

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

**“EL DECRETO 37-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y
SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA BONIFICACIÓN
INCENTIVO ESTABLECIDA EN LOS DECRETOS 78-89 Y 7-2000
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

MIGUEL ANGEL ALVAREZ RAMÍREZ

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Septiembre del 2005

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

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| DECANO: | Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana |
| VOCAL I: | Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis |
| VOCAL II: | Lic. Gustavo Bonilla |
| VOCAL III: | Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez |
| VOCAL IV: | Br. Jorge Emilio Morales Quezada |
| VOCAL V: | Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio |
| SECRETARIO: | Lic. Avidan Ortiz Orellana |

Nota: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”
(Artículo 25 del Reglamento para exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y
Notariado y Público de Tesis)



CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
Abogado y Notario colegiado 3,426
6ª. Avenida 0-60 zona 4 Torre Profesional II, Nivel 6º
Oficina 602 Telefono: 3353345

Guatemala, 30 de septiembre del 2002

LICENCIADO

CARLOS ESTUARDO GALVEZ BARRIOS
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PRESENTE

Estimado Decano:


De conformidad con el nombramiento emitido por el Decanato procedi a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller MIGUEL ANGEL ÁLVAREZ RAMÍREZ, Intitulada "ANALISIS DEL DECRETO 37-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA BONIFICACIÓN INCENTIVO ESTABLECIDA EN LOS DECRETOS 78-89 Y 7-2000 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA."

La presente investigación determina con sentido científico y acucioso el analisis juridico del tema supra establecido el cual se aborda desde una óptica doctrinaria y su contrastación con la realidad social Guatemalteca. Se le sugirió un cambio en la denominación del tema, a lo que accedí el cual queda de la siguiente manera "EL DECRETO 37-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA BONIFICACIÓN INCENTIVO, ESTABLECIDA EN LOS DECRETOS 78-89 Y 7-2000 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA."

El Bachiller MIGUEL ANGEL ALVAREZ RAMIREZ, utilizó la metodología adecuada, así como la aplicación de las técnicas de investigación en las que observó rigurosidad científica. Considero, que el trabajo anteriormente relacionado cumple con los requisitos que para el efecto establece el reglamento de tesis de la facultad de Derecho de esta Universidad y en tal sentido: Dictamino favorablemente.

Con muestras de mi consideración y respeto.

"D Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ASESOR DE TESIS

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veintinueve de octubre del año dos mil dos.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO HORACIO RAMAZZINI, para que proceda a Revisar el
trabajo de Tesis del estudiante MIGUEL ÁNGEL ÁLVAREZ RAMÍREZ, intitulado: "EL
DECRETO 37-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REPERCUSIONES EN
CUANTO A LA BONIFICACIÓN INCENTIVO, ESTABLECIDA EN LOS DECRETOS 78-89 Y
7-2000 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA", y en su oportunidad emita el dictamen
correspondiente.-----

MIAE/kdv



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
24 ENE. 2003
SECRETARÍA DE TESIS

Guatemala, 8 de Noviembre del año 2002



Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
Decano, Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales Universidad de San Carlos de
Guatemala. (USAC)

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que en cumplimiento de la Resolución emanada por ese Decanato, procedí a revisar el Trabajo de Tesis del Bachiller Miguel Ángel Álvarez Ramírez, denominado "EL DECRETO 37-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA BONIFICACIÓN INCENTIVO, ESTABLECIDA EN LOS DECRETOS 78-89 Y 7-2000 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA".

En tal virtud informo que el trabajo de Tesis reúne los requisitos mínimos exigidos por la legislación Universitaria, por lo que es procedente su discusión en el Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo del Señor Decano, como su atento servidor.

Lic. Marco Horacio Ramazzini
Colegiado 3,337
Revisor

Marco Horacio Ramazzini
Abogado y Notario
Col. 3337

cc. archivo.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES Guatemala, diez de septiembre del año dos mil tres-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de Tesis del estudiante MIGUEL ANGEL ALVAREZ RAMÍREZ, intitulado "EL DECRETO 37-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA BONIFICACIÓN INCENTIVO, ESTABLECIDA EN LOS DECRETOS 78-89 Y 7-2000 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis

~~MEAE/slh~~



ACTO QUE DEDICO:

A DIOS: por ser el más grande legislador del Universo y en cuya presencia tenga a Miguel Ángel Álvarez Zaldaña.

A MI PATRIA GUATEMALA:
Tierra bendita que me vio nacer.

A MIS PADRES:
Miguel Ángel y Vitalina, por concederme el don de la vida.

A MI ESPOSA:
Enelia Jeanneth, por brindarme su comprensión y apoyo incondicional

A MIS HIJOS:
Enelia Alejandra, Miguel Ángel y Nathalie Michelle, quienes son mi razón de ser y el orgullo de mi vida.

A MIS HERMANOS:
Amarilis Marisol, Lester Alaín, Eymi Jacqueline y Sinky Aarón, con cariño sincero.

A MIS SOBRINOS:
Luis Rolando, Carmen Lucia, Ángela Marisol, Miguel Ángel, Erica Mayela y Lester Estuardo.

A MI PRIMO:
Quirino Orizabal, por su amistad sincera.

A MIS SUEGROS:
Eduardo y Zoila, con aprecio y cariño sincero.

A MIS CUÑADOS Y CUÑADAS:
Rolando, Eduardo, Francisco, Elda, Judith, Zoila, Edilma Y Enma.

A LOS LICENCIADOS:

Guillermo R. Díaz Rivera, Carlos E. Aguirre Ramos y Marco H. Ramazzini, por su valioso apoyo en el desarrollo de mi carrera.

AL MINISTERIO PÚBLICO:

Por permitirme poner en práctica mis conocimientos jurídicos.

A MIS AMIGOS EN GENERAL:

Por la amistad que nos une, especialmente a; Manuel Valladares, Antonio Morales, Mario García, Elder Ismatul, Carlos Licardie y Lic. Vidal García

A MIS COMPAÑEROS DE PROMOCIÓN:

Por haber compartido las aulas Universitarias y experiencias cognoscitivas durante nuestra formación.

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA:**

Casa de estudios superiores, centro glorioso de formación profesional

**A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES:**

Porque dentro de sus aulas adquirí el conocimiento científico lo que me permite ser hoy un profesional de las Ciencias Jurídicas y Sociales.

A USTED:

Aunque no haga mención de su nombre, es digno de mi amistad.

ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|--|---|
| 1. El derecho de trabajo..... | 1 |
| 1.1. Definición..... | 1 |
| 1.2. Características del derecho del trabajo..... | 3 |
| 1.3. Breves antecedentes..... | 3 |
| 1.4. Principios que inspiran el derecho de trabajo o derecho laboral..... | 5 |
| 1.4.1. Tutelaridad..... | 6 |
| 1.4.2. Irrenunciabilidad..... | 7 |
| 1.4.3. Mínimo de garantías y derechos..... | 7 |
| 1.4.4. Necesidad e imperatividad..... | 8 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. El Salario y la bonificación..... | 10 |
| 2.1. Definición de salario..... | 10 |
| 2.2. Principios que informan el derecho al salario..... | 12 |
| 2.2.1. Igualdad..... | 12 |
| 2.2.2. Suficiencia..... | 13 |
| 2.2.3. Crédito alimenticio..... | 14 |
| 2.2.4. Inmutabilidad..... | 14 |
| 2.2.5. Intangibilidad..... | 15 |
| 2.2.6. Autónomo..... | 16 |

| | Pág. |
|--------------------------------------|-------------|
| 2.2.7. Reciprocidad..... | 17 |
| 2.3. Formas de pago del salario..... | 18 |
| 2.4 Bonificación incentivo..... | 19 |

CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| 3. La bonificación incentivo para el sector de trabajadores privados..... | 21 |
| 3.1. Decreto 78-89 del Congreso de la República | 21 |
| 3.2. Decreto 7-2000 del Congreso de la República | 22 |
| 3.3. Decreto 37-2001 del Congreso de la República..... | 25 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. Repercusiones e importancia del incremento de la bonificación incentivo para el sector privado y su grado de positividad..... | 27 |
| 4.1. Consideraciones generales..... | 27 |
| 4.2. Incremento de la bonificación incentivo decreto 7-2000 del Congreso de la República, análisis de exposición de motivos, para el sector de empleadores y trabajadores..... | 27 |

CAPÍTULO V

| | |
|--|----|
| 5. Las obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como obligación del estado de proteger intereses del sector trabajador..... | 29 |
|--|----|

| | Pág. |
|--|-------------|
| 5.1. Aspectos generales..... | 29 |
| 5.2. El carácter tutelar del estado..... | 33 |
| 5.3. Las sanciones en caso de infracciones..... | 34 |
| 5.4. Grado de coercitividad de las sanciones y medidas adoptadas conforme la ley y la realidad..... | 36 |
| 5.5. Presentación del trabajo de campo..... | 38 |
| CONCLUSIONES..... | 43 |
| RECOMENDACIONES..... | 45 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 46 |

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación de tesis se realiza tomando en consideración la importancia que tiene el derecho de trabajo para la sociedad guatemalteca y la situación en que se encuentra el sector de trabajadores con respecto a la bonificación incentivo y a la intervención que de ello ha tenido el Estado de Guatemala, por medio de reformas efectuadas a la ley específica.

A través de los Decretos 7-2000 y 37-2001 del Congreso de la República, se reforma el Decreto 78-89 que contiene la ley de regulación de la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, y que actualmente, conforme quedará desarrollado en el presente trabajo, se ha evidenciado que tales reformas, a pesar de que política y públicamente se le dio difusión en función de que es una ventaja favorable para el trabajador, sin embargo, no ha sido así, tomando en consideración la problemática socioeconómica que afronta y que se confronta con las necesidades de la población en general. La investigación significó también de utilidad en cuanto a establecer que la bonificación incentivo en la actualidad, pese a tales reformas, no se adecua a la situación imperante del trabajador y su familia y que riñe con los principios fundamentales del Derecho de Trabajo, como es el tutelar y el de objetividad y realismo, sin embargo, pese a esa situación, a través de los resultados del trabajo de campo ha quedado evidenciado que existen patronos o empleadores que no hacen efectiva esta prestación y que

ese sentido, es importante actualmente la intervención de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Para una mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos. En el primer capítulo se establece lo relativo a los caracteres del Derecho del Trabajo, antecedentes y los principios que lo inspiran, el segundo capítulo trata lo relativo al salario y la bonificación, su definición, principios que informan el derecho al salario, así como las formas de pago del salario y la bonificación incentivo. El tercer capítulo trata lo referente a la bonificación incentivo para el sector de trabajadores privados, contenidas en los Decretos 78-89, 7-2000 y 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala. En el cuarto capítulo se trata la repercusión e importancia del incremento de la bonificación incentivo para el sector privado y su grado de positividad. En el quinto capítulo se consideran las obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como obligación del Estado de proteger intereses del sector trabajador y finalmente se presenta el trabajo de campo, con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL DERECHO DE TRABAJO

1.1. DEFINICIÓN

El trabajo, según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio significa “Acción y efecto de trabajar.

Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otras voces. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve, toda obra, labor, tarea, o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito, empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, dificultad, obstáculo, operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicados a un fin”. 1/

El trabajo para el hombre significa la subsistencia, el hecho de lograr satisfacer las necesidades de la vida, como

1/Ossorio, Manuel. **Diccionario ciencias jurídicas, políticas y sociales.** pág. 298.

el alimento, el vestido, la vivienda, no sólo para este sino para su familia.

El trabajo, entendiéndolo desde su concepto, etimológicamente viene del “latín trabs, trabis que quiere decir traba”. 2/

En términos generales, la palabra trabajo, como lo define Manuel Ossorio, “significa la acción y efecto de trabajar, y se comprende como un esfuerzo humano aplicable a la producción de la riqueza. El trabajo puede consistir en el ejercicio u ocupación en alguna tarea, oficio, profesión o ministerio, o en toda obra, arte o producto que sale de las manos del hombre, material o intelectualmente”. 3/ Como se define en el Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, “en el enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve, toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito, empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, dificultad, obstáculo”. 4/

Al respecto Joaquín Aspiazu, en su sociología económica cristiana dice que “constituye pues el trabajo un derecho natural del hombre

2./Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** pág. 298

3./Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** pág. 302

4/ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** tomo I, pág. 139.

Al mismo tiempo un deber u obligación social por cumplir que se traducen en un esfuerzo que el mismo ejecuta en su forma voluntaria, para la creación y obtención de todos aquellos bienes que le son necesarios para la satisfacción de sus necesidades en la lucha por su subsistencia personal y de la sociedad a que pertenece”. 5/

1.2. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DE TRABAJO

Existen un sin fin de características que identifican al Derecho de Trabajo respecto de otras ramas del Derecho, sin embargo, se citan a continuación las más relevantes:

- a) Es una actividad humana, porque es inherente al ser humano y es necesario realizar un trabajo para satisfacer sus necesidades vitales y contribuir en alguna forma a la economía y bienestar de la sociedad.
- b) Es indispensable de cualquier grado de preparación y empleador: por lo tanto, constituye trabajo el que realiza una ama de casa, un campesino, un obrero, un médico un abogado, una persona libre o un recluso, ya que todos realizan una actividad física o intelectual.
- c) Es un esfuerzo humano, tanto físico, intelectual o mixto.

1.3. BREVES ANTECEDENTES DE SU REGULACIÓN

El Derecho al trabajo, tiene sus antecedentes en cuanto a su surgimiento como tal, desde el punto de vista jurídico y se centra especialmente en leyes como: Las Naciones Unidas al aprobar el 10 de diciembre de 1949 La Declaración Universal de los Derechos Humanos

5/. Aspiazu, Joaquín. **Sociología económica cristiana**. pág. 109

que en su artículo XXIII, establece: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” 6/. A partir de ello, se han establecido varias normativas que regulan el Derecho de Trabajo, en sus distintos ámbitos, y que ahora se fundamenta en lo que para el efecto establece la normativa internacional de la Organización Internacional del Trabajo, en el caso de Guatemala, actualmente se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 regula “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El Derecho de Trabajo tiene distintas acepciones, en este caso también es denominado Derecho Laboral, y que preferentemente algunos autores le llaman Derecho Laboral. Krotoschin, citado por Manuel Ossorio, define derecho Laboral como “Conjunto de los principios y normas Jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”. 7/

6/Declaración universal de los derechos humanos, pág. 5.

7/Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.** pág. 458

1.4. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL DERECHO DEL TRABAJO O DERECHO LABORAL

El Derecho laboral guatemalteco, esta informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo.

Los principios del Derecho Laboral son los pilares que sostienen todo el edificio del Derecho de Trabajo o Derecho Laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional.

Para Manuel Alonzo García, “Principios del Derecho de Trabajo o Derecho Laboral son aquellas líneas directrices o postulados que inspiraron el sentido de las normas laborales y configuraran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”. 8/

Conforme lo establecido en el cuarto considerando del Decreto 1441 que contiene el Código de Trabajo, los principios fundamentales son:

- a) Es un derecho tutelar de los trabajadores;
- b) Constituye un mínimo de garantías protectoras del trabajador.
- c) Es un derecho necesario e imperativo.

8/ Alonso García, Manuel. **Derecho procesal de trabajo**, pág. 139.

- d) Es un derecho realista y objetivo
- e) Es un derecho público
- f) Es un derecho irrenunciable
- g) Es hondamente democrático

Al efectuar un análisis de los mismos, se puede inferir que tales principios se describen de la siguiente manera:

1.4.1. TUTELARIDAD:

Debido a la desigualdad que ocupan las partes en la contratación laboral y en el desarrollo de la relación originada, el Estado interviene para tutelar a los trabajadores, a manera de compensar la desigualdad económica de estos otorgándoles una protección jurídica preferente. La tutelaridad jurídica a los trabajadores se dicta para afrontar el creciente malestar obrero, tomando en consideración que la falacia individualista de la libre contratación no hacia sino cimentar la injusticia y la explotación de los trabajadores. El Derecho Laboral como tutelar de los trabajadores implica una manifestación del Estado que interviene en virtud del sentido de solidaridad social.

El Código de Trabajo al definir ideológicamente el Derecho del Trabajo expresa que “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

1.4.2. IRRENUNCIABILIDAD:

Este consiste en la prohibición que imponen algunas leyes del trabajo de renunciar a todos los beneficios que por ser estos de naturaleza del orden público mínimos y de carácter imperativo son necesarios para mantener un orden social.

El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por ley han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores.

El código de Trabajo establece que “El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este”.

1.4.3. MINIMUM DE GARANTÍAS Y DERECHOS:

El Derecho de Trabajo establece un mínimo de derechos y garantías irrenunciables para el trabajador, por lo que, al ocurrir su aplicación hay que considerar que puede facultativamente superarse por las partes contratantes.

El Estado cumple su función tutelar estableciendo un sistema positivo de garantías y de protección para los trabajadores en una política social, pero a través de la contratación individual y colectiva, las partes tienen la alternativa de superar esta legislación mínima. Se llega también al principio

que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador. De manera que las normas laborales en cuanto a Jus Dispositivum sólo rigen de manera subsidiaria cuando han sido objeto de mejoramiento a través de la contratación.

El Código de Trabajo vigente establece: “El derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo o Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo.

1.4.4. NECESIDAD E IMPERATIVIDAD:

Este principio se enuncia de la siguiente manera: “El Derecho del 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 este condicionada por diversos factores y desigualdades

de orden económico social”. (Literal c. Cuarto considerando del Código de Trabajo).

En el Derecho común se sabe que rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley, como exigencia del Derecho Civil, pueden acordar determinadas condiciones en una negociación. En el caso del Derecho del Trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo de beneficios para los trabajadores. Para el tratadista Mexicano Mario de la Cueva, cuando se refiere a este principio dice: “Toda norma Jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado”. 9/ Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.

9/ De La Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 491.

CAPÍTULO II

EL SALARIO Y LA BONIFICACIÓN

2.1. DEFINICIÓN DE SALARIO

La palabra salario viene de *salarium*, de *sal*, *LATU SENSU*, se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo. En su significado usual se puede definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por sus servicios .

RAFAEL DE PINA VARA, en su *Diccionario de Derecho*, la define así: “Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo...”. 10/

El tratadista Manuel Ossorio indica: “Académicamente, el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo.

Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales. Esas definiciones son –como otras muchas de la Academia- Jurídicamente equiparadas, en primer lugar, porque en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores.

Especialmente obreros, y de modo más característico a los que cobran a destajo, por horas, jornadas (de donde se derivan las expresiones jornal y jornalero).

10/ Del Pina Vara, Rafael. **Diccionario de derecho**, pág. 432.

semanas o quincenas, ya que la retribución que se percibe por meses es llamada sueldo; y, en segundo término, porque hay retribuciones por

servicios personales que no son salario, -ni tampoco sueldo-, como sucede con los honorarios que se pagan a los profesionales liberales y con la retribución de quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas. De ahí que el concepto de salario lleve implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe. Precisamente por eso el problema salarial constituye uno de los temas más importantes tanto en el terreno económico y en el social cuanto en la protección que le otorga el Derecho Laboral en lo que respecta a su cuantía, a la forma, al momento y al lugar de pago, a la inembargabilidad absoluta o relativa, a la prohibición total o parcial de efectuar descuentos, salvo los expresamente determinados por la ley, *forma* de extender los recibos, etcétera. El salario exige que el pago se haga en dinero, aunque eso sea lo más corriente; sino que puede serlo también, por lo menos parcialmente en especie (alimentos, habitación y otros bienes de uso). La determinación de los salarios ha dado siempre origen a muy diversas teorías de fundamento político y económico: la libertad absoluta de contratación para ambas partes sobre la base de la ley de la oferta y la demanda, ley de bronce del salario, regulación absoluta por el Estado, libertad contractual partiendo de la obligación de respetar los salarios mínimos, los justos y los vitales, principios de igual retribución por igual trabajo, entre otros. Sin embargo, se puede afirmar que actualmente ya nadie discute que la libertad de contratación individual o colectiva, ha de jugar para la fijación de los salarios, por encima del tope mínimo establecido por la ley, teniendo en cuenta las necesidades de diversa índole que ha de cubrir el

trabajador para su subsistencia digna y la de su familia. Así como dice Nápoli, citado por Manuel Ossorio, “el salario ideal es el salario justo, o sea el que obedece a la equidad y a la justicia social, y que ha de satisfacer no solo las necesidades biológicas del asalariado, sino asimismo las espirituales”. 11/

2.2. PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO AL SALARIO:

Los principios del salario son básicos por su tipicidad y ante todo por su invulnerabilidad dentro del complejo desarrollo y vivencia de la relación de trabajo, pues alrededor del salario, se mueve todo el derecho laboral, tanto en su fase individual como en la colectiva. La dependencia económica del obrero y su núcleo familiar son más que justificativos para que la ciencia jurídico-laboral sustente bases de garantía del mismo y dentro de las normas de justicia y equidad se haga que los trabajadores cobren un salario cuyo importe les permita mantener el nivel verdaderamente humano y hacer frente con dignidad sus obligaciones familiares.

2.2.1. IGUALDAD:

Este principio tiene rango Constitucional. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso c), establece: “Igualdad de

11/ OSSORIO, Manuel, **Ob. Cit.** 402

salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

Este principio además tiene rango universal por estar calcado en la mayoría de las Constituciones del mundo y estar contenido también como uno de los derechos humanos contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuando estipula “Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

También se expande a la no discriminación en cuanto a raza o religión, regulado por la Carta Magna.

Para Krotoschin, “la fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato, se encuentra en principios generales de igualdad, en el deber de previsión del empleador, o en una cláusula del contrato de trabajo” 12/.

Que nace a la vida de la empresa, y exige trato igual.

2.2.2. SUFICIENCIA:

Significa que el salario sea apto para llenar todas las necesidades del asalariado y de su familia.

El criterio de la suficiencia del salario es económico-social-lógico, cuya delimitación ha de hacerse atendiendo a factores extraños a la relación de

12/ Krotoschin, Ernesto. **Derecho del trabajo**. pág. 150.

trabajo y a los vínculos que la determinan.

El derecho del Trabajo es eminentemente humano, que mira a la dignidad del hombre que da su fuerza de trabajo. Se le dignifica al obrero regulando la suficiencia del salario, para que con él pueda satisfacer la mayoría de sus necesidades personales y de su núcleo familiar, a eso tiende el salario justo y mínimo, los que deberán ser suficientes para atender las necesidades materiales, sociales, culturales y educativas de sus dependientes.

2.2.3. CRÉDITO ALIMENTICIO:

Este es uno de los caracteres de vital importancia del salario, pues con el salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para subsistencia, Artículo 426 del Código de Trabajo, por este motivo la ley lo protege frente al patrono y frente a terceros.

2.2.4. INMUTABILIDAD:

Este principio denota que el salario como elemento esencial del trabajo no debe modificarse tanto en su forma nominal como real.

Es un problema complejo del derecho salarial, porque se debe mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios del mercado, dilema económico.

Es necesario un régimen normativo para buscar hasta donde sea posible un equilibrio entre el ingreso salarial y los precios del mercado.

Este es el caso de la inflación. Para liberar al salario de este fenómeno se han ideado tres métodos:

- 1) Automaticidad de la variación
- 2) Aumentos periódicos obligatorios
- 3) Libertad a las partes para que lo ajusten.

2.2.5. INTANGIBILIDAD

Garantiza la calidad de intocable del salario, a excepción de las fijadas por la misma Ley.

El Código de Trabajo en su Artículo 100 preceptúa: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse y gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sea embargable.

Lo embargable del salario esta fijado en el Artículo 96 del Código de Trabajo:

- “a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes.

- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes.
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

Sin embargo, como la mayoría de legislaciones, la de Guatemala tiene un trato preferencial para los créditos alimenticios que existieran contra el trabajador, por lo que el precepto siguiente estipula: “no obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo”.

2.2.6. AUTÓNOMO

Es bien sabido que el salario adquiere firmeza sustancialmente en dos aspectos:

- a) su monto
- b) período de pago

Circunstancias éstas que para el trabajador forman presupuestos en la contratación con el empleador, desde que se inicia su prestación de servicios, y a veces cuando ha formalizado el contrato o simplemente cuando se le ha hecho una oferta, el empleado muy humanamente distribuye el futuro ingreso y reparte su presupuesto precisamente porque está seguro de que al cumplimiento de su obligación dentro del sinalagma de la relación laboral, tendrá en su poder determinada cantidad de dinero. Consiste pues, la

autonomía del salario en la certeza de que ingresará al patrimonio del prestador de los servicios.

Es una característica propia de la relación de trabajo, la certeza del resultado económico de la negociación, pues no puede pensarse en que la prestación del laborante estuviera sujeta al azar o a sucesos imprevisibles, si así fuera estaríamos ante un contrato civil o mercantil.

El contrato de trabajo esta desprovisto por regla general, de carácter aleatorio, el empleado no debe soportar los riesgos de la explotación. Bajo este aspecto, se diferencia de la retribución del destajista y del lucro del socio. Ejemplo: si se suscribe una cláusula por la cual el trabajador se comprometiera a recibir remuneración sólo en el caso de que el empleador obtuviera ganancia, tal condición sería evidentemente ilícita, porque suprimiría el carácter oneroso del contrato.

2.2.7. RECIPROCIDAD

Es consecuencia lógica y jurídica del contrato de trabajo, que origina la relación jurídica, entre los sujetos:

- Trabajador
- Patrono

Por eso, se ha dicho muchas veces que la retribución tiene característica de contra-prestación de los servicios. Su característica nace de la naturaleza sinalagmática (obligatoria para ambas partes), según expresa Alfonso García.

El Artículo 88 establece: “Indica que el 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 debe ser remunerado por éste”.

2.3. FORMAS DE PAGO DEL SALARIO

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

El Artículo 90 del Código de Trabajo establece: “el salario debe pagarse preferentemente en moneda del curso legal, se prohíbe pagar el salario totalmente en mercadería, vales o fichas que pretenda sustituir la moneda”.

Con respecto a los trabajadores campesinos existe una excepción pues a estos establece la ley que se les puede pagar el salario en especies hasta en un treinta por ciento, del importe total del salario y que sean vendidos a precio de costo o menos.

El Artículo 91 preceptúa: “el salario no puede ser inferior al que se fije como salario mínimo.

El Artículo 92 del mismo cuerpo normativo estipula: “patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para trabajadores manuales, ni de un mes

para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

2.4. LA BONIFICACIÓN INCENTIVO:

Previo a entrar a hablar sobre la bonificación incentivo propiamente, es importante establecer que ésta se deriva de la palabra bono que significa comúnmente una tarjeta o vale aplicado al comercio, cuando es canjeable por cualquier o algún artículo previamente determinado.

Por lo tanto, significa el hecho de una ventaja, un beneficio.

La bonificación entonces, podría decirse que es la acción y efecto de otorgar bono, o bonificar, que se traduce en el aumento de valor o mejora para quien se le otorga respecto de un beneficio.

Entonces significa que cuando se entrega un bono o bien una bonificación en el campo laboral, significa que la parte patronal otorga cantidad determinada de dinero para abonar a una cuenta, a la cuenta del trabajador, y que implica descontar de su haber para ser acreditada a la cuenta del trabajador.

La palabra incentivo, proviene de incentivar, que significa en términos generales mover o desear hacer una cosa por una motivación, por un interés.

El incentivo o motivación, en términos de relaciones humanas aplicado al ámbito privado significa un método de trabajo encaminado a incrementar una cantidad determinada de ella, que implica en el ámbito laboral, motivar o incentivar al trabajador a través del otorgamiento de un

bono o bonificación, para que mejore su trabajo.

De lo anterior se denota que la naturaleza de la bonificación incentivo esta íntimamente relacionada con la productividad de la empresa, lo cual en ese sentido se entendería a la discrecionalidad de la parte patronal de otorgarla o no, pero con respecto a la legislación guatemalteca se estableció la obligación de pagarla en relación a las horas efectivas laboradas según la actividad, limitando discrecionalidad patronal en el pago de la misma.

CAPÍTULO III

LA BONIFICACIÓN INCENTIVO PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES PRIVADOS

3.1. DECRETO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

La bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, se encuentra contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República, la cual tiene como fundamento lo siguiente:

- a) El objeto de la creación de este bono es la de incrementar la productividad y aparentemente la eficiencia en los trabajadores.
- b) Debe ser convenida entre empleadores y trabajadores, sin embargo la ley regula un mínimo en el monto, y este se rige por una bonificación incentivo no menor de quince centavos de quetzal para las actividades agropecuarias y de treinta centavos de quetzal en las demás que deberá ser calculada por hora ordinaria efectiva de trabajo en moneda de curso legal y pagada al trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal o mensual de acuerdo a la forma de pago de la empresa.

En los trabajos a destajo la bonificación incentivo se determinará con base al cálculo promedio diario.

- c) Que no beneficia completamente a los trabajadores, toda vez que no forma parte del valor del salario para el cálculo de la indemnización o

compensación por tiempo de servicio, ni aguinaldo.

- d) No se encuentra esta bonificación afecta al pago de las cuotas que corresponden al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del Instituto de Recreación de los Trabajadores ni al Instituto Nacional de Tecnología y Productividad (Intecap).
- e) La bonificación incentivo, no sustituye ni constituye el salario mínimo o parte de él, sino que es un monto de dinero adicional en concepto de premio, de incentivo, para que los trabajadores mejoren su eficiencia.
- f) Respecto a la responsabilidad de la parte patronal o empleadora, está sujeta a cumplir con lo regulado en el Decreto 78-89 del Congreso de la República, y en caso de incumplimiento debe regirse por las normas de trabajo respectivas.
- g) La bonificación incentivo, no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, como se dijo en el anterior inciso, ni los salarios mismos, cualquier mejora adquirida por beneficio contenido en los Pactos o Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.

3.2. DECRETO 7-2000 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Este decreto entró en vigencia en el mes de marzo del año dos mil declarado de urgencia nacional con el voto favorable de más de las dos terceras partes del total de los diputados que integran el Congreso de la República de Guatemala, inclusive, fue aprobado en un sólo debate, es decir,

que no sufrió el proceso de creación de la ley que sufren otros asuntos, y conforme el análisis de su contenido se establece lo siguiente:

- a) Que dentro de sus considerandos se encuentra que el Gobierno de la República de Guatemala, tiene plena conciencia de que es deber del Estado, proteger a la persona y a la familia, con el objeto de cumplir con los fines de un desarrollo integral de la persona humana, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Que con base a ello, el trabajador, constituye uno de los derechos sociales que deben ser amparados por el propio Estado, y por lo tanto, la productividad nacional también merece esa protección, porque constituye un esfuerzo humano de los trabajadores, considerándolos como parte importante del sector de la población, especialmente los trabajadores del sector privado.
- c) Que era necesario elevar el nivel de vida de los trabajadores de país, especialmente aquellos que pertenecen al sector privado, que el número es mucho mayor en relación a los trabajadores del sector público, y este mecanismo de elevación debe efectuarse a través de incrementar lo regulado para el otorgamiento de la bonificación incentivo.
- d) Con ese fin se reforman a través del Decreto 7-2000 del Congreso de la República, los Artículos 4 y 7 del Decreto 78-89 del Congreso de la República, que establece la ley para regular la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado.

La reforma quedó de la siguiente manera:

Anteriormente el Artículo 4, indicaba: “La parte patronal está obligada a cumplir con la presente ley en el curso del siguiente mes en que entre en vigor la misma. Las autoridades de trabajo estarán encargadas de su cumplimiento y aplicaran las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento”.

Con la reforma, el Artículo 4 quedó de la siguiente manera:

Artículo 4. “Las autoridades de trabajo velarán por la observancia estricta de esta ley y aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento”.

El Artículo 7 con la reforma queda de la siguiente manera:

“Artículo 7. Los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavo de quetzal (Q.0.6725) para las actividades agropecuarias y sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavo de quetzal (Q.0.64375) en las demás actividades, que deberá ser calculada por hora ordinaria efectiva de trabajo en moneda de curso legal y pagada al trabajador diariamente, en forma de pago de la empresa. En los trabajos a destajo la bonificación incentivo se determinará con base al cálculo promedio diario. Esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro y, por su naturaleza, es independiente de cualquier

incremento en el salario que los empleadores hubieren concedido o tengan previsto conceder a sus trabajadores por cualquier concepto y no limita el derecho de éstos a obtener mejoras salariales a través de la negociación colectiva o mediante la celebración de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo”.

3.3. DECRETO 37-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

El Decreto 78-89 del Congreso de la República fue modificado por el Decreto 7-2000 y éste a su vez, se reformó parcialmente en relación al decreto 37-2001 del Congreso de la República que entró en vigencia el 6 de agosto del año en curso.

El Artículo 4 del Decreto 78-89 del Congreso de la República indica: “La parte patronal está obligada a cumplir con la presente ley en el curso del siguiente mes en que entre en vigor la misma. Las autoridades de trabajo estarán encargadas de su cumplimiento y aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento”.

La reforma se enfoca de la siguiente manera: “Artículo 4°. Las autoridades de trabajo velarán por la observancia estricta de esta ley y aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento”.

Así también este decreto reforma el Artículo 7 del Decreto 78-89 del Congreso de la República en la siguiente forma:

Artículo 7 Anterior: (Transitorio). Por esta única vez y a partir del mes

siguiente a aquel en que entre en vigor esta ley todos los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de quince centavos de quetzal en las actividades agropecuarias y de treinta centavos de quetzal en las demás que deberá ser calculada por hora ordinaria efectiva de trabajo en moneda de curso legal y pagada al trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. En los trabajos a destajo, la bonificación incentivo se determinara con base al calculo promedio diario. Esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, sus salarios mínimos establecidos o que se establezca en el futuro por las comisiones paritarias de acuerdo a la ley, o cualquiera otra mejora adquirida por beneficios contenidos en pactos o convenios colectivos. Se exceptúan y no estarán afectos a esta ley las empresas que tengan en vigor pactos y convenios colectivos que hayan concedido o tengan previsto conceder aumentos salariales dentro del período de vigencia de tales pactos o convenios colectivos. Igualmente a los empleadores que hayan concedido aumento iguales o mayores a los previstos en este decreto en los últimos treinta días anteriores a la fecha de publicación de esta ley. En este último caso, estarán obligados a pagar únicamente la diferencia, si la bonificación establecida por este medio fuera mayor, siempre que tales aumentos sean superiores a la bonificación que contempla esta ley”.

CAPÍTULO IV

REPERCUSIONES E IMPORTANCIA DEL INCREMENTO DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO PARA EL SECTOR PRIVADO Y SU GRADO DE POSITIVIDAD

4.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Las reformas establecidas al Decreto 78-89 del Congreso de la República, efectuadas por medio del Decreto 7-2000 del Congreso de la República, se concretiza en dos Artículos, en el Artículo 4 y 7 de dicho decreto y las mismas versan sobre el hecho de incrementar lo relativo a la bonificación incentivo de los trabajadores del sector privado, pero que tales reformas como ha quedado establecido, no son fundantes en cuanto a mejorar la situación económica-social del sector trabajador.

4.2. INCREMENTO DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO DECRETO 7- 2000 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, ANÁLISIS DE EXPOSICIÓN DE POSITIVOS, PARA EL SECTOR DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

En virtud de la reforma del Artículo 4, con la vigencia del decreto 7-2000 del Congreso de la República, el mismo quedó de la siguiente manera:

Artículo 4. “Las autoridades de trabajo velarán por la observancia estricta de esta ley y aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento”.

Como se observa, la reforma no es de fondo, porque únicamente se eliminó de la norma “La parte patronal está obligada a cumplir con la presente ley en el curso del siguiente mes en que entre en vigor la misma...”, sin embargo, esta adición era lógica de que ya no tendría efectos jurídicos, porque cobra interés a partir del momento en que se creó y deja de tener ese interés después. Además, es importante indicar que faculta a la autoridad respectiva, en este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para hacer que se cumpla tales preceptos.

Esta reforma únicamente se circunscribe a incrementar mínimamente lo relativo al monto que recibe el trabajador en concepto de bonificación incentivo, y lo que hicieron los diputados es únicamente copiar textualmente otra vez, la norma, sin que sufra verdaderamente una reforma sustancial y efectiva para beneficio de los trabajadores. En cuanto al monto, sencillamente el trabajador que recibía, 15 o 30 centavos, es decir Q. 1.20 diarios, y los que ganaban 30 centavos, recibían Q. 2.40 diarios, con las reformas, debe recibir por parte del patrono o empleador en concepto de bonificación incentivo para los que ganaban 15 centavos, ahora recibirán Q.5.38 y los que ganaban 30 centavos, ahora con las reformas, recibirán en concepto de bonificación incentivo Q.5.15. Cabe señalar que los trabajadores de actividades agropecuarias que anteriormente recibían menos que el resto de trabajadores, ahora recibirán un poco más es decir 23 centavos diarios más de los trabajadores que se dedican a otras actividades.

CAPÍTULO V

LAS OBLIGACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL COMO OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER INTERESES DEL SECTOR TRABAJADOR

5.1. ASPECTOS GENERALES

El Estado tiene especial intervención en materia de trabajo, toda vez que a través de una serie de instituciones, políticas y mecanismos, tiene la obligación de hacer valer el derecho que tiene cualquier ciudadano al trabajo y que este trabajo sea prestado en condiciones humanas, aceptables y de conformidad con los principios de dignidad que rodea al trabajador en cuanto a su relación laboral con un empleador, ya sea especializado, técnico o de cualquier otra naturaleza.

Conforme lo establece el Código de Trabajo, la Organización Administrativa de Trabajo, se encuentra establecida a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que al respecto se regula en la Ley del Organismo Ejecutivo y la función que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente encargado para ello.

Las funciones principales de este Ministerio son 13/

- a) la Dirección de la Política Social Laboral: al respecto se entiende que se constituye como el ente encargado de dirigir y aplicar una política laboral a nivel nacional, así como a una política de previsión social.
- b) La supervisión y control de la legislación en materia de trabajo:

Esta función merece también que se realice el estudio y la aplicación y posible sanción en caso de infracción de la normativa concerniente al trabajo y aquella que tenga por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

En ese sentido conviene establecer también, que tiene la facultad o el deber de introducir o promover modificaciones a la legislación en caso de incongruencia frente a la normativa internacional en materia de trabajo y previsión social.

- c) La intervención en las relaciones de trabajo: Conforme la ley se encuentra facultado para intervenir en los contratos de trabajo por ejemplo, en la prevención de los conflictos laborales y en su posible solución de preferencia extrajudicialmente. Así también ello implica la formación y/o capacitación profesional de los trabajadores que conlleve la elevación cultural de los mismos y la eficientización del trabajo como parte de un país.

13/ Datos proporcionados por relaciones públicas del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, a través de folletos, así como algunas entrevistas realizadas en el desarrollo del trabajo de campo.

Dentro de otras funciones de menor importancia, pero fundamentales para el desarrollo del Derecho de Trabajo en general, se pueden establecer las siguientes:

- a) Dictar acuerdos
- b) Aprobar las modificaciones de los contratos de trabajo en general.
- c) Dictar autorizaciones para la prestación de servicios en el extranjero
- d) Promover las conciliaciones en materia de trabajo
- e) Aplicar la normativa internacional en materia de trabajo.
- f) Controlar y asesorar a la organización sindical de trabajadores y de patronos.
- g) La atención de los asuntos de los trabajadores y patronos, de los trabajadores estatales.
- h) La fijación periódica y aplicación del salario mínimo
- i) La protección de la mujer y de los menores trabajadores, así como aquellos trabajos que se encuentren sujetos a regímenes especiales.

Tal como lo establece el Artículo 274 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio, y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de Previsión Social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último

y sus reglamentos. El Ministerio de Trabajo fue creado mediante el Decreto 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956, que cobro vigencia el 18 de octubre de 1956. A partir del 16 de agosto de 1961, fecha en que entró en vigor el Código de Trabajo, se le denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues anteriormente se le denominó Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. 14/. Además de lo que ha sido proporcionado por medio de folletos e información a través de las entrevistas, conviene establecer lo que al respecto indica el artículo 276 del Código de Trabajo que en términos generales, determina las dependencias con las cuales cuenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que son las siguientes:

- a) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- b) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento, y
- c) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

14/Apuntes de Clase, **Derecho del trabajo**, Lic. Carlos González Cardoza.

5.2. EL CARÁCTER TUTELAR DEL ESTADO

La palabra tutelar significa, amparo, protección, y se refiere a la tutela tal como se regula en la normativa civil, sin embargo, el principio tutelar,

aplicado al Derecho Laboral recoge como ya ha quedado explicado con anterioridad, una serie de normas y principios que hacen posible que el Estado a través de su intervención, brinde la seguridad, protección y amparo al sector trabajador en cuanto a las relaciones laborales frente al empleador, en donde existe una desigualdad material y económica con el trabajador. A pesar de ello, tal como lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala, así como leyes internacionales en materia de Derechos Humanos y Derecho al Trabajo, tiene la obligación de velar porque no se violen o vulneren los derechos irrenunciables e intrínsecos que le asisten al trabajador en las relaciones laborales, la forma en que estos mecanismos deben operar ante esa situación es la que debe considerarse, toda vez que como ha quedado establecido, la normativa podría decirse es suficiente para hacer valer en cuanto a la intervención de las autoridades respectivas los derechos de los trabajadores y a velar porque estos no sean violados, sin embargo, existe una divergencia entre la ley y lo que sucede en la realidad, considerando que ello se debe a la acción o inacción que realizan los hombres quienes están al frente de estas instituciones y que responde por diversas circunstancias esa actitud, ya sea porque responda a intereses políticos de clase, o bien por ignorancia o negligencia en su actividad como funcionarios y empleados públicos al servicio de la colectividad.

Por ello, el carácter tutelar del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe hacerse valer a través de la aplicación de las normas.

5.3. LAS SANCIONES EN CASO DE INFRACCIONES

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la intervención en los conflictos individuales y colectivos de Trabajo de la Inspección General de Trabajo, es estrictamente Administrativa, y por ello, no existe un grado positivo en la aplicación de las sanciones que impone. Esta situación ha variado considerablemente a través de las reformas introducidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso De la República que conforme el Código de Trabajo en cuanto a darle una mayor participación e intervención al Ministerio de Trabajo, respecto a la aplicación de las sanciones que regula El Código de Trabajo con relación a las violaciones a las normas laborales o a la aplicación de faltas a las leyes de Trabajo y Previsión Social, en la actualidad, a través de la vigencia de estos decretos, la entidad administrativa puede aplicar sanciones a los infractores de las leyes de trabajo y previsión social. Al respecto, el Artículo 271 del Código de Trabajo Vigente, indica: “En materia de faltas de trabajo y previsión Social se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses.
- b) Dentro de los límites señalados por el Artículo siguiente, la Inspección General del Trabajo debe determinar, la sanción

administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o la exposición al peligro, y en general, los demás factores que pueden servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.

- c) Cuando el sancionado sea el patrono las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieren podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.
- d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento”.

5.4. GRADO DE COERCITIVIDAD DE LAS SANCIONES Y LAS MEDIDAS ADOPTADAS CONFORME LA LEY Y LA REALIDAD.

Previo a la entrada en vigencia del Decreto 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, existía la facultad de juzgar las faltas a las leyes de trabajo y previsión social, en el juez. El Juez de Trabajo, quien era el indicado a pronunciarse a través de una sentencia en cuanto a la culpabilidad o no del infractor. En caso de que el infractor no hiciera el pago de la sanción correspondiente, se procedía de conformidad con el Código Penal, respecto a la conversión en pena de prisión. De esa manera, a juicio del ponente, existía cierto grado de coercitividad en el cual, el patrono o empleador, por el temor a ir a la cárcel, hacía efectivo el pago de la multa o la sanción o bien cumplía con lo que el juez le fijaba. Actualmente, esa facultad la tiene la Inspección General de Trabajo, en su calidad de ente administrativo, que a juicio del autor ello perjudica al sector de trabajadores, porque no existe un grado efectivo de coercitividad en el caso del patrono infractor.

De acuerdo a lo anterior, no ha sido positiva las reformas en ese sentido, así como el hecho de que deja en potestad o facultad de la Inspección General de Trabajo, establecer si son faltas o no, las acciones ejercitadas por el patrono, cuando el Artículo 269 del Código de Trabajo indica: “Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometen contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida

por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento.

Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código. El monto de lo recaudado constituye fondos destinados a la capacitación y mejoramiento de equipo. Para los efectos de cobro, las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo. La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los Artículos 426 y 428 anteriormente citados.

El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo. El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y Acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda. Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código y por el procedimiento

Contencioso Administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales”.

5.5. PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo consistió en una entrevista que se efectuara a inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad Capital de Guatemala, tomando en consideración que son los que conocen la problemática en que se encuentran los trabajadores a nivel general respecto a las condiciones laborales, así como el grado de efectividad o positividad que ha tenido las reformas recientemente efectuadas al Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, a través de los Decretos 7-2000 y 37-2001 del Congreso de la República.

CUADRO No. 1

PREGUNTA: CUÁL ES SU CRITERIO RESPECTO A LA BONIFICACIÓN QUE SE LE OTORGA AL SECTOR TRABAJADOR.

| Respuesta | Cantidad |
|---|----------|
| 1. Que la bonificación es una cantidad de dinero extraordinario que recibe el trabajador por su trabajo | 05 |
| 2. Que es un salario extra | 02 |
| 3. Es una prestación adicional que incentiva al trabajador | 05 |
| Total: | 12 |

Fuente: Investigación de campo, julio del año 2002

CUADRO No. 2

PREGUNTA: CONSIDERA QUE LA BONIFICACIÓN QUE RECIBE EL SECTOR DE TRABAJADORES PRIVADOS ES CONGRUENTE CON LA REALIDAD

| Respuesta | Cantidad |
|-----------|----------|
| Si | 01 |
| No | 11 |
| Total: | 12 |

Fuente: Investigación de campo, Julio del año 2002

CUADRO No. 3

PREGUNTA: CONSIDERA USTED QUE CONTRIBUYERON A LA PROBLEMÁTICA ECONÓMICA SOCIAL DEL TRABAJADOR LAS REFORMAS A TRAVÉS DEL DECRETO 7-2000 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA EN LO QUE RESPECTA AL INCREMENTO DE LA BONIFICACIÓN

| Respuesta | Cantidad |
|-----------|----------|
| Si | 01 |
| No | 11 |
| Total: | 12 |

Fuente: Investigación de campo, julio del año 2002

CUADRO No. 4

PREGUNTA: CREE USTED QUE LA NIVELACIÓN EN CUANTO AL MONTO DE LA BONIFICACIÓN QUE SE HACE PARA EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO DE TRABAJADORES A TRAVÉS DEL DECRETO 37-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA ES CONGRUENTE CON LA REALIDAD NACIONAL.

| Respuesta | Cantidad |
|-----------|----------|
| Si | 00 |
| No | 12 |
| Total: | 12 |

Fuente: Investigación de Campo, Julio 2002

CUADRO NO. 5

PREGUNTA: CREE USTED QUE EXISTEN PATRONOS QUE SIENDO BAJA EN CUANTO AL MONTO, LA BONIFICACIÓN QUE DEBEN OTORGAR A LOS TRABAJADORES, AUN HAY ALGUNOS QUE INCUMPLEN CON ESTA OBLIGACIÓN

| Respuesta | Cantidad |
|-----------|----------|
| Si | 12 |
| No | 00 |
| Total: | 12 |

Fuente: Investigación de campo, julio del año 2002

CUADRO No. 6

PREGUNTA: CREE USTED QUE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO TIENE FACULTADES COERCITIVAS PARA HACER CUMPLIR AL PATRONO QUE INCUMPLE CON EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN A SUS TRABAJADORES

| Respuesta | Cantidad |
|-----------|----------|
| Si | 00 |
| No | 12 |
| Total: | 12 |

Fuente: Investigación de campo, Julio del año 2002

CUADRO No. 7

PREGUNTA: CONSIDERA QUE EXISTE COERCITIVIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LOS INSPECTORES A LOS EMPLEADORES EN CASO DE HABER HECHO EFECTIVO EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN DE SUS TRABAJADORES

| Respuesta | Cantidad |
|-----------|----------|
| Si | 02 |
| No | 10 |
| Total: | 12 |

Fuente: Investigación de campo, Julio del año 2002

CUADRO No. 8

PREGUNTA: CREE USTED QUE ANTERIORMENTE EXISTÍA EFECTIVIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES CON LOS TRABAJADORES APLICANDO LAS SANCIONES LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

| Respuesta | Cantidad |
|-----------|----------|
| No | 04 |
| Si | 08 |
| Total: | 12 |

Fuente: Investigación de Campo, Julio del año 2002

CUADRO No. 9

PREGUNTA: DE QUE FORMA CONSIDERA USTED QUE PUEDE HACERSE EFECTIVO EL CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS A LOS INFRACTORES EN EL CASO DE LAS FALTAS A LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

| Respuesta | Cantidad |
|--|----------|
| 1 A través de que en caso de incumplimiento La ley establezca que se procederá en el Orden penal | 11 |
| 2 Siempre el patrono o empleador encontrara La forma de no cumplir | 01 |
| Total: | 12 |

Fuente: Investigación de campo, Julio del año 2002

CONCLUSIONES

1. Que el Estado tiene la obligación de intervenir en los conflictos individuales o colectivos de trabajo, a través de la autoridad administrativa de trabajo señalada expresamente por la ley, como resulta el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a esa intervención debe conllevar políticas socioeconómicas y legales o jurídicas que impliquen hacer efectivo y aplicable el principio tutelar y los demás principios fundamentales que protegen al trabajador.
2. Que la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, y ahora público, constituye una ventaja o beneficio adquirido a través de la motivación para el trabajo y el mejor desempeño del mismo, por lo tanto, en virtud de estar impuesto por la ley, los empleadores o patronos tienen la obligación de cumplir con hacer efectivo en el plazo legal este beneficio.
3. Que las reformas introducidas a través de los decretos ya analizados respecto a la bonificación incentivo, no constituyen un beneficio para el sector de trabajadores, porque aun con el incremento a la bonificación, éste no es considerable para mermar la apremiante situación económica social del sector trabajador del país.

4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, con las reformas introducidas al Código de Trabajo, tiene la facultad de imponer sanciones y velar porque éstas se cumplan, que no solamente hagan efectivas las mismas, sino que cumplan con las obligaciones laborales de los patronos o empleadores en cuanto a lo que establece la Constitución Política de la República y las leyes de trabajo

5. Que actualmente la Inspección General de Trabajo, por ser un ente administrativo, tiene poca coercitividad en el cumplimiento de la ley y de las sanciones impuestas a los infractores de las leyes de trabajo y de previsión social, y que como se encontraba anteriormente la ley, respecto a que dicha facultad era encomendada al juez, fue más efectiva, por la facultad que tenía éste de proceder en el ámbito penal, lo cual actualmente no ocurre así, teniendo como consecuencia, que los patronos y empleadores no cumplan con sus obligaciones incurriendo en una impunidad laboral.

RECOMENDACIONES:

1. Que se establezca con base a estadísticas la situación de los trabajadores en el ámbito socioeconómico, y que con base a ello, se mejore lo relativo a la bonificación incentivo por parte del Gobierno de la República de Guatemala, como un incentivo, o bien una motivación para que se trabaje con mayor entusiasmo y armonía, en pro de progresar y mejorar las condiciones generales de la sociedad guatemalteca, que repercute no solo en beneficio de este sector, sino de sus familias que conforman esa sociedad.

2. Que se evalúe la situación de la intervención de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social respecto a la imposición de multas, siendo un ente administrativo, para establecer si amerita que se reforme la ley en cuanto a que debe encomendarse dicha tarea al Juez, con la facultad suficiente para proceder conforme el Código Penal, y de esa manera hacer más efectivo su cumplimiento, y que trascienda al hecho de no cometer infracciones a las leyes de trabajo y previsión social que repercuten en perjuicios de la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFÍA:

1. ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho procesal del trabajo**. Ed. Bosch, Barcelona España. 1963.
2. AYERDI AGUILAR, Juan. **El proceso punitivo materia de trabajo y previsión social** (s. e.), Guatemala, 1964.
3. ALVARADO SMITH, María y RUZ DURÁN Ariselva. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas**. Ed. Jurídica, Chile, 1950.
4. APUNTES DE CLASE. **Derecho del trabajo**. Lic. Carlos González Cardoza, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1999.
5. ASPIAZU, Joaquín. **Sociología económica cristiana**. Ed. Cárdenas México, 1979.
6. CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Ed. Heliasta, Argentina, 1979.
7. CABRERA BAZAN, José. **Método jurídico y función del jurista ideologías jurídicas y relaciones de trabajo**. Ed. Imprenta Universidad de Sevilla, España, 1978.
8. COLLAZO, Oscar Juan. **Administración pública**. Ed. Ediciones Macci, Buenos Aires, Argentina, 1957.
9. CAMPOS MOROGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Grado Académico, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, 1975.
10. CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Tesis de Grado Académico, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1977.
11. CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vs. flexibilidad del derecho de trabajo**. Tesis de Grado Académico, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1998.
12. CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **La asociación profesional**. folleto didáctico, Universidad de San Carlos de Guatemala, s/f.

13. DE LA CUEVA, Mario. **El derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A. 5ª. Ed. México, 1968
14. DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. Ed. Heliasta, 1966.
15. DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones Palma, 2da. Ed. Buenos Aires, Argentina 1977.
16. DE LEÓN REYES DE BARREDA, Beatriz Ofelia. **Derecho laboral colectivo**. Escuela de Estudios Judiciales, Curso de capacitación para aspirantes a Jueces de Primera Instancia, Guatemala, 1999.
17. DEL PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. Ed. Porrúa, México, 1989.
18. Departamento de Investigaciones Económicas y Sociales Centro Universitario de Occidente Usac. **Guatemala crisis social y deterioro humana semblanza de la década 80-90, Guatemala**.
19. KROTOSCHIN, Ernesto. **Derecho del trabajo**. 8ª. Ed. de Palma, Buenos Aires, 1984.
20. LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La libertad sindical y sus garantías**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1980.
21. NOVA MONREAL. Eduardo. **El Derecho como obstáculo al cambio social**. Siglo XXI, México, 1986.
22. OSSORIO, Manuel. **Diccionario ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1981
23. TRUEBA URBINA. **Derecho de trabajo**. 4ª. Ed. Ed. Porrúa, S.A. México 1978.
24. ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. 2t; Ed. Heliasta, S.R. L. Buenos Aires, Argentina, 1976.

Legislación:

1. **Constitución Política de la República de Guatemala.** Decretada por Asamblea Nacional Constituyente, mayo de 1985.
2. **Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, mayo de 1961.
3. **Ley del Organismo Judicial.** Decreto 2-89 Del Congreso de la República, enero de 1989.
4. **Ley de Servicio Civil.** Decreto 1748 y 564-98 del Congreso de la República.
5. **Ley de Orden Público.** Decreto Número 7, Decretado por la Asamblea Nacional Constituyente, diciembre de 1965.
6. **Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado y sus Reformas.** Decreto 71-86 Reformado por Decreto 35-96 del Congreso de la República.
7. **Acuerdos de Paz.** Comisión Nacional de Reconciliación, diciembre de 1996.
8. **Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.** Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, junio de 1949.
9. **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.
10. **Convención Internacional sobre los Derechos Humanos.** emitida el 2 de noviembre de 1969.
11. **Acuerdos Gubernativos en Materia de Derecho de Trabajo.** Acuerdo Gubernativo Agosto de 1951, Abril de 1957, 640-95 y 494-2001.
12. **Decretos.** 78-89, 7-2000, 37-2001, 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República