar la misión de la ciencia del derecho al estudio exclusivo de las formas normativas posibles y a las conexiones esenciales entre las mismas. La pirámide kelsiana, categoriza las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma fácil de distinguir cual predomina sobre las demás, ejemplo, constitución, ley, decreto ley, ordenanza etc.”¹

La pirámide de Kelsen, es la representación gráfica del ordenamiento jurídico, donde las normas de mayor jerarquía están en la cúspide y las de menor jerarquía en la base. El criterio del jurista austriaco Hans Kelsen, basado en la pirámide donde la idea principal es que una norma de menor jerarquía debe estar en concordancia con las normas de jerarquía superior, y en caso de conflicto, prevalece la norma de mayor jerarquía.

1.1.1. Antecedentes del derecho constitucional

Para comprender los antecedentes del derecho constitucional, se debe hacer referencia a los movimientos constitucionalistas y el surgimiento de las primeras constituciones, derivado que, se cuenta hoy con un derecho constitucional, se debe a esos grandes

¹ López López, M.D.A.Isela Gpe. **El imperio del derecho ponencia.** Pág. 1.

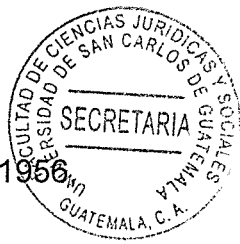


acontecimientos del Siglo XVIII que cambiaron el mundo. Ante ello, surge en la Revolución Americana y la Revolución Francesa, así como en las colonias británicas ubicadas en América, las protestas que iniciaron en el Siglo XVII, especialmente por la diferencia con que se aplicaba el derecho en ellas, para el año 1765 se opusieron al que se aplicaba en Inglaterra, y manifestaron su oposición a no pagar impuestos a la Corona Inglesa.

Fue así como en el año de 1774 y 1775 se organizan varios congresos, y derivado de esto, se da el resultado de la independencia de las colonias británicas, en donde algunas de estas colonias llegan a tener su propia Constitución, logrando así, agruparse en Confederaciones, y fue hasta en el año de 1787 que logra la independencia del Reino Británico.

En ese sentido, redactaron su anteproyecto de constitución federal, misma que fue aprobada por la mayoría de los Estados o Colonias que conformaron la Confederación. Sin embargo, el movimiento al que consideran que es el verdadero antecedente al derecho constitucional, es la Revolución Francesa.

“El constitucionalismo ha transitado por algunas etapas perfectamente identificables y por otras que aún se están configurando. A grandes rasgos dichas etapas son: constitucionalismo clásico, constitucionalismo restaurador, constitucionalismo social, neo constitucionalismo, y nuevo constitucionalismo latinoamericano. De las etapas enumeradas dos serán de especial atención para el constitucionalismo guatemalteco. Constitucionalismo liberal, constituciones de la República de Guatemala, 1812, 1824,



1825, 1879. Constitucionalismo social, constituciones de 1921, 1945, 1985. 1956, 1965.”²

1.1.2. Definición del derecho constitucional

El derecho constitucional se define, como aquel conjunto de normas que orientan al buen funcionamiento del estado, también se dice que el “Derecho constitucional es el conjunto de normas jurídicas que organizan el Estado, determinan los principios a los que debe ajustarse su funcionamiento y señalan las garantías y derechos de que están asistidos todos los miembros de la comunidad política.”³

El derecho constitucional, es un derecho público, imperativo, derivado que existen garantías y derechos fundamentales que no pueden ser vulnerados de ninguna forma y que los mismos siempre deben prevalecer ante cualquier circunstancia. Habida cuenta, toda persona por el simple hecho de ser humano debe gozar de todos los derechos fundamentales y garantías, siendo el estado el facultado de velar que se cumplan y se respeten esas garantías en todos los ámbitos, específicamente el ámbito laboral.

Hacen referencia a la declaración de los derechos propios de los habitantes, sin embargo, el estado resguarda esos derechos a través de sus normas jurídicas, las cuales crean y organizan a una comunidad, en ese sentido, regula los poderes públicos,

²<https://legis.gt/wp-content/uploads/2017/06/Teor%C3%ADa-de-la-Constituci%C3%B3n-1.pdf>
(Consultado: 16/05/2023)

³ Borja, Rodrigo. **Derecho político constitucional**. Pág. 304.

así como los derechos individuales y a la vez estos crean mecanismos jurídicos procesales que los garanticen.

Derivado de lo anterior, el derecho constitucional es un área del derecho público, el cual es irrenunciable, imperativo y la interpretación de este, es estricta. En tal sentido, ninguna persona puede renunciar a los derechos fundamentales y garantías, mismas que están establecidas y reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, normas jurídicas y tratados internacionales.

1.1.3. Principios del derecho constitucional

Es el punto, de donde parte el establecimiento de algo, en este caso, es el punto de partida del orden constitucional o la creación de un estado en particular que garantizará los derechos, pero también impondrá obligaciones a los habitantes de un lugar determinado.

Son las ideas fundamentales y bases jurídicas que guían la interpretación y aplicación de la Constitución a los ciudadanos guatemaltecos. Estos principios aseguran que el sistema del gobierno funcione de manera justa y equilibrada, protegiendo los derechos de los ciudadanos y manteniendo el orden social.

a) Principio de Supremacía Constitucional: El derecho constitucional es una disciplina científica, que se encuentra regida por una serie de principios, los cuales le dan dirección, permitiendo una debida aplicación e interpretación correcta a los

casos cotidianos, es menester que los principios sean objeto de análisis y sean desarrollados en cada investigación de cada caso en concreto, dado que al ser una disciplina científica esta se rige con sus propias normas.

Se define que el principio de supremacía constitucional consiste en que la Constitución Política de la República de Guatemala, prevalece sobre cualquier otra ley o tratado, siendo esta, una norma superior a todas, a excepción, en materia de derechos humanos, en ese sentido todo lo relativo a derechos humanos es superior a cualquier norma jurídica, dado que no puede vulnerarse de ninguna forma los derechos humanos.

En ese sentido, el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que: "Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno."

En virtud de lo anterior, la Constitución Política de la República de Guatemala, es la que se encuentra en primer lugar del orden jerárquico de las normas jurídicas y como se indicó anteriormente, a excepción en materia de derechos humanos, por ende, al tener los derechos humanos preeminencia sobre el derecho interno, se infiere que tales derechos no pueden ser vulnerados de ninguna forma, dado que los mismos son irrenunciables, siendo deber del estado garantizar tales derechos.

Tal como lo preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala, relativo a la supremacía constitucional en su Artículo 175 "Ninguna ley podrá contrariar las



disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales, serán nulas *ipso jure* [...].”

En ese sentido, se interpreta esta norma, en virtud que las leyes contrarias a la Constitución Política de la República de Guatemala no nacen a la vida jurídica, por lo que no surten efectos a pesar de su creación, derivado que violentan los derechos y garantías que protegen a todo ser humano.

No puede una norma jurídica contrariar lo que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que se estaría vulnerando los derechos que se consagran dentro del mismo.

b) Principio de Jerarquía Constitucional: La jerarquía de las normas jurídicas posee un límite superior y un límite inferior, cuyas normas se ordenan según su importancia, indicando siempre que van de las de mayor jerarquía y poseen mayor generalidad a las de menor jerarquía y menor generalidad.

Indica: “La jerarquía de las normas jurídicas está determinada por la importancia que cada una tiene con relación a las demás normas jurídicas, y que esta importancia está sujeta a aspectos de tipo formal en cuanto a su creación, a contenido general, especial y desarrollo de aplicación.”⁴

⁴ Ruano Castañaza, Héctor Alfredo. *Introducción al derecho*. Pág. 26.

Habida cuenta, el problema de la jerarquía constitucional ya ha sido abordado en el pasado por una de las mentes más brillantes que ha tenido el mundo de las ciencias jurídicas, quien indico: “Las leyes o normas jurídicas, se jerarquizan de forma ordenada y escalonada: primero las leyes constitucionales; bajo de éstas las leyes ordinarias; bajo de éstas las leyes reglamentarias y por último las leyes individualizadas.”⁵

Consecuentemente, no pueden existir leyes o normas jurídicas superiores a la Constitución Política de la República de Guatemala, salvo en materia de derechos humanos, derivado que es la norma superior, dado que en ella se encuentran contenidos los derechos individuales, colectivos, sociales y culturales que toda persona debe gozar por el hecho de ser humano.

Por ende, al existir tantas normas jurídicas, tiene que existir un orden jerárquico para poder regir el ordenamiento interno de una nación y que las mismas puedan estar subordinadas, dado el caso que como se indicó anteriormente, unas prevalecen sobre otras.

Considerando lo anterior, se define a las normas constitucionales o fundamentales como aquellas que son creadas por una Asamblea Nacional Constituyente, cuya máxima expresión es la Constitución Política de la República de Guatemala, dado que agrupa en su seno las supra normas que contienen en esencia todos aquellos principios fundamentales del resto del ordenamiento jurídico de un estado.

⁵ Kelsen, Hans. **La teoría pura del derecho**. Pág.9.



Se entiende que son normas jurídicas de carácter constitucional, las siguientes: La Ley del Orden Público, La Ley Electoral y de Partidos Políticos, la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, la Ley de Emisión del Pensamiento.

La norma laboral podría decirse que, en cuanto a lo que favorezca al trabajador sobrepasa los estándares y exigencias que contiene la pirámide Kelseniana, toda vez que el principio *In dubio pro operario*, se inclina a lo que le favorezca al trabajador, sin importar donde se encuentre, será lo primero, este principio se desarrollará más adelante con el fin de tener clara y precisa la garantía laboral.

También se define las que son llamadas normas ordinarias, que son aquellas creadas por el Congreso de la República denominada también Asamblea Legislativa o Parlamento, que básicamente son aquellas normas que desarrollan y tienen la aplicación de los principios que se encuentran contenidos en las normas constitucionales.

Las normas reglamentarias son disposiciones generales y abstractas, de rango inferior a la ley, dictadas por la Administración, en base a su potestad reglamentaria. Son cuerpos legales que contienen los mecanismos de aplicación de las normas ordinarias, con el objetivo principal de facilitar la aplicación de la ley pero que aún no se concretan en personas individuales, sino son de observancia general. Los reglamentos no pueden regular materias reservadas a la ley ni infringir normas con dicho rango.



1.2 Derecho laboral

El desarrollo de este apartado tendrá como finalidad el estudio profundo del derecho laboral respecto de los principios, titularidad y sobre todo la justicia social protectora del trabajador, toda vez que es por medio del derecho laboral, que surge la causa motivada.

Es un cúmulo de normativas que regulan las relaciones de empleadores y empleados, toda vez que el primero es el dueño de los medios de producción, en consecuencia, el segundo es quien únicamente cuenta con su fuerza de trabajo, en virtud de este desbalance existente, donde se evidencia que el patrono es el que tiene la ventaja, es tan necesario la protección del trabajador, mediante el derecho laboral.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador. Su fin se basa en garantizar los derechos y deberes de ambas partes en el ámbito de trabajo, promoviendo condiciones justas y equitativas, asegurando una relación equilibrada entre patrono y trabajador.

1.2.1. Antecedentes propios del derecho de trabajo

“La historia del derecho laboral en Guatemala tiene sus antecedentes desde la Revolución de Octubre de 1944, cuando se promulgan las nuevas leyes con carácter social, así como las normas laborales que tienen como finalidad, entre otras emitir regulaciones específicamente protectoras para la mujer trabajadora y en especial para

aquellos casos en que va a ser madre, las que deben reconocerse y que no sólo es producto de la lucha del propio trabajador, sino concesiones de los gobernantes y legisladores de turno.”⁶

Es de suma importancia tomar en cuenta que por medio del Decreto 330 del año 1947 del Congreso de la República, se promulgó el primer Código de Trabajo guatemalteco, se acordaron las directrices establecidas, para introducir las reformas de acuerdo con la necesidad social, de acuerdo con la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.

1.2.2. Definiciones del derecho de trabajo

El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres.

“Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos y salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la

⁶ Ordoñez, Wendy Patricia. **Inamovilidad y protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez.** Pág. 1

irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales.”⁷

Para fines prácticos se entiende al derecho laboral o de trabajo como el grupo de principios, teorías, instituciones y normativa vigente y positiva que regula las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador tomando en cuenta la remuneración y relación de dependencia.

El derecho de trabajo, se encarga de regular las relaciones entre patronos y trabajadores, protegiendo sus derechos y garantizando las condiciones justas y equitativas, con lo cual se equilibran las necesidades y obligaciones de ambas partes para promover un entorno laboral digno y seguro.

1.2.3. Principios del derecho de trabajo

Los principios propios del derecho laboral, se basan en la protección y la compensación que debe existir entre patrono y trabajador, toda vez que el trabajador queda desprotegido ante la capacidad económica que ostenta el patrono en la relación laboral.

a) **Principio *in dubio pro operario***, es un principio jurídico empleado en la rama del derecho laboral. Su significado en latín es, en caso de duda, a favor del trabajador. Este principio establece que, cuando exista duda o conflicto normativo, se debe interpretar la ley en beneficio del trabajador.

⁷ **Ibíd.** Pág. 3.



La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, segundo párrafo, establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Así mismo, el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en su Artículo 17, decreta: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

En otras palabras, cuando se presenta una situación ambigua o incierta en la aplicación de una norma laboral, se debe favorecer al trabajador. Este principio se encuentra regulado en el Estatuto de los Trabajadores y se asemeja a otros principios como *in dubio pro reo* (a favor del acusado), *in dubio pro administrado* (a favor del administrado) y *favor debitoris* (a favor del deudor).

La explicación legal para aplicar este principio, se da a la interpretación que pueda el autor realizar, donde una norma se podrá interpretar de manera autentica, jurídica o doctrinaria considerando su contexto, espíritu y finalidad de la misma. Cuando una norma sea oscura o ambigua, donde su interpretación para su aplicación se vea con esta dificultad, se podrá interpretar de manera objetiva o subjetiva. Respetando el principio *in dubio pro operario*, que busca proteger los derechos e intereses de los

trabajadores en situaciones de incertidumbre legal, se realizará con la interpretación del derecho del trabajo que sea más favorable.

Este principio establece que por una parte en caso de duda entre dos normas, debe aplicarse la norma que le sea más favorable al trabajador y por la otra, que si existe duda en la interpretación de una norma, se entenderá la misma, en el sentido más favorable al trabajador.

b) Principio protector, El principio protector es aquel que protege a la parte más vulnerable; que es el trabajador. En este principio impera el derecho de igualdad y la no discriminación, ya que se debe proteger al trabajador. Dentro del mismo, se encuentran inmersas, tres reglas, las cuales son; la más favorable, de la condición más beneficiosa y la *in dubio pro operario*

El principio anteriormente establecido, es de suma importancia, toda vez que solo por medio del estado se protegen los derechos inherentes a los trabajadores, quienes son el motor de la economía en cualquier país determinado, pero específicamente en el salario que perciben en Guatemala.

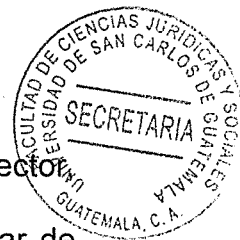
Es un principio fundamental y esencial que busca garantizar la protección y el bienestar de los trabajadores, siendo los más vulnerables dentro de la relación laboral, es por ello que el principio orienta las normas y políticas laborales hacia la defensa y mejor de las condiciones de trabajo, asegurando que los derechos de los empleados sean prioritarios y respetados.

Este principio protector resulta fundamental para equilibrar la relación de poder entre patrono y trabajador, promoviendo la justicia social y equidad en el ámbito laboral. Está consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala así como en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, reflejando claramente el compromiso que se adquiere de protección de los derechos laborales.

c) Principio tutelar, el derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque se trata de, compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Según el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala se pueden resumir así: 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 [...]."

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su Artículo 103, primer párrafo: "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."



Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector porque es el fundamento que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

d) Principio de irrenunciabilidad, El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que establece el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenecen 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.”⁸

Este principio establece los derechos laborales reconocidos a los trabajadores que no pueden ser objeto de renuncia, disminución o transferencia por parte de los trabajadores. Es el principio que asegura que las garantías mínimas establecidas por la ley para proteger a los trabajadores no pueden ser eludidas ni voluntariamente ni por acuerdo con el patrono. Es esencial en la protección del trabajador, evitando que sus derechos sean erosionados incluso por su propia voluntad.

e) Principio de imperatividad y necesidad, Principios esenciales que se encuentran plasmados en la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que establece: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.”

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de

⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Pág. 9.

imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado.

El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

Este principio implica que las normas jurídicas en materia de derecho laboral son de cumplimiento forzoso por su imperatividad y la necesidad se refiere a que es indispensable fijar los derechos mínimos irrenunciables, tanto de patronos como de trabajadores.

f) Principio de realismo y objetividad, Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista, 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, es objetivo, de acuerdo con el precitado instrumento legal, 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.

Al abordar el principio de la primacía de la realidad: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección, aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor..."⁹ Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

g) Principio democrático, El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley, como "un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos."

1.2.4. Características del derecho del trabajo

El derecho laboral se caracteriza por ser dinámico; evoluciona según los procesos socioeconómicos de cada país. En Guatemala, lamentablemente esta característica del derecho del trabajo no tiene tanta aplicabilidad, toda vez que los procesos en materia

⁹ *Ibíd.* Pág. 89

de trabajo son manipulados por el sistema de justicia. Sin embargo, el derecho de trabajo cuenta con las siguientes características:

- I. Social: representa el interés de la sociedad. Se entiende que una sociedad es un grupo de personas que intervienen en el que hacer de una comunidad o grupo, en este caso los derechos laborales. Constitucionalmente se establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.
- II. Autónomo: posee normativa propia. En cierta manera el derecho laboral guatemalteco es autónomo toda vez que se refiere en algunas cuestiones al derecho común.
- III. Específico: se restringe a las relaciones de trabajo. Es relativamente exclusivo para asuntos entre el patrono y trabajador, tanto en derechos y obligaciones.
- IV. Protector: se enfoca en proteger al trabajador, considerándose la parte más vulnerable en la relación laboral.
- V. Irrenunciabilidad: los derechos laborales reconocidos en la legislación guatemalteca no pueden ser renunciados por el trabajador, incluso si este lo desea.
- VI. Contrato de trabajo: es la base de la relación entre el patrono y el trabajador, que se formaliza por medio de un contrato de trabajo, donde se establecen las condiciones de empleo, derechos y obligaciones de ambas partes.



VII. Universalidad: las normas laborales se aplican a todos los trabajadores independientemente de su sector, nivel de ingresos o tipo de contrato, asegurando una protección amplia y equitativa.



CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores

Los derechos y obligaciones tanto de patrono como trabajador están plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por tanto, en los párrafos siguientes se estarán definiendo cómo lo expresa la ley de la materia.

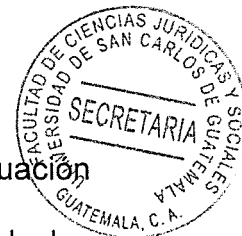
2.1. Patrono

"Patrono Defensor. Protector, amparador, favorecedor. Titular del derecho de patronato. Manumisor. Dueño del lugar donde uno se aloja. En los feudos, dueño del dominio directo. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él."¹⁰

Se entiende entonces que patrono, es la persona individual o jurídica que por ser dueña de los medios de producción tiene la capacidad económica para hacerse de subordinados para el ejercicio del comercio. La palabra patrono proviene del latín *patronus*, que en castellano significa patrón. "Sirve para designar al titular de un derecho de patronato."¹¹

¹⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 356

¹¹ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 380



En este sentido se tiene al patrono como amparador y protector del derecho o situación bajo su cuidado. Desde el punto de vista político-social, “el patrono, es uno de los elementos del poderoso binomio a cuyo derredor se estructura la actividad económica de los países: capital-trabajo.”¹²

Al patrono se le considera como representativo del capital no solo porque se le identifica con la idea de propietario de la industria, sino también porque lleva implícito el poder reglamentario y disciplinario que supone su condición de dueño dentro de un régimen de propiedad privada.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 2 establece: “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.”

El patrono es la persona física o jurídica que contrata y emplea a una o más personas como sus trabajadores para realizar actividades en su beneficio, bajo su dirección y dependencia. Es la persona responsable de proporcionar las condiciones de trabajo adecuadas y de cumplir con las obligaciones legales y contractuales hacia los trabajadores con lo cual se garantiza un entorno laboral justo y seguro.

El patrono es la figura central en la relación laboral para que ésta sea eficiente y justa. Es el encargado de contratar y emplear a trabajadores.

¹² González Charry, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Pág. 130



2.1.1 Derechos de los patronos

Es sencillo definir los derechos de los patronos, toda vez que se encuentran regulados en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 63, entre otros artículos del Código de Trabajo, siendo que los derechos de los patronos son las obligaciones que tienen los trabajadores al servicio de este.

2.1.2. Obligaciones de los patronos

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 58 establece: "Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo."

Además, el mismo cuerpo legal, el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 61 establece: "Obligaciones de los patronos. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los empleadores:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se



encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

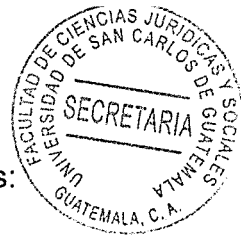
Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales. En cumplimiento de dicha obligación, o empleadores o sus representantes deberán:
 - 1. Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor;
 - 2. Hacerse representar personalmente o por medio de un representante patronal, conforme el Artículo 4 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala;
 - 3. Colaborar con ocasión de las visitas y otras actuaciones de inspección;
 - 4. Pronunciarse sobre cuestiones que tengan relación con la inspección; y,

5. Facilitar la información y documentos necesarios para el desarrollo de las funciones de inspección.
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y



ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante, lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente previstos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.”

Como bien se estableció en los artículos precedentes, es el patrono quien tiene una infinidad de obligaciones, destacando las más importantes que en todo caso son los derechos que tienen cada uno de los trabajadores de conformidad con el Código de Trabajo, el cual lleva a las conclusiones de la presente investigación.

2.1.3 Prohibiciones de los patronos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 62 establece: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.”

Las prohibiciones que están establecidas en el Código de Trabajo, se hicieron para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar el bienestar de los mismos, de esta manera se logra una justa y equitativa relación laboral donde se respeten los derechos fundamentales.

2.2 Trabajador

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 3 establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Se reconoce como trabajador a cualquier persona que preste servicios materiales, intelectuales o ambos, protegidos por la ley laboral sin discriminación.

“Desde un punto de vista genérico debe entenderse por trabajador toda persona que por cuenta ajena realiza una actividad intelectual o material encaminada a un fin productivo. Dentro de este criterio, son trabajadores no sólo aquellos individuos cuya

actividad tiene por meta un fin de producción material o intelectual de resultado económico, sino aun aquellos que no lo persiguen o que comprometen su actividad con fines altruistas, desinteresados, o fundados en razones de carácter familiar, amistoso o imperioso, conforme ocurre en algunos países como parte del régimen carcelario.”¹³

“El término trabajador refiere a toda persona que trabaja, el que es muy aplicado al trabajo.”¹⁴ Siendo una persona individual, la cual prestara sus servicios a través de un contrato, teniendo una relación de subordinación ante un patrono a cambio de una retribución.

La persona que presta sus servicios a un patrono, se le conoce como trabajador, se encuentra bajo una relación de trabajo por medio de un contrato, a cambio de sus servicios recibe una remuneración, y este se encuentra protegido por un conjunto de derechos y también obligaciones legales.

2.2.1 Derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores como bien se dijeron en párrafos anteriores, son todas y cada una de las obligaciones que tienen los patronos fruto de un contrato de trabajo, sea esté de forma escrita o verbal, en el cual se establece las reglas que tendrán cabida en la relación patrono-trabajador.

¹³ **Ibíd.** Pág. 132.

¹⁴ Lavernia D, Pedro. **Novísimo diccionario de la lengua española.** Pág. 898

2.2.2. Obligaciones de los trabajadores

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 63 establece: “Además de las contenidas en otros artículos del Código de Trabajo Guatemalteco, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

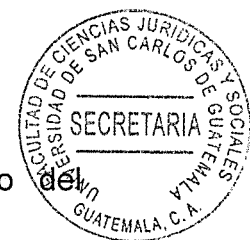
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.”

Como se estableció en párrafos anteriores referentes al patrono, estos son las obligaciones de los trabajadores, por ende, son los derechos que el patrono tiene respecto de aquellos, toda vez que, si este precepto jurídico no se quebranta, la armonía laboral prevalece.

2.2.3 Prohibiciones de los trabajadores

Las prohibiciones están reguladas en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 64, establece: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrono para un objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;



- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) Ejecución de hechos o violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.”

Si se realizan dichos actos mencionados, da lugar a la terminación de los contratos de trabajo por causa justa. Las prohibiciones se refieren a los actos o conductas que no están permitidos para los trabajadores en su lugar de trabajo, se realizan con el fin de mantener un orden y un ambiente laboral seguro, productivo y respetuoso. Estos actos o conductas resultan ser perjudiciales a la empresa, empleados o clientes, obteniendo comportamientos que violan las leyes o políticas internas de la empresa.

Las prohibiciones se definen claramente en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, esto con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, asegurar el cumplimiento de sus deberes y mantener la integridad de las operaciones de la empresa. La realización de un acto prohibido, expone al trabajador a responder por los perjuicios causados y resultan ser causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores.

La relación laboral entre patrono y trabajador lleva implícita una serie de derechos y obligaciones, fundamentalmente del patrono hacia el trabajador. El estado es el



responsable de velar porque se garanticen los derechos de los trabajadores garantizar el ejercicio de los mismos, su regulación y funciones que desempeñan en condiciones y problemas en la materia.

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, con el fin de asegurar un equilibrio justo entre las partes y fomentar un ambiente laboral saludable y productivo. Se logra regular tanto las obligaciones y derechos de los patronos como de los trabajadores, siendo fundamentales para el buen funcionamiento del entorno laboral.

Estableciendo que ambos deben cumplir con sus responsabilidades y respetar los derechos del otro para promover un ambiente de trabajo justo y productivo. Los derechos y las obligaciones tiene una relación intrínseca de reciprocidad y equilibrio, estos se complementan mutuamente para formar un marco de relaciones laborales justas, ya que los derechos de los trabajadores son las obligaciones de los patronos.

La relación se basa en que patrono y trabajador cumplan con sus respectivas responsabilidades para asegurar que los derechos de la otra parte sean respetados, se logra un ambiente laboral justo, productivo, respetuoso y armonioso. Esta interrelación fomenta la estabilidad laboral y contribuye al crecimiento y éxito tanto de los trabajadores como de la empresa.

CAPÍTULO III

3. Convenio 95. Convenio relativo a la protección del salario. Organización Internacional del Trabajo

Este convenio es parte fundamental para la presente investigación, toda vez que se esté vulnerando un derecho humano, derecho a la vida, entre otros derechos garantizadas por la Constitución Política de la República de Guatemala, habida cuenta que el estado no es capaz de proteger el salario de cada uno de sus habitantes, por eso es necesario la intervención del derecho internacional en materia de trabajo, siendo el ente rector, la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.1 Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo

Sobre la protección salarial: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocado a Ginebra por la junta directiva de la Oficina Internacional del Trabajo el 8 de junio de 1949, en su 32.^a reunión; Después de haber decidido adoptar varias propuestas relativas a la protección salarial, tema que constituye el séptimo punto del orden del día de la sesión; Habiendo decidido que estas propuestas adoptarían la forma de una convención internacional, adopta, con fecha 1 de julio de 1949, el siguiente Convenio, que se denominará Convenio sobre la protección del salario, 1949.

3.1.1 Antecedentes

“Convenio relativo a la protección del salario (Entrada en vigor: 24 septiembre 1952) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 24 septiembre 2032 - 24 septiembre 2033.”¹⁵ El convenio en mención será de gran utilidad, derivado que en ella se determinan parámetros necesarios para darle sentido a la presente investigación.

3.1.2 Definición

Contratos y convenios son acuerdos de voluntades suscritos entre dos o más partes, siendo estas personas jurídicas o naturales, a través de los cuales se obligan recíproca o conjuntamente sobre materias o cosas determinadas, a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio sobre la protección del salario, en su Artículo 9, establece: “Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.”

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 1.

3.1.3 Principio

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio sobre la protección del salario, Artículo 1. **Protección salarial**, “a los efectos del presente convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Así mismo, el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio sobre la protección del salario, en su Artículo 6, establece: “que se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.” Es también indispensable indicar que el Artículo 10, inciso 2 del convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, establece: “que el salario debe estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia.”

Sobre todo la protección al salario, convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la protección del salario, en su Artículo 9, establece; “prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectuó para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador con objeto de obtener o conservar un empleo.”

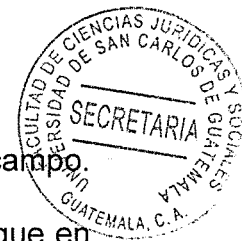
3.1.4 Características

Entre las principales características del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio sobre la protección del salario, se encuentran las siguientes:

- **Protector del salario:** establecido en párrafos anteriores, este convenio es eminentemente protector del salario y es así que todo el articulado deriva de imposiciones a los patronos a obedecer cada una de ellas;
- **Obligatorio**, principalmente para los estados parte, y la República de Guatemala, no es la excepción toda vez que está ratificada C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).
- **Tutelar de los trabajadores**, como todas las leyes en materia de trabajo en Guatemala, este convenio también forma parte de ese andamiaje jurídico que rige a la república, y por supuesto la protección que en ella conlleva es de aplicación conforme al principio *In dubio pro operario*.

3.2 El Salario

La historia del salario en Guatemala inicia a partir de la última década del Siglo XIX, Guatemala fijó un salario con el que los ciudadanos pudieran alcanzar un estilo de vida digno, cubriendo comida, salud, agua y luz. Este término comenzó a usarse en 1951, durante el gobierno de Jacobo Árbenz. En aquel entonces, el gobierno acordó un



salario mínimo de Q 1.25 para la ciudad de Guatemala y de Q 0.80 para el campo. Cabe mencionar que, en aquel entonces, las monedas tenían un valor diferente que en la actualidad. Pero, al terminar el período, en 1954 se derogó y relegó hasta 1964.

“La grave crisis económica provocada por la inflación y la desaceleración del crecimiento está generando una severa caída de los salarios mensuales reales en numerosos países, informó la Organización Internacional del Trabajo. Según un nuevo informe del organismo este conjunto de factores, que en buena parte desataron la guerra en Ucrania y el aumento de los costes energéticos, está reduciendo el poder adquisitivo de las clases medias y afectan de manera especialmente dura a los hogares con bajos ingresos.

El Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 indica que durante la primera mitad de 2022 los salarios mensuales disminuyeron en términos reales un 0,9%; la primera vez en este siglo que el crecimiento del salario real global ha sido negativo. En las economías avanzadas del G20, los salarios reales disminuyeron un 2,2% durante el primer semestre de este año, mientras en las economías emergentes el crecimiento salarial se desaceleró, pero mantuvo un valor positivo del 0,8%. En América Latina y el Caribe, el crecimiento del salario descendió a menos 1,4% en 2021 y menos 1,7% durante el primer semestre de 2022.”¹⁶

¹⁶<https://news.un.org/es/story/2022/11/1517212#:~:text=El%20Informe%20Mundial%20sobre%20Salario s,real%20global%20ha%20sido%20negativo> (Consultado: 15/06/2023).

3.2.1. Clases de salario

El sueldo hace referencia a esa cantidad fija que la empresa ofrece al empleado por su tiempo y trabajo. El cual se realiza por un acuerdo previo entre la empresa y el trabajador. Sin embargo, el salario es el importe que el trabajador recibe mes a mes, en función de las horas y días que ha trabajado en la empresa. Esto hace que las retribuciones puedan ser distintas de un periodo a otro.

El pago de los servicios que se prestan en relación de dependencia, se da de la siguiente manera:

A. Por unidad de tiempo: tomando de base alguna unidad de tiempo en el desempeño de las labores encomendadas

Características del salario por unidad de tiempo:

- Fijación del salario por mes, quincena, por semana, por día, por hora.
- La proporcionalidad del pago del salario convenido es directamente proporcional a la jornada laborada.
- Retribución ligada a la producción hecha.
- Cuantificación del salario acorde al tiempo efectivo laborado.

B. Por unidad de obra: tomando de base el trabajo realizado

Características del Salario por unidad de obra:

- Retribución ligada con la producción del trabajador.
- Salario fluctuante que dependerá de la producción efectuada.
- En cuanto al pago de los descansos remunerados se basa en la teoría del tiempo de trabajo efectivo.
- El trabajador tiene derecho a los descansos regulados en la ley, debidamente remunerados.

Al observar lo anterior, la diferencia estriba en que el salario por unidad de tiempo se calcula tomando de base periodos de tiempo que fueron previamente convenidos, como lo son meses, quincenas, semanas, días u horas, indistintamente del resultado que se obtenga del trabajo realizado; y en el salario por unidad de obra, se utiliza de base, el trabajo realizado ya sea este por pieza o por tarea, sin importar el tiempo empleado; sin embargo se puede dar en este tipo de pago de salario que se tomen en cuenta periodos de tiempo convenidos y de otras prestaciones colaterales al mismo.

C. Por participación

Según lo indica el artículo 92 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. "Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de este y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder..."

Características del salario por participación:

- Pago pactado por la suma periódica.
- Se pacta el monto probable por participación del trabajador.
- Liquidación anual definitiva por el salario de participación.

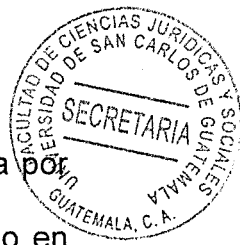
El derecho del trabajo permite la creación de innovaciones siempre y cuando estas no violen garantías mínimas del trabajo ni resulten lesivas a derechos ya adquiridos.

3.2.2 Medidas protectoras contra posibles abusos del patrono

- a) Obligación de pagar al trabajador un salario efectivo y prohibición del *Trucksistem*, establecido en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 90 y lo que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 inciso d, establece: "El patrono debe pagar al trabajador un salario efectivo, le está prohibido a los patronos pagar a sus trabajadores con mercaderías, vales, fichas, cupones, o cualquier otro signo representativo con el que se quiera cambiar el dinero. El salario de los trabajadores está protegido, deben recibir su salario completo, garantizando así la protección de su sustento económico."

Excepciones:

- En la entrega de vales u otro medio análogo, que se puedan cambiar por efectivo al vencimiento del pago.



- Trabajadores del sector agrícola, que está permitido pagarles hasta un treinta por ciento en alimentos o artículos análogos, destinados a su consumo, teniendo en cuenta que estos deben suministrarse a precio de costo o con un valor menor.
- b) Lugar del pago del salario, como lo establece el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 95, sólo si es bajo un convenio previamente establecido por escrito, “el pago de salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.”
- c) Plazo para el pago del salario, basado en lo que establece el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el primer párrafo del Artículo 92; “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y de servicios domésticos.”

Estableciendo los límites máximos. En caso de salarios por participación en utilidades, estos tienen el tiempo establecido de manera anual, ya que generalmente se cuantifican al final del ejercicio contable en el año.

- d) Obligación de pagar al trabajador, al tenor del Artículo 61, inciso g, del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala; “Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea



imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.” Sucede en caso que el trabajador esté imposibilitado físicamente, ya sea por un accidente de trabajo o también cuando falte la materia prima donde el trabajador se verá imposibilitado para desarrollar la labor a la que fue contratado.

- e) Prohibición de descontar suma alguna del salario en concepto de multa, el Artículo 60, Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, inciso e, establece: “[...] Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento.”

Indica esta limitación a las medidas disciplinarias que pudiera ejercer el patrono, que indique que no puede efectuar como sanción a la comisión de una falta por parte del trabajador, que el patrono realice descuentos en concepto de multa al salario del trabajador.

- f) Prohibición de efectuar descuentos excesivos al trabajador, en los casos de obligaciones que provengan de pago de exceso o responsabilidades civiles con motivo de trabajo. Contenida en los párrafos segundo y tercero del Artículo 99 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por

este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.”

Toda vez que estos no tengan relación alguna con la adquisición de los instrumentos, en caso contrario sí podrá realizarse el descuento con un mínimo de cinco pagos, salvo que el trabajador por su propia voluntad pague en un periodo menor.

- g) No son embargables los instrumentos, herramientas o útiles de trabajo que sean indispensables para ejercer la profesión del trabajador, toda vez que no tengan relación.
- h) Los anticipos de salario que se concedan a los trabajadores en ningún caso pueden devengar intereses, al tenor del Artículo 99 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- i) Conforme a lo que indica el Artículo 100 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Los salarios no pueden cederse, venderse, comprarse o gravarse a favor de persona distinta de la esposa o concubina y familiares que dependan económicamente del trabajador [...]” Una vez tenga como fin primordial los intereses de la familia del trabajador.
- j) Al respecto el Artículo 62, inciso f, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “No pueden hacerse o autorizar colectas o suscripciones obligatorias del salario del trabajador, salvo de disposiciones impuestas por la ley”. Con esta disposición se le garantiza al trabajador, a no obligarlo a participar con aportaciones de carácter económico, sino están regulados en la ley o en actos donde el trabajador lo hubiere consentido.

3.2.3 Sueldo y salario: las diferencias

- **Sueldos:** Es un pago fijo, que recibe el trabajador, luego de un acuerdo con la empresa que labora. Regularmente, la retribución es mensual y no se tienen en cuenta aspectos como la cantidad de trabajo realizado. Los días festivos no afectan a este abono.

El sueldo es la remuneración regular que percibe una persona a cambio de su trabajo o servicios prestados. Este se caracteriza por ser un pago fijo que generalmente se acuerda entre el empleador y el empleado, pagándolo ya sea semanal, quincenal o mensualmente.

- **Salarios:** es el estipendio que recibe un trabajador en función de las horas laboradas. Se diferencia del sueldo, en virtud que puede ser variable, no como un importe fijo. Lo habitual es recibir el pago cuando el trabajo se ha realizado y entregado con éxito. Los días festivos sí que se tienen en cuenta en este caso. Es una forma de retribución muy frecuente en empleados de fábrica.

El salario es la compensación económica que un trabajador percibe a cambio de su trabajo, el cual puede ser pagado de forma diaria, semanal, quincenal o mensual pero que se caracteriza por ser variable debido a varios factores, como el tipo de trabajo, horas de trabajo y el rendimiento.

3.3. Dignidad humana

Se establece como punto medular, toda vez que no se puede abordar el tema sin antes reconocer que todas las personas tienen dignidad, en tanto el Artículo 4o. de la Constitución Política de la República de Guatemala establece; "Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos."

El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar una conducta fraternal entre sí.

Se vuelve complicado actualmente, tener este concepto presente en las instituciones tanto públicas como privadas, se ve reflejado en el propio estado cuando es cómplice del menoscabo de la dignidad humana, protegiendo a empresarios que no cumplen sus obligaciones y realizan actos fuera del orden jurídico, violando normas constitucionales, leyes internas y también los convenios internacionales ratificados por Guatemala, la dignidad humana va más allá de un decir, siendo esto un sentir.

Cuando el estado no es capaz de proteger a sus ciudadanos de las transgresiones y permite que estos penetren el andamiaje jurídico en general, se producen vulneraciones en los derechos fundamentales del ser humano.

La dignidad es de todos los humanos, no obstante, el término dignidad hace distinción entre personas, existiendo una marcada jerarquización, en donde se pide respeto para unos e implica cierta subordinación en otros, el comportamiento que deriva de enaltecer a las personas que ejercen una función pública o cargo que mande autoridad.

Es preciso comprender que la secularización moderna hace que dicha concepción de dignidad se entienda como el único derecho innato de todos los seres humanos, lo que es inalienable y sustancial. En términos jurídicos la dignidad es un valor, sin olvidar que es el fundamento de los derechos humanos.

Los derechos son atributos inseparables de la persona humana, deben ser respetados sin reparo ni distinción alguna. No es justificable que el estado o la persona viole los derechos primordiales del hombre, como la dignidad de la persona, teniéndolo como el

valor central de donde emanan valores como justicia, vida, libertad, igualdad, seguridad y solidaridad, los cuales determinan la existencia y legitimidad de todos los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. La dignidad la conserva la persona desde su nacimiento hasta su muerte, su reconocimiento da personalidad jurídica y todo lo que se necesita para vivir dignamente.

Relacionada a la dignidad está la libertad y la igualdad, valor consagrado constitucionalmente, estableciendo que la defensa de la persona y el respeto de su dignidad es un fin primordial del estado, ya que constituye el fundamento de los derechos y el principio fundamental y central de un ordenamiento jurídico. Por tal motivo se entiende que la garantía de la dignidad humana constituye: a. un derecho esencial; b. una norma fundamental; y c. base material que construye la estructura organizativa del estado.

La dignidad humana, debe prevalecer en todos los ámbitos y espacios de la vida, y solo de esta manera se podrá soñar con una sociedad justa y próspera, en consecuencia, debe ser el Estado de Guatemala que proteja las garantías mínimas que todas aquellas personas.





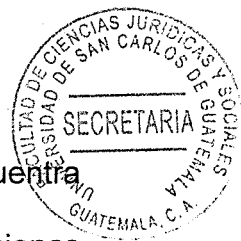
CAPÍTULO IV

4. Vulneración del derecho al salario por la falta de supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo en los descuentos realizados por los patronos en relación a herramientas indispensables al trabajador para la prestación contratada

La importancia de proteger el salario por medio de la Inspección General del Trabajo, de los abusos del empleador que grava al trabajador y a su familia por las carencias que implica no poder cubrir efectivamente las necesidades que como persona, hay que satisfacer, como lo son , una buena alimentación, vivienda, salud, higiene ,educación, seguridad, servicios básicos, vestuario, calzado, transporte, recreación, seguridad social, pago de impuesto directos e indirectos, entre otros, que en realidad son necesidades básicas, sin las cuales la persona no puede vivir de una manera digna.

El costo real de la vida actualmente va en aumento, por lo cual es necesario que el salario mínimo se apegue a la realidad del trabajador, tomando en cuenta que el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su considerando cuarto establece que "El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social..."

Sin embargo, se da el caso que el salario mínimo prevalece por varios períodos, mientras que los costos de varios productos aumentan día con día, como se ve en el precio del pasaje que aumento el doble en comparación con el año 2019, también se ve



en el precio de la gasolina que en 2020 estaba a la mitad del precio que se encuentra en septiembre 2021, mientras que el salario mínimo sigue sin modificaciones significativas.

Es evidente que el salario mínimo se encuentra muy por debajo de los gastos básicos de la persona, recordando también que este salario en la mayoría de los casos es el único ingreso que recibe el trabajador, y en consecuencia no es factible que sobre este salario se carguen descuentos para el trabajador que solo afectará la canasta básica que provee a su familia.

La investigación se basa desde el punto de vista jurídico, regulando el derecho del salario desde el punto constitucional como la garantía que posee el trabajador de que el estado sea el protector del derecho del salario y que se eviten los descuentos que el patrono realiza por herramientas que son indispensables en la prestación del servicio por el cual es contratado.

4.1. Derecho al salario

Lo preceptuado en el Artículo 102, inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que; "Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad."

La Carta Magna, establece el derecho al salario como medida igualitaria entre los trabajadores, considerando que el salario dignifica al trabajador, por ende debe velar



por su protección ante los descuentos que puedan ocasionar vulneración en la remuneración por la prestación de servicios que realiza.

4.1.1. Definición

En el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 88. "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste." Su finalidad principal es el sostenimiento y desarrollo del trabajador y su familia.

El derecho al salario como principio fundamental del trabajo, garantiza a todos los trabajadores el derecho de recibir una remuneración justa y oportuna a cambio de su trabajo, asegurando la dignidad y el bienestar de los trabajadores y sus familias, protegido por el estado y las leyes nacionales e internacionales.

4.1.2. Principios

Establecidos dentro del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se regulan los siguientes principios:

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 91: "**Principio de libre estipulación del salario.** Se refiere a que



el monto del salario debe ser fijado por patrono y trabajadores, pero que dicho monto no puede ser inferior al que se fije en el salario mínimo.”

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 92: “**Periodicidad del salario.** El plazo para pago del salario es determinado por patronos y trabajadores, no obstante, este plazo no puede ser mayor de una quincena para trabajadores manuales, ni exceder de un mes en el caso de los trabajadores intelectuales y de los que prestan servicios domésticos.”

En los casos donde el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que realice el patrono, debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades y el monto probable de participación de éste. Y con respecto a la liquidación definitiva, esta corresponde hacerse por lo menos cada año.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 93: “**Pago íntegro.** El salario debe liquidarse completo en cada período de pago determinado (salvo lo manifestado en el párrafo segundo del artículo anterior). Se entiende por salario completo, el percibido durante las jornadas ordinaria y extraordinaria de trabajo o el equivalente de estas, en el caso de pago por unidad de obra. Cuando se pacten legalmente salarios en especie y no se estipule la proporción entre éste y el salario en dinero, debe concebirse que se haya convenido pagar un treinta por ciento del salario total.”

4.1.3. Características

“Siendo la fuente de subsistencia para el trabajador y su familia, el salario es rodeado de una serie de medidas protectoras para que pueda ser disfrutado a cabalidad. Entre ellas mencionamos ^(sic): Su pago debe: Su pago debe hacerse en moneda de curso legal –salvo la excepción ya vista- prohibiendo pagar con mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro sustitutivo de moneda, siendo ilícitas las tiendas de raya; el salario convenido no puede ser inferior al salario mínimo de la actividad respectiva; su pago debe ser periódico -no mayor de una quincena para trabajadores manuales ni de un mes para trabajadores intelectuales (sic).”¹⁷

1. **Fuente única:** el salario constituye el principal sustento del trabajador, siendo su naturaleza vital para su bienestar, por lo mismo posee carácter alimentario. Es el elemento esencial para la subsistencia del trabajador.
2. **Denominación:** el salario era tomado como aquel que devengan los obreros, los cuales se pagaban por unidades de tiempos menores. A diferencia del sueldo que lo devengan los trabajadores de oficina y comercio y su retribución era de forma mensual.
3. **Retribuciones:** comprende las distintas retribuciones que se den conforme a las prestaciones siguientes:

3.1. “Toda prestación ofrecida al trabajador, crea un derecho a favor del trabajador;

¹⁷ López Larrave, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 54.

3.2. Toda ventaja económica, dada al trabajador en forma periódica, a cambio de su labor ordinaria pasa a formar parte de su salario."¹⁸

4. **Determinación:** para la fijación del salario se tiene que tomar en cuenta el principio de igualdad del salario.

5. **Monto:** su valor será fijado por los patronos y trabajadores, pero no debe ser menor al salario mínimo.

4.2. Instituciones y órganos involucrados

Las instituciones que se encuentran involucradas en la presente investigación son las que sostienen la tesis de protección del salario por parte del estado de Guatemala a la población trabajadora en general.

4.2.1. Inspección General de Trabajo

El trabajo es un derecho regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y, para regular el mismo, se ha creado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Ahora bien, existe una dependencia de dicho Ministerio, que se encarga de velar porque se cumplan los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores y de asesorar a las personas, jurídicas o físicas que tengan cualquier tipo de duda o consulta en materia laboral, este órgano es la Inspección General de Trabajo. Inicio a regularse

¹⁸ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág 144.



en el año de 1947, al momento de entrar a vigencia el primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República.

Al momento de crear dicho código, y en virtud de la importancia que requería tener un ente administrativo del derecho de trabajo, se incluyó, dentro el referido código, el título noveno, el cual regía la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, que subrayó la necesidad de una organización administrativa para la gestión del derecho laboral y fue a través de las anteriores entidades que se establecieron las bases para una supervisión efectiva.

Asimismo, el 13 de febrero de 1952, Guatemala ratifica el Convenio C081, Convenio sobre la Inspección del Trabajo y en el 20 de mayo de 1994, entra en vigor el convenio C129, Convenio sobre la Inspección del trabajo (agricultura), tanto a nivel nacional, como a nivel internacional, en Guatemala ha respetado, a sabiendas de la importancia, a la Inspección General de Trabajo.

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece en su Artículo 278. "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se imitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tiene carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero sí se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales [...]."

Asimismo, el primer párrafo del Artículo 279, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que; "La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia."

Se puede determinar que, tiene dos funciones principales; la primera de ellas es velar porque, tanto trabajadores como patronos, cumplan con sus derechos y obligaciones respectivas.

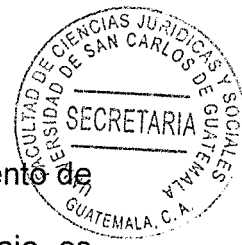
“Entre los derechos y las obligaciones que vela, por ejemplo, están los de autorizar a que menores de 15 años puedan trabajar, y en qué condiciones. Es la entidad encargada de autorizar los Reglamentos Internos de los patronos y otorgar autorizaciones para que los trabajadores puedan (por el giro de negocio del patrono) laborar en días de asueto o de descanso.”¹⁹

“La inspección general del trabajo es el ente encargado de fiscalizar los asuntos referentes al trabajo y tratar de compensar la desigualdad que existe entre patrono y trabajador, sin embargo, poco se ve la labor que por ministerio de la ley les corresponde. En la segunda función, de asesoría, tiene la obligación de solventar todas las dudas o consultas que tengan, tanto patronos como trabajadores.

En el caso que un trabajador sea despedido, la Inspección puede hacer un cálculo del pago que debe de recibir dicho trabajador, esto incluyendo los derechos irrenunciables y, si fuera el caso, la indemnización. Si el trabajador lo desea, puede actuar, también, como un ente conciliador para que patronos y trabajadores lleguen a un acuerdo en cuanto al monto establecido. Cumple con dos grandes funciones que son de vital importancia para velar por el derecho de trabajo de todos los guatemaltecos, ya sea vigilando que se cumplan los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, o ya sea por medio de solventar las dudas que cualquier persona tenga sobre cualquier materia de índole laboral.”²⁰

¹⁹ López Larrave. *Op. Cit.* 54

²⁰ *Ibíd.* Pág. 54



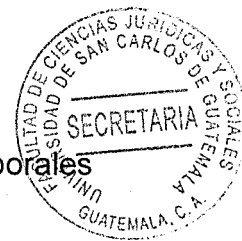
La Inspección General del Trabajo, es el órgano superior de control del cumplimiento de las normas laborales y de seguridad e higiene en las empresas y centros de trabajo, es una dependencia del Organismo Ejecutivo, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social con independencia funcional. Como objetivos se establecen; el control del cumplimiento de las normas legales protectoras del trabajo, la promulgación de las leyes laborales y su asesoramiento en el debido cumplimiento de las mismas.

Se determina en este apartado lo que le concierne a esta institución dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que servirá para identificar y supervisar los posibles atropellos al salario de los trabajadores.

4.2.2. Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una entidad gubernamental responsable de formular, coordinar, ejecutar y evaluar las políticas laborales y de previsión social. Ente por medio del cual se logran acuerdos gubernativos de beneficio común, pero sobre todo el ente encargado de velar por el pleno cumplimiento de los derechos individuales de los trabajadores.

Como breve historia se tiene; el arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico del derecho del trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente fue



necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos.

El día 26 de diciembre del año 1944, fue publicado el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, siendo el primer antecedente administrativo laboral que se encuentra actualmente. Fue emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo, a través de Secretarías de Estado, se conformó la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su Artículo 7, estableció que; "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares."

En su Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores."

El Ministerio Público, es el ente encargado de investigar los crímenes y llevar el debido proceso para el cumplimiento de lo legal.

En casos laborales, la Inspección General del Trabajo, debe iniciar las investigaciones de los hechos que lleguen a su conocimiento, presentado la denuncia ante el Ministerio Publico, cuando se da la violación a una norma laboral, lo cual lleva consecuencias desde una sanción económica, o constituir un delito, como maltrato, abuso de autoridad, entre otros delitos. La Inspección General del Trabajo al tener conocimiento de algún delito, debe denunciarlo.

4.2.3. Comisión Nacional del Salario

La Comisión Nacional del Salario es un órgano técnico y consultivo de las comisiones paritarias. Su función es asesorar la política general del salario en Guatemala y entregar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (Mintrab) el dictamen razonado después de recibir los informes de las comisiones paritarias sobre los salarios mínimos. Todo se acordó durante una sesión con la Comisión Nacional del Salario en el año 2022.

La función de la Comisión Nacional del Salario, es velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación en materia laboral, las políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social lo cual es en beneficio de la sociedad. Dentro de las funciones de la Comisión Nacional del Salario se encuentra la planificación, orientación, análisis, revisión, dirección y ejecución de todo lo relacionado a la política laboral del país.



La Comisión Nacional del Salario (CNS), el día 30 de septiembre de 2022 se reunió con los encargados del Programa Nacional de Competitividad de Guatemala (PRONACOM), en dicha reunión se hizo la entrega de información relacionada a la fórmula para realizar el cálculo del salario mínimo, así mismo la Comisión Nacional del Salario, requirió que se enviará vía electrónica, un análisis sobre la aplicación de dicha fórmula, tomando en cuenta los últimos 15 años.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 112 establece que: "La Comisión Nacional del Salario, con motivo de realizar su informe final en el tiempo establecido al Ministro de Trabajo y Previsión Social, quien a su vez debe remitir a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala (Banguat) y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), ya que ellos deben remitir sus observaciones al Ministerio de Trabajo, en un plazo no mayor de 30 días."

A partir de este análisis de las instituciones antes mencionadas, donde deben cumplir con sus informes y enviarlos antes de concluir el año, para que el Organismo Ejecutivo, efectúe el análisis final y realice las consideraciones al salario mínimo 2023, lo cual se resuelve en diciembre de 2022.

La Constitución Política de Guatemala, establecen los derechos sociales, Artículo 2. Deberes del Estado: "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona." Esto de acuerdo con la finalidad de garantizarles a los ciudadanos los beneficios



anteriormente mencionados, regula el fundamento constitucional de la Comisión Nacional del Salario.

La Comisión Nacional del Salario, es un órgano que vela por el ajuste de los ingresos mínimos establecidos en el país con los avances económicos, sociales y tecnológicos. Se estableció con el propósito de asesorar y recomendar sobre la fijación de salarios mínimos, se dedica a estudiar y proponer los ajustes en los salarios mínimos a pagar en las actividades económicas que se den.

La Comisión Nacional del Salario, protege el poder adquisitivo de los trabajadores, asegurando que el salario mínimo se ajuste adecuadamente al costo de vida del ciudadano, promueve el equilibrio económico y social, que beneficia al trabajador y al patrono, promoviendo la estabilidad económica y social del país.

4.3 Análisis de la Investigación

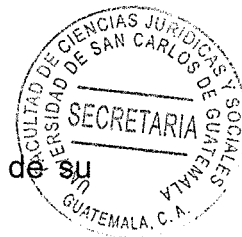
La problemática que se presenta en la investigación desarrollada, y que ha sido analizado. Se puede establecer que actualmente en Guatemala, se han vivido o se están viviendo acontecimientos muy particulares en materia de trabajo, y como consecuencia violentando principios que sustentan el derecho de trabajo entre ellos el que se atiende, respecto al salario, el cual es una gran problemática en la aplicación de este derecho y en el desarrollo de los procedimientos que actualmente se encuentran regulados en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En virtud que, se vulnera el derecho al salario, por la falta de supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo, en los descuentos realizados por los patronos en relación a herramientas indispensables al trabajador para la prestación contratada, es ineficiente el mecanismo de protección que el órgano encargado de velar por la protección salarial realiza actualmente.

Sin embargo, la normativa establece a que no se les hagan cobros infundados a los trabajadores, no obstante, se vulnera el principio constitucional protector del salario, ya que dicho principio no se cumple, por lo que se genera desconfianza por parte de la población, que no puede confiar en un sistema justo donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General del Trabajo, por su ineficacia en las inspecciones dentro de las empresas, no cumple con velar porque se le dé fiel cumplimiento a las leyes laborales que están en beneficio de los trabajadores.

Por ello se realizó un breve análisis sobre las leyes laborales vigentes en la República de Guatemala, relacionado al salario, en cuanto al alcance de la investigación se pretende encontrar una solución que ayude a fiscalizar de manera directa a quien incumple o falte al principio constitucional protector del salario.

Tomando en consideración cada uno de los conceptos, principios, lineamientos doctrinarios, legislación nacional, que contribuyen a la investigación en el sentido que los conceptos dieron la idea de que es cada una de las instituciones que se desarrollan en este escrito; los principios son el origen y la base por los cuales las normas se



construyen y son indispensables para que las normas tengan una justificación de su existencia.

Los lineamientos doctrinarios son estudios que expertos en derecho constitucional, y derecho laboral han desarrollado para el análisis de las normas. La legislación es el fundamento para la regulación de la conducta humana y es el poder que establece cómo debe ser el comportamiento de una sociedad, por lo que la legislación vigente en un país es la guía y la base para la investigación, que determina la importancia que la Constitución Política de la República de Guatemala proteja los derechos inherentes a la persona, pero sobre todo al trabajador, quien es objeto de la presente investigación a manera de fortalecer el estado de derecho dentro de la nación en cumplimiento al principio protector salarial.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Con relación al derecho laboral guatemalteco, los salarios establecidos en la actualidad, ya no son acordes a la realidad, es por ello que se ha escudriñado la legislación interna para determinar la necesidad del estado de proteger los intereses de la mayoría, siendo los trabajadores quienes sufren la mayor parte de vulneración de sus derechos.

El salario mínimo es un instrumento jurídico importante, que tiene como objetivo principal la protección mínima a los trabajadores, para garantizarles una calidad de vida decorosa, argumento que no se aplica en un estado decadente de principios y valores morales y sobre todo la falta de conciencia y dignidad humana.

Cuando los gobiernos limitan los aumentos del salario mínimo a fin de limitar el desempleo o controlar la inflación, corren el riesgo de perder finalmente un instrumento efectivo protector de los trabajadores, además de permitir que a los empleados o trabajadores se les han hecho cobros indebidos a su salario, poniendo en riesgo el bienestar económico de la mayoría, violentando el principio constitucional de protección a la persona, cuyo objetivo principal es la realización del bien común.





BIBLIOGRAFÍA

BORJA, Rodrigo. **Derecho político constitucional**. México: Ed. Fondo de cultura económica S.A 1998

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

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala, 3ª Ed. Formatec. 2009.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Bogotá: 5ª. Ed Temis, 1979.

<https://news.un.org/es/story/2022/11/1517212#:~:text=El%20Informe%20Mundial%20sobre%20Salarios,real%20global%20ha%20sido%20negativo.> **La inflación conduce a un desplome mundial de los salarios.** (Consultado: 15/06/2023)

<https://legis.gt/wp-content/uploads/2017/06/Teor%C3%ADa-de-la-Constituci%C3%B3n-1.pdf> **Teoría de la constitución.** (Consultado: 16/05/2023).

KELSEN, Hans. **La teoría pura del derecho**. México: 5ta. Ed. UNAM, 1986

LAVERNIA, Pedro. **Novísimo diccionario de la lengua española**. Barcelona, Tomo II. Ed. Espasa Hermanos Editores. 1867.

LÓPEZ LARRAVE. Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. IUS-Ediciones, 2007.

LÓPEZ LÓPEZ, M.D.A. Isela Gpe. **El imperio del derecho ponencia**. México. 2014. Ed. digital.



ORDOÑEZ Wendy Patricia. **Inamovilidad y protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez.** Guatemala, 2012.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Madrid. 4ª Ed. Fundación de Cultura Universitaria.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** Madrid. 23ª Ed. Espasa. 2014.

RUANO CASTAÑAZA, Héctor, Alfredo. **Introducción al derecho un estudio gráfico.** Tesis Graduación, USAC, Guatemala. 1991.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala del año 1947.

Convenio 95 de la OIT, Convenio Relativo a la Protección del Salario. Decreto de gabinete No. 181.