

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two lions. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin motto "CAETERA SPERIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALTENSIS INTER".

**ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO
DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES
NO AGRÍCOLAS DEL SECTOR PRIVADO
DEL COMERCIO, DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL
PETAPA, DEL SALARIO MÍNIMO COMO UNA
DE SUS GARANTÍAS MÍNIMAS E IRRENUNCIABLES
ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL GUATEMALTECA**

VILMA DAMARYS CHACÓN ROLDÁN

GUATEMALA, OCTUBRE 2008

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

**ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES
NO AGRÍCOLAS DEL SECTOR PRIVADO DEL COMERCIO, DEL MUNICIPIO DE
SAN MIGUEL PETAPA, DEL SALARIO MÍNIMO COMO UNA DE SUS GARANTÍAS
MÍNIMAS E IRRENUNCIABLES ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

VILMA DAMARYS CHACÓN ROLDÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 2008.



**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. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

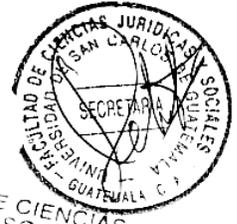
Presidenta: Licda. Gloria Melgar de Aguilar
Vocal: Licda. Edith Marilena Pérez Ordóñez
Secretaria: Licda. Benicia Contreras Calderón

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Sandro Jair Matías López
Secretario: Lic. Marco Tulio Pacheco García

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO
Abogada y Notaria
7ma. Avenida 3-74 zona 9 Edificio 74, 7mo. Nivel oficina 700.
TEL: 2332-4494, 2331-9042, 2331- 4655



Guatemala, 08 de mayo de 2008.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

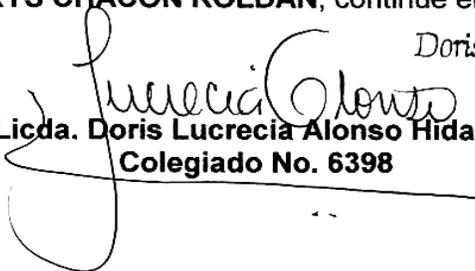


Licenciado Castillo Lutín:

De acuerdo con el nombramiento de fecha 10 de abril de 2008 emitido por esa jefatura, en el que se dispone designarme como Asesora del trabajo de tesis de la bachiller **VILMA DAMARYS CHACÓN ROLDÁN**, número de carné 9315443, y se me faculta para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar su trabajo de tesis intitulado **“ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES NO AGRÍCOLAS DEL SECTOR PRIVADO DEL COMERCIO, DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL PETAPA, DEL SALARIO MÍNIMO COMO UNA DE SUS GARANTÍAS MÍNIMAS E IRRENUNCIABLES ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**, me permito emitir el siguiente dictamen.

En consecuencia de la asesoría practicada, se establece que el trabajo relacionado es de gran importancia para consulta y orientación, contribuyendo de forma técnica y científica a los estudiosos del derecho laboral y a los trabajadores en general. Los métodos y técnicas de investigación aplicadas fueron de carácter documental-bibliográfico, consultas de derecho comparado jurídicas doctrinarias, así también el de estadística, habiendo empleado una redacción clara y práctica de fácil comprensión para el lector, incluyendo cuadros estadísticos que reflejan el resultado de la investigación de campo y fundamentan teóricamente las conclusiones y recomendaciones aportadas. Asimismo se utilizó bibliografía nacional y extranjera.

La presente tesis cumple con todos los requisitos exigidos, principalmente lo preceptuado en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias de la suscrita Asesora, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis de la bachiller **VILMA DAMARYS CHACÓN ROLDÁN**, continúe el trámite respectivo.


Doris Lucrecia Alonso Hidalgo
Abogada y Notaria
Licda. Doris Lucrecia Alonso Hidalgo
Colegiado No. 6398

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, nueve de mayo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante VILMA DAMARYS CHACON ROLDAN, Intitulado: "ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES NO AGRICOLAS DEL SECTOR PRIVADO DEL COMERCIO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL PETAPA, DEL SALARIO MÍNIMO COMO UNA DE SUS GARANTÍAS MÍNIMAS E IRRENUNCIABLES ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh



Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Abogado y Notario

7a. Avenida 3-74 zona 9 Edificio "74", Oficina 700
Teléfonos: 2332-4494 2331-9042

Guatemala, 23 de mayo de 2008.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



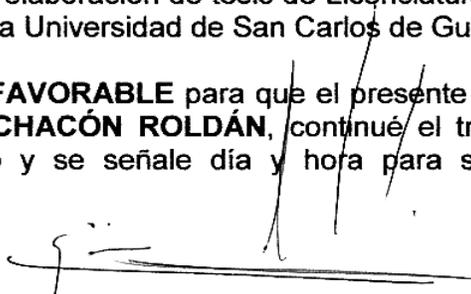
Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa jefatura, el día 9 de mayo de 2008, en el que se nombra al suscrito como Revisor del trabajo de tesis de la bachiller **VILMA DAMARYS CHACÓN ROLDÁN**, con número de carné 9315443, y se me faculta para realizar modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar su trabajo de tesis intitulado "**ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES NO AGRÍCOLAS DEL SECTOR PRIVADO DEL COMERCIO, DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL PETAPA, DEL SALARIO MÍNIMO COMO UNA DE SUS GARANTÍAS MÍNIMAS E IRRENUNCIABLES ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**", procedo a emitir el siguiente dictamen.

De la revisión practicada al contenido y forma del trabajo presentado se concluye que la temática es de especial importancia para el ámbito laboral guatemalteco contribuyendo de forma técnica y científica a su desarrollo. En el mismo fueron aplicadas apropiadamente técnicas de investigación de carácter documental bibliográfico, consultas de derecho comparado, y los métodos de estadística descriptiva e inferencial, en su elaboración se consultó la bibliografía precisa, se utilizó una redacción clara y sencilla, así como cuadros estadísticos, con lo que se arribó a conclusiones y recomendaciones propias y adecuadas a esta investigación. Cumpliendo así con todos los requisitos establecidos por la Normativa respectiva, especialmente lo regulado en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En tal virtud, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis de la bachiller **VILMA DAMARYS CHACÓN ROLDÁN**, continúe el trámite, a efecto se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público.




Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Colegiado No. 4,940



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintinueve de agosto del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante VILMA DAMARYS CHACÓN ROLDÁN, Titulado ANALISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES NO AGRÍCOLAS DEL SECTOR PRIVADO DEL COMERCIO, DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL PETAPA, DEL SALARIO MÍNIMO COMO UNA DE SUS GARANTÍAS MÍNIMAS E IRRENUNCIABLES ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo a quien agradezco todo en la vida, quien me ha permitido culminar con éxito los estudios, otorgándome el conocimiento necesario para tener el privilegio de servir a la sociedad.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Madre santísima que intercede por mí, ante Dios nuestro señor.
- A MIS PADRES:** Alejandro Chacón Toribio y Vilma Antonieta Roldán Morales de Chacón, quienes con su ejemplo, perseverancia, apoyo y amor han sabido encaminarme por la vida.
- A MI ESPOSO:** Luis Juavanie Gil, compañero de este esfuerzo, a quien agradezco por el apoyo, la paciencia, la motivación y el amor que me ha brindado.
- A MIS HIJOS:** Luis Alejandro y Carlos Giovanni Gil Chacón, quienes han iluminado mi vida y son la razón principal de este esfuerzo.
- A MIS HERMANAS:** Amalia Lisseth, Alessandra de Jesús y Heydi Paola Chacón Roldán, con todo cariño.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad de alcanzar esta meta, a través de los conocimientos adquiridos en ella, y ser la experiencia de vida que forjara mi desarrollo como profesional, al servicio de la sociedad.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Concepto de derecho de trabajo.....	4
1.2. Características del derecho de trabajo.....	5
1.2.1. Fundamento legal de las garantías del derecho de trabajo.....	11

CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones del trabajador.....	13
2.1. Derechos mínimos e irrenunciables de trabajado.....	13
2.2. Obligaciones del trabajador.....	20

CAPÍTULO III

3. Salario.....	23
3.1. Concepto de salario en la legislación laboral.....	24
3.1.1. Etimología.....	25
3.2. Principios que rigen el salario.....	26
3.3. Funciones del salario.....	30
3.4. Doctrinas ético legales del salario.....	31
3.5. Clases de salario.....	32
3.6. Protección legal del salario.....	37

CAPÍTULO IV

4. Salario mínimo.....	41
4.1. Concepto de salario mínimo.....	41
4.2. Origen del salario mínimo.....	43
4.3. Nacimiento del salario mínimo como una institución legal.....	45
4.4. Regulación vigente que norma el salario mínimo.....	47



Pág.

4.5.	Características del salario mínimo.....	50
4.6.	Clases de salario mínimo.....	54
4.6.1.	El salario mínimo según los trabajadores que lo devengan.....	54
4.7.	Ventajas e inconvenientes del salario mínimo.....	55
4.7.1.	Ventajas.....	55
4.7.2.	Inconvenientes.....	56
4.8.	Aspectos socio económicos y políticos del salario mínimo.....	58
4.8.1.	Importancia socio-económica.....	58
4.8.2.	Aspecto político del salario mínimo.....	60

CAPÍTULO V

5.	Fijación del salario mínimo.....	63
5.1.	Formas de fijación del salario mínimo.....	63
5.1.1.	Por el sujeto que lo fija.....	63
5.1.2.	Por el criterio que adopta para su estudio.....	68
5.2.	Procedimiento para la fijación del salario mínimo.....	71
5.3.	Organización administrativa del salario.....	74

CAPÍTULO VI

6.	Presentación, análisis y discusión de resultados.....	83
6.1.	Información general del municipio de San Miguel Petapa.....	83
6.2.	Investigación de campo.....	84
6.3.	Resultados estadísticos.....	87
6.4.	Análisis y discusión de resultados.....	89

CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
ANEXO A.....	99
ANEXO B.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

San Miguel Petapa, uno de los diecisiete municipios del departamento de Guatemala y de los más cercanos a la ciudad capital, lugar en el que, el rápido crecimiento de la población, la industria y sobre todo del comercio converge con la necesidad de los pobladores de emplearse en las fuentes de trabajo creadas por el comercio, en donde en muchos de los casos como consecuencia del desconocimiento del trabajador del derecho de trabajo como un conjunto de garantías sociales mínimas y en particular de la garantía que preceptúa el derecho a un salario previamente establecido en la legislación laboral guatemalteca y la urgencia económica de satisfacer las necesidades básicas propias y de su familia, acepta una remuneración a su trabajo inferior a la regulada.

Surgiendo de esta forma el problema social de índole jurídico del desconocimiento de los trabajadores del comercio de la garantía mínima e irrenunciable a percibir por la prestación de servicios de índole material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo, como mínimo un salario cuyo fin principal es el de proveer una existencia digna y el que además es susceptible de ser superado a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley, pero nunca disminuidos.

Por lo anteriormente expuesto en esta investigación se pretende determinar si existe desconocimiento respecto de esta garantía por parte de los trabajadores del comercio del municipio de San Miguel Petapa, así también realizar una revisión bibliográfica de los temas relacionados con el tema objeto de investigación y proponer posibles soluciones al problemática enunciada.

Los métodos utilizados fueron, el método analítico que permite dividir el problema para estudiarlo por partes, para luego enlazar las relaciones concretas, con la finalidad de descubrir la esencia del fenómeno; el sintético, el que permite la composición de un todo por la reunión de las partes; el inductivo, a través del que se obtendrán las



propiedades generales a partir de las singulares del problema planteado; deductivo, con el que se procede de lo general a lo particular y el método estadístico, utilizando la estadística inferencial, para el estudio de campo el que se efectuó en forma de una entrevista, la que se realizó directamente en el lugar de trabajo a un porcentaje de trabajadores del comercio del sector privado, el tamaño de la muestra se determinó siguiendo la fórmula estadística del método de muestreo aleatorio simple y la estadística descriptiva para analizar y describir la información recabada por medio de parámetros numéricos y la elaboración de gráficas estadísticas.

La investigación se divide en seis capítulos, de los cuales el capítulo uno, desarrolla lo referente al derecho de trabajo, concepto y características; el capítulo dos, se refiere a los derechos y obligaciones del trabajador regulados en la legislación laboral guatemalteca; el capítulo tres, trata el tema del salario, su concepto, etimología, principios, funciones, doctrinas ético legales, clases y su protección legal; el capítulo cuatro, desarrolla el tema del salario mínimo, concepto, origen, nacimiento como institución legal, regulación vigente, características, clases, ventajas e inconvenientes, así como aspectos socio-económicos y políticos del mismo; el capítulo cinco, se refiere a la fijación del salario mínimo, forma, procedimiento y organización administrativa; y el capítulo seis, información general del municipio de San Miguel Petapa, y la presentación, análisis y discusión de resultados.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo se encuentra destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

Este derecho tiene sus propias peculiaridades, sus propios principios filosóficos que lo informan, por lo que debemos considerar que la finalidad del derecho del trabajo debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

El derecho del trabajo es una de las disciplinas del derecho más nobles, la que surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora de la explotación a la que era sometida al poner en práctica el sistema capitalista de producción como modo determinante, al sucumbir las bases del sistema feudal obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa, una de las principales causas que promovió el surgimiento de esta rama del derecho, fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante la explotación por medio de los salarios de miseria y jornadas de trabajo que duraban hasta dieciocho horas diarias, sin derecho a séptimo día y menos el derecho a vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones.

Al surgir esta rama del derecho inicialmente tanto la Escuela Inglesa como la Escuela Francesa, de forma ambigua, le denominaron legislación industrial, ya que toda la información que se tenía de esta rama del derecho provenía de la legislación en forma suelta y aislada y carecía de codificación y sistematización teórica, con el pasar del tiempo, posteriormente la Escuela Belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial sino derecho industrial.



Fue la Escuela Española la que por primera vez denomina a esta rama del derecho como derecho social, en observación a la relevancia eminentemente social de trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle a finales de siglo pasado derecho laboral, denominación que como sinónimo de derecho de trabajo aún subsiste y la que es seguida por la Escuela Española e Iberoamericana.

Sin embargo es el derecho mexicano, como consecuencia de la revolución agraria de octubre de 1917, quien logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho del trabajo, a la que por su naturaleza le denominó derecho obrero.

Es necesario que comprendamos que la sistematización del derecho de trabajo y su codificación, es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera en defensa de sus legítimos derechos.

En Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las Leyes de la Indias, dictadas por la Corona Española para todas las Colonias Americanas en el siglo XVI, significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo de las corrientes humanistas, ante el trato cruel e inhumano del que eran objetos, los indígenas. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a las jornadas de trabajo, forma de pago, al repartimiento de hombres posteriormente llamado mandamiento y la encomienda de mercancías, y otras atrocidades.

Posteriormente en Guatemala, se dieron otras disposiciones pero no siendo elaboradas sistemáticamente, ni con un sentido definido de protección al trabajador careciendo de importancia dentro de la historia del derecho de trabajo de nuestro país.

Pero no podemos dejar de mencionar que durante esa época, la clase obrera se principia a organizar en gremios, en forma paulatina para forzar a que se emitan leyes protectoras de los trabajadores.



Y fue hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica, entre otras, que dieron como resultado una legislación protectora de los sectores marginados de la población, surgiendo como resultado de esto la ley de la Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el primer Código de Trabajo, dentro de una serie de cambios sociales importantes y necesarios.

Como un dato importante para ilustrar la historia del derecho laboral en Guatemala, se recordará que en la época revolucionaria, en los años anteriormente mencionados, fue Ministro de Trabajo y Economía el eminente jurisconsulto, Alfonso Bauer Paiz, quien como complemento a sus funciones de Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora de esa época, como ejemplo de esa gran labor tenemos su obra “La organización obrera: Cómo debe enfocarse en Guatemala”.

El 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la revolución surge, como ya se indicó el primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, en el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, que inició su vigencia el 1 de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el día internacional del trabajo, por su relevancia es propicio mencionar que el mismo no fue bien aceptado por la clase patronal de nuestro país, quienes creyeron marginados sus derechos.

El Decreto 330 del Congreso de la República, desde la fecha de su vigencia hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas y ante las continuas modificaciones y mutilaciones el primer Código de Trabajo, se promulgó un nuevo cuerpo normativo, el Decreto 1441 del Congreso de la República, el 5 de mayo de 1961 el que entró en vigor el 5 de julio del mismo año, éste último es el cuerpo normativo que rige actualmente y que como ya se mencionó se ha reformado en varias ocasiones.



1.1. Concepto de derecho de trabajo

Establece el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el IV considerando inciso a) “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; y en el inciso b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Siguiendo los principios informativos de carácter filosóficos en los cuales se fundamenta la legislación laboral guatemalteca, algunos autores conceptúan el derecho del trabajo de la forma siguiente:

“Derecho Laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto -para el caso de la actual sociedad guatemalteca- regular las relaciones obrero-patronales con motivo del trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contracción colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre el capital y trabajo, realista objetivo y democrático”.¹

“Es resultado de causas económicas, sociales y políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos (capital y trabajo)”.²

¹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Pág. 95.

² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Pág. 27.



“Derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica”.³

“Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho de trabajo individual es aquel que regula las relaciones entre patrono y trabajador de conformidad con el propio Código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.”⁴

El Artículo uno del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula: “El presente Código regula los derechos y obligaciones, de los patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver conflictos”.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, sobre la cual se funda todo el ordenamiento jurídico guatemalteco se dedica la sección octava, del capítulo II, título II de los derechos sociales, a lo relativo al trabajo, en el Artículo 101 se establece: “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”. En cuanto a este enunciado se entiende claramente que todas las personas tienen derecho a optar a un trabajo y a realizar actividades lícitas que les generen ingresos económicos que les permitan satisfacer sus necesidades básicas y de quienes dependan económicamente de ellas y enuncia como principios de justicia social, las bases sobre las cuales debe erigirse la legislación laboral del país.

1.2. Características del derecho de trabajo

Éstas son ideológicas, interpretativas y dogmáticas, e inspiran la legislación laboral guatemalteca y en consecuencia se encuentran presentes en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, por ser este una concreción de ella. Éstas

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 173.

⁴ López Sánchez, **Ob. Cit**; Pág. 95.



también son llamadas principios en la doctrina laboral, y en ellas podemos encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo.

Antes de enunciar cada una de las características o principios del derecho de trabajo, en la legislación guatemalteca, se considera apropiado hacer un esbozo general del tema y aclarar que el número de principios que sustentan a esta rama del derecho pues la misma es variable dependiendo del criterio de cada autor, se le atribuyen a esta disciplina muchos y muy variados caracteres, los que varían desde siete a doce principios, en algunos casos integrando varios en uno mismo, pero en general se puede llegar a un consenso.

Al respecto, Dávalos importante autor mexicano, opina: “Determinar cuáles son esos caracteres no es tarea fácil, ya que éstos varían según sean el lugar y la época, inclusive, la postura ideológica del investigador.”⁵

La historia, naturaleza, desarrollo y circunstancias del derecho laboral de nuestro país, han determinado un acervo de características que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia, los cuales no pueden identificarse con los principios propios de otra disciplina, haciéndolos distintos de otros. En otras palabras éstos inspiran la creación, interpretación y aplicación del derecho laboral guatemalteco son propios de su naturaleza y evolución, se encuentran adaptados a la realidad guatemalteca.

Principios del derecho de trabajo son, “Las líneas directrices que informan a algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la aprobación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁶

⁵ Dávalos, José. **Derecho de trabajo I**. Pág. 15.

⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.



La anterior definición de los principios es del autor Plá Rodríguez, quien en la descripción de los principios, recalca tres elementos, los cuales son:

- a. Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. Sirviendo de bases fundamentales, de la estructura jurídico laboral.
- b. Por ser propios del derecho de trabajo son distintos de los que existen en otras ramas, diferentes de los que rigen en otras ramas del derecho; sin embargo no tienen que ser exclusivos.
- c. La totalidad de principios deben tener una conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho con unidad y cohesión interna.

Por lo anterior se puede considerar que los caracteres más distintivos de la legislación laboral guatemalteca son los siguientes:

El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores

Este principio establece imperativamente que toda norma laboral debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o en lo colectivo, por ser la parte más débil económicamente de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su fuerza de trabajo la que por necesidad vende a un patrono, que es propietario de los medios de producción y capital. Por lo anteriormente expuesto, éste trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorgándoles a los trabajadores una protección jurídica preferente. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. 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".



Constituye un mínimo de garantías sociales

Este principio hace referencia al conjunto de normas que forman la legislación laboral, proyectándolas como mínimos y no como máximos, por lo tanto esas garantías mínimas están llamadas a superarse nunca a disminuirse de ninguna forma establecida por el patrono o empleador, con o sin anuencia del trabajador.

Atendiendo a su denominación éste se explica teniendo en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral y sujetas a mejoras. Ese mínimo de prestación a favor de los trabajadores constituye un estatuto legalmente invulnerable por el que el mismo está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo; sin embargo el enunciado inicial necesita estar habilitado de otras características que le brinden efectividad, siendo éstas las siguientes, según la Constitución Política de la República de Guatemala y en Código de Trabajo, Decreto 1441 de Congreso de la República:

- Protectoras del trabajador;
- Irrenunciables para el trabajador; y
- Llamadas a desarrollarse en forma dinámica, de conformidad con las posibilidades del patrono.

Irrenunciable

Este principio es aplicable únicamente al trabajador, en virtud de encontrarse en la imposibilidad jurídica de privarse de sus garantías mínimas. El objetivo fundamental de esta característica es limitar la libertad de las partes a transigir, en virtud de que si estas libertades fueran ilimitadas, el trabajador por la necesidad de percibir un salario o



la oportunidad de obtener un empleo, se encuentra obligado a aceptar proposiciones laborales en las cuales renuncia a sus derechos mínimos.

Se refiere a las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social, las mismas que se revisten de un carácter irrenunciable para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores...".

Superación a los derechos mínimos

El derecho de trabajo es un conjunto de garantías mínimas llamadas a desarrollarse, posteriormente en forma dinámica, de acuerdo a las posibilidades de cada patrono pero nunca a disminuirse los mínimos legalmente establecidos. En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala se regula: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley...".

Necesario

Si el derecho de trabajo no estuviera normado, no existiera un conjunto de garantías mínimas que protegieran al trabajador, por lo tanto sus condiciones de trabajo se establecerían de forma arbitraria por el patrono.

Imperativo

Principio que sitúa al derecho de trabajo en un ámbito de acción, con la finalidad de evitar que la norma laboral sea vigente pero no positiva, haciendo efectivo que las



garantías mínimas son de aplicación forzosa y no deben ser restringidas, coartadas, tergiversadas, limitando de esta forma la autonomía de la voluntad propia del derecho común.

Realista

Esta característica trata que se plasmen efectivamente los derechos, tomando en cuenta la situación económico social en general, la necesidad y la posibilidad, sin que sean violados los derechos mínimos establecidos en la legislación laboral, no bastando que un derecho esté inmerso en un cuerpo legal o contractual, sino que fundamentalmente importante es que se cumpla, que sea eficaz y que se transforme en una realidad.

Objetivo

Porque su tendencia es la de resolver los conflictos que con ocasión del trabajo surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, buscando que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, correcta y desapasionada.

De naturaleza pública

Por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El Estado actúa como ente soberano subordinado a toda la colectividad, imponiendo las normas necesarias y limitando la autonomía de la libertad.

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 favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de



trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación en Guatemala.

Conciliatorio

El patrono como los trabajadores, deben implementar todas aquellas medidas o actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con motivo de la relación de trabajo, de buena fe, en la vía directa, con justicia y equidad.

In dubio pro operario

Característica establecida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretaran en el sentido mas favorable para los trabajadores”.

Ejemplo de la aplicación de esta característica se encuentra al comparar el Artículo 102 inciso i), de la Constitución Política de la República de Guatemala con el Artículo 130 del Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la República.

1.2.1. Fundamento legal de las garantías del derecho de trabajo

La base legal de las características o principios del derecho de trabajo en la legislación laboral guatemalteca, se encuentran plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 102,103 y 106 y en el Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la República, considerando IV y VI, las cuales han sido adaptadas a la realidad guatemalteca con la finalidad de acomodar los conceptos jurídicos a la doctrina, a la técnica jurídica y principalmente para que el derecho laboral guatemalteco posea un marco doctrinario dentro del cual pueda regirse y aplicar sus principios.





CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones del trabajador

La legislación laboral guatemalteca ha regulado a favor de los trabajadores derechos, que los protegen de las arbitrariedades de los empleadores, a las que podrían estar expuestos por la necesidad de vender su fuerza de trabajo para con ésto, satisfacer sus necesidades básicas y de quienes dependen económicamente de ellos, derechos considerados como mínimos por la legislación laboral, los que son susceptibles de ser superados, pero también ha regulado obligaciones a los trabajadores, las cuales son objetivas y no se encuentran fuera del contexto y deben cumplirse para hacer armoniosa y efectiva la relación de trabajo.

2.1. Derechos mínimos e irrenunciables del trabajador

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, el inciso b) del considerando IV del Código de Trabajo establece que las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos son: “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...”.

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación a ser superados, teniendo en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral. Por lo mismo, al enunciarse en una ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula, en otras palabras, las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a los derechos estipulados en la ley para los trabajadores.



“Nuestra legislación laboral no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado, en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos”.⁷

Como ejemplo de estos derechos o garantías en la legislación laboral guatemalteca podemos citar:

Derecho al trabajo

“El trabajo es un derecho y una obligación social”. Así lo establece el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Y sólo podrá limitarse a la persona el derecho al trabajo, mediante resolución de autoridad competente fundamentada en la ley y sólo por motivo de orden público o de interés nacional.

Libre elección al trabajo y a condiciones económicas satisfactorias

Este derecho debe garantizar al trabajador la libre elección del trabajo que desee desempeñar y a su familia una existencia digna; lo que significa que el único límite según este precepto constitucional serían las prohibiciones que para el ejercicio o desempeño de ciertas actividades establece la ley, y como un ejemplo del tema tenemos el dedicarse a una actividad laboral ilícita tal como lo es el narcotráfico, trata de personas, juegos ilícitos y muchas otras prohibidas y penadas por la ley. Así lo preceptúa el inciso a) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 118.



Salario

Se refiere a la remuneración de la actividad ejecutada bajo la dependencia de un empleador, la que ha sido convenida con anterioridad de común acuerdo y si no fuera así, nunca sería inferior al salario mínimo fijado por la ley el que además de ser un derecho mínimo, es irrenunciable únicamente para el trabajador, porque se encuentra en la incapacidad jurídica de privarse de este derecho de cualquier forma establecida por el patrono.

Luis Alberto López Sánchez jurista guatemalteco con relación a esta figura laboral afirma: “Que no es una simple retribución al servicio prestado, sino es una institución mediante la cual el trabajador recibe parte del producto de su esfuerzo para alimentar a su familia y a él mismo, y el que tiene relevancia social para determinar en un momento dado el grado de desarrollo de una sociedad”.⁸

El mismo se encuentra preceptuado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

Descansos semanales

Tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo, y es el derecho a disfrutar un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, la que se computará de cinco a seis días según costumbre de la empresa. Fueron conocidos inicialmente con el nombre de séptimo día y la doctrina moderna le denominó prima dominical. En la actualidad por norma general se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y dos horas y con efectos para el pago de cuarenta y ocho horas, en algunas empresas se han programado de forma diferente dependiendo del giro de la empresa, aceptando que

⁸ López Sánchez, **Ob. Cit**; Pág. 134.



se trabaje únicamente de lunes a viernes o cinco días y descanse dos a la semana, permitiendo con ello que el trabajador se dedique a actividades familiares, culturales, sociales y deportivas.

Lo anteriormente señalado esta regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso (h) y en el Artículo 126 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

Días de asueto

Son aquellos días en los que el trabajador no presta sus servicios a su empleador pero éste tiene derecho a goce de salario por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales y para el caso de Guatemala, son días de asueto el primero de enero, por la celebración de año nuevo; el jueves, viernes y sábado, de la semana santa; el primero de mayo, día internacional del trabajo; el treinta de junio, día del ejercito; el quince de septiembre, día de la independencia política de España de 1821; el veinte de octubre, en conmemoración a la gesta revolucionaria de 1944; el primero de noviembre, día de los santos; el veinticuatro de diciembre medio día, natividad de Jesucristo; el veinticinco de diciembre, navidad; el treinta y uno de diciembre medio día, celebración de fin de año; y el día de la festividad de la localidad, lo que comúnmente es llamado feriado. Y es importante señalar que el patrono se encuentra en la obligación de pagar el día de descanso semanal o el asueto aunque uno o más de ellos coincidan en una misma semana.

Este derecho se encuentra preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo anteriormente señalado y particularmente en el Artículo 127 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, lo que otorga a esta norma carácter general e impositivo.



Vacaciones

Es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado, es una liberación temporaria del trabajador con respecto de su obligación de estar a disposición del patrono. La Organización Internacional del Trabajo, señala que: “Por vacaciones anuales retribuidas, se entiende un número previamente establecidas de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración”.

El Artículo 130 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 64-92 del mismo Organismo, uniformó el período de vacaciones para todos los trabajadores del sector privado en quince días, así como faculta al trabajador para reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hubieran omitido en los últimos cinco años.

El período anual de vacaciones remuneradas para los servidores públicos es diferente, consta de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos, no son acumulables; deben gozarse en períodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se disfrutó al cesar la relación laboral, lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 61 numeral 2, de la Ley del Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República.

Aguinaldo

En Guatemala inició como una gratificación voluntaria y generalmente prestada en especie que hacían los patronos a los trabajadores. Sin estar previsto en el Código de Trabajo, cuando el aguinaldo reunía las características de otorgarse en forma general emanado de la empresa, en moneda efectiva y periódicamente durante varios años, los tribunales sentaron la doctrina que se convertiría en una prestación adicional y obligatoria incorporada a los contratos de trabajo.



Tal doctrina fue elevada a la categoría de Decreto Ley durante la administración de facto del Coronel Carlos Enrique Peralta Azurdía, luego elevado a categoría de derecho Constitucional en 1965 y por último desarrollada en el Decreto 1634 del Congreso de la República, durante la administración del Licenciado Julio César Méndez Montenegro.

En la actualidad el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, que se refiere a el aguinaldo, en su Artículo segundo estipula: “La prestación que se refiere el Artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguientes...”. Y esta prestación puede pagarse en forma proporcional en caso de que el trabajador no tenga un año de servicio. Lo anterior también se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el inciso j) del Artículo 102. “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual...”.

Bonificación anual

Este derecho también es llamado bono catorce, por ser este un salario más a los doce salarios anuales e independiente al aguinaldo, equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador en un mes durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago, salvo que la duración de la relación laboral fuere menor de un año la prestación o bonificación será proporcional al tiempo laborado. El Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, regula en el Artículo 3. “La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año”.

Indemnización

Es sin duda uno de los derechos más importantes y también es uno de los más polémicos en virtud que las disputas laborales al concluir o dar por terminada la relación laboral, giran alrededor de su procedencia o no, siendo su naturaleza la de resarcir o atenuar el daño causado por el despido al trabajador.



Para Guillermo Cabanellas, es el: “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima”; Indemnización por despido es: “El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal, y que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. De allí que se utiliza como sinónimo de indemnización por despido, indemnización por antigüedad y también indemnización por cesantía. Sea cuál sea la denominación, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el tiempo de servicio prestado y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado”.

El fundamento legal de la indemnización se encuentra en el inciso o) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el que establece: “Obligación de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones”.

Así mismo el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, Artículo 82, regula: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurridos el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79 del mismo cuerpo legal, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos...”.

Como ya se mencionó con anterioridad los derechos mínimos del trabajador que establece la legislación laboral guatemalteca son extensos y no contiene un detalle explícito de ellos, en virtud del carácter evolutivo del derecho laboral, sólo se han mencionado algunos.



2.2. Obligaciones del trabajador

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones las cuales se encuentran previamente establecidas en la ley y dentro de éstas podemos distinguir obligaciones de índoles patrimoniales y éticas.

Además de las obligaciones de los trabajadores contenidas en otros Artículos, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, se realizará un breve análisis de algunas de las obligaciones de los trabajadores mencionadas en los incisos del Artículo 63 del mismo Código.

Obediencia

Esta imposición se refiere al desempeño del servicio contratado bajo la dirección inmediata o delegada del patrono o quien ejerza su representación.

Prestar el servicio con eficiencia, cuidado, esmero y conforme a lo convenido

Es la principal obligación patrimonial del trabajador, la de prestar su servicio con diligencia, forma, tiempo y lugar convenido con su empleador, creando una relación laboral de reciprocidad en la que a cambio de los servicios del trabajador el patrono paga un salario.

Restituir los materiales no usados

Cuando al concluir una obra o labor, le sobren los materiales que le suministró el patrono para determinada tarea, deberá hacer la devolución de ellos además de conservar en buen estado los instrumentos suministrados, sin responsabilidad por su deterioro normal, por defectos de fabricación, en caso fortuito, o fuerza mayor.



Observar buenas costumbres

En el desempeño de sus labores los trabajadores tienen la obligación de observar buenas costumbres en su persona, con su empleador y con todas las demás personas que le rodean, en el desempeño de su trabajo.

Prestar auxilio a su patrono en caso de emergencia

En supuesto de riesgo o emergencia inminente de las personas, los intereses del patrono o compañeros de trabajo, el empleado se encuentra en el deber de prestar el auxilio que pueda tratando de no descuidar su integridad física, sin derecho a remuneración adicional a su salario, aún si este auxilio estuviere fuera de la jornada de trabajo, percibiéndose en esta imposición un marcado sentimiento de equipo con el patrono como un vínculo de lealtad e identificación.

Guardar secretos empresariales

Se debe guardar secretos técnicos, comerciales o de fabricación o asuntos administrativos con fidelidad, que por su naturaleza su divulgación puede causar perjuicio al patrimonio del patrono. Algunas de las empresas incluyen esta obligación en el contrato como una cláusula especial.

Observar medidas preventivas o de seguridad

Impuestas por el empleador o bien por autoridades competentes para su seguridad, protección personal, de sus compañeros de labores y lugares donde las desempeñan. Esta imposición es compartida por el patrono en virtud que al no exigir a sus trabajadores que apliquen estas medidas en algunos de los casos mínimas, se arriesgan a que se les imponga una multa de índole pecuniaria.





CAPÍTULO III

3. Salario

Por salario se entiende, en términos generales cualquier prestación o remuneración que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Constituye la retribución a la actividad ejecutada bajo la dependencia inmediata o delegada de un patrono, la que ha sido convenida de común acuerdo entre el patrono y el trabajador, regularmente en dinero, y como mínimo la cantidad establecida en la ley, constituyendo como ya se estableció con anterioridad una garantía mínima e irrenunciable.

Nuestra legislación laboral parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio y como resultado de su trabajo. Y por lo mismo se asume que el empleador o patrono no regala nada al trabajador; todo beneficio o prestación que le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio dentro de la jornada de trabajo correspondiente, quedando al margen los criterios de índole humanista que consideran estas prestaciones como accesorias, asumiendo que no forman parte del salario ciertos beneficios que se otorgan con la intención de mejorar las relaciones laborales o condiciones en las que se desempeña el trabajo.

Aunque lo anterior no es aplicable a todas las regulaciones laborales, en algunos países estas sumas de dinero que ocasionalmente, en forma adicional y por pura libertad recibe el trabajador del empleador, como incentivos o gratificaciones, no forman parte del salario y por ende no se incluyen en el cálculo de las prestaciones.

Por la naturaleza protectora o tutelar del derecho laboral guatemalteco, en nuestro ordenamiento jurídico el empleador no puede otorgar prestaciones o bonificaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente formen parte de esa garantía mínima denominada salario.



“El salario es la fuente única, o por lo menos la principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso único del trabajador y viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias de obrero y su familia”.⁹

Salario “es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo”.¹⁰

“Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o mandato remunerado”.¹¹

3.1. Concepto de salario en la legislación laboral

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

El convenio 95 sobre la Protección del Salario, de la Organización Internacional del Trabajo 1949, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952 en el Artículo uno establece: “Salario es 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, 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 ”.

⁹ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. Pág. 64.

¹⁰ Fernández Molina; **Ob. Cit**; Pág. 213.

¹¹ Capitant, Henry. **Vocabulario Jurídico**. Pág. 498.



Por lo expuesto en el Artículo uno del Convenio anteriormente señalado, se entiende que salario en sentido amplio es toda clase de remuneración por determinados servicios prestados o que deba prestar el trabajador a su patrono, pero salario en sentido estricto, es la remuneración en dinero que recibe el trabajador y que le corresponde por la labor realizada en virtud de un contrato de trabajo y por mandato legal.

3.1.1. Etimología

La palabra salario proviene del “*salarium*”, voz latina que a su vez se deriva de sal, que en la antigüedad era la paga hecha al doméstico, a quien se le entregaba según la costumbre, una cantidad de sal como forma de pago total o parcial por los servicios prestados.

Aun cuando habitualmente se utiliza la palabra salario para designar la retribución que el trabajador percibe por el desempeño laboral de cualquier índole, son varios los términos que en castellano por el uso y costumbre desde épocas anteriores se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: sueldo, paga, mesada, jornal, dieta, retribución, estipendio, haber, semana, quincena, mensualidad; cabe excluir los términos, honorarios, corretaje, asesoría, dietas, muy utilizados por la sociedad y en las ciencias jurídicas pero que no son términos de contenido laboral.

Los términos más usados y aceptados por su contenido en el derecho del trabajo son: paga, salario y sueldo palabras derivadas de “soldada”, que devenía del vocablo francés, soulde, que identificaba a una moneda de valor igual a la vigésima parte de una libra que recibían como pago, los soldados de la era medieval. Nuestra sociedad acepta diversos términos para denominar esta retribución pero dentro de la normativa legal el más aceptado es el de salario.



3.2. Principios que rigen el salario

En términos generales principios son, todas aquellas líneas directrices que orientan la creación, la interpretación y la aplicación de cada institución legal o rama del derecho:

a) Todo trabajador debe ser equitativamente remunerado

Este principio es de naturaleza constitucional, y se encuentra establecido en el Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y en el Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 el que regula: “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”. Y esta normativa legal de carácter obligatorio tiene una excepción, “Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

Las excepciones que se refieren a que el trabajador preste un servicio y no sea remunerado por el patrono se encuentran establecidas en el Código de Trabajo en el Artículo 63 inciso e) el que regula que en caso de siniestro o riesgo eminente el trabajador deberá auxiliar a sus compañeros, o patrono sin derecho a remuneración.

Como ejemplo de ello se puede mencionar, que en caso de un incendio en la empresa el trabajador tiene la obligación de ayudar a salvar lo que pueda sin derecho a remuneración adicional.

Así también se encuentra otra excepción en el Artículo 121 del Código de Trabajo, segundo párrafo que regula: “No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria ni las que sean consecuencia de su falta de actividad...”.



b) Principio de igualdad

Este principio laboral se encuentra desarrollado en el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Artículo 89 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República el que regula: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

Al respecto en la doctrina jurídica laboral internacional, este principio tiene ámbito de validez mundial y se encuentra establecido en el inciso segundo del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el cual se señala que, “toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual”.

En Guatemala la mayoría de casos de desigualdad salarial, se da en las mujeres trabajadoras, quienes realizan el mismo trabajo que un hombre, en igualdad de condiciones pero con menor salario y en las personas de origen indígena a quienes en muchas de las empresas se les paga un salario inferior al de otro trabajador por su origen étnico.

c) El salario se debe pagar en moneda de curso legal

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 90 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, inciso d) el que preceptúa la “Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal...”.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones se deben aplicar en su máximum cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.



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

No obstante la disposición anterior, en el mismo inciso del Artículo de la Constitución Política de la República de Guatemala, se señala que los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Como se aprecia en la exposición de los anteriores Artículos, el salario se puede pagar en dinero o sea en la moneda de curso corriente, pero se contrapone a esto el salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda y debemos entender dicha excepción como única y aplicable sólo en explotaciones agrícolas o agropecuarias; esta forma de pago en especie debe ser como máximo de hasta el treinta por ciento, siempre y cuando los bienes alimenticios o destinados para su consumo se entreguen a un precio justo no mayor al costo.

Cuando se expresa que el pago del salario debe hacerse en moneda de curso legal, además de consultar la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, también debe consultarse la Ley de Libre Negociación de Divisas, Decreto número 94-2000 el cual en el Artículo 6 regula, “se podrá pactar libremente y de mutuo acuerdo, el pago en divisas de los honorarios, sueldos salarios,...”. De lo que se deduce que el salario como norma general debe pagarse en quetzales, que es la moneda de curso corriente en el país pero que puede pactarse de mutuo acuerdo recibirlo en divisas.

El Convenio 95 sobre la Protección del Salario de la Organización Internacional de Trabajo de 1949, entre otras circunstancias laborales prohíbe el pago de salarios en



pagares, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal y permite el uso de giro postal, cheque, depósito en cuenta y el pago en especie en determinado porcentaje para el pago del salario.

d) Inversión de la carga de la prueba

Este principio regula que todo lo que aduce el trabajador lo debe probar el patrono, constituyéndose en una presunción a favor del trabajador y como ejemplo de ello cuando el patrono despide a un trabajador aduciendo causa justificada y el trabajador no esté de acuerdo, él goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de treinta días después de notificarle el despido, con el objeto de que pruebe la justa causa para despedirlo.

El mismo se encuentra establecido en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 30 de la siguiente forma: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar al patrono y si a requerimiento de las autoridades no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador...”.

e) Inembargabilidad

Ésta únicamente procede en los casos y montos establecidos en la ley. A partir del carácter alimentario del salario, y para protección del trabajador y su familia se le protege con la disposición de no poder embargarse, salvo excepciones, como pensiones alimenticias presentes y atrasadas, podrá realizarse con orden judicial.

La inembargabilidad del salario se encuentra regulada en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 96, se establece un listado en el que se especifica el valor del salario en quetzales y el monto total inembargable.



Y al respecto el Artículo 97 preceptúa: “Son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo”. Si el embargo por alimentos procede, éste tendrá prioridad ante otros de clase diferente.

Los implementos personales de trabajo, como herramientas o útiles, no podrán ser embargados por ningún motivo, porque le son indispensables al trabajador para el desarrollo precisamente de su trabajo, los que son generadores de ingresos económicos para su familia, esto estipula en el Artículo 102 inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, en contradicción con la excepción establecida en el Artículo 98 del Código de Trabajo, y aplicando el principio de in dubio pro operario rige lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, por ser lo más favorable para el trabajador.

3.3. Funciones del salario

Esta figura laboral cumple con varias funciones, una de ellas desde un punto de vista contractual, el salario es una contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su fuerza de trabajo, en otras palabras por cumplir con la labor para la que fue contratado.

Desde otro punto de vista esta retribución cumple para el trabajador una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida, y no sólo para él sino también para su familia. La gran mayoría de la población en nuestro país es asalariada y dependen económicamente de éste para subsistir, ganándose la denominación de salario alimenticio.

La dependencia del trabajador a esta remuneración, observado desde un enfoque macroeconómico, hace que este concepto sea objeto de un análisis especial, en nuestro país el salario mínimo establecido en la ley es bajo en relación al aumento diario que sufre la canasta básica y aunque los salarios individuales sean bajos, la



suma de éstos tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar.

Otra función del salario es lo que representa para la gerencia empresarial, para la cual es, un costo más, cuyo porcentaje depende de la actividad económica, que va desde un diez hasta un cincuenta por ciento y aún un costo más alto en ciertos casos.

Y de la misma forma se puede encontrar otras funciones de esta remuneración en la sociedad, pero para efecto de este análisis sólo mencionaremos las anteriores.

3.4. Doctrinas ético legales del salario

Concepciones éticas en torno al llamado “salario justo”¹², han sido reiteradamente defendidas por la Iglesia, sobre todo a partir de la Encíclica Rerum Novarum, en la que encontramos la teoría Sal Salario Vital, el cual señala que, teniendo en cuenta las leyes de la equidad y los principios de justicia social, sin olvidar la productividad del obrero, se ha de buscar en la retribución del trabajo, la satisfacción de las necesidades vitales del trabajador.

Conceptuando también el llamado “salario suficiente”,¹³ el cual indica que el salario debe servir para el sustento del hombre; si el trabajo es medio de vida, no se puede ganar menos de lo que hace falta para vivir. Esta suficiencia se ha formulado matemáticamente en la llamada ley de las dos eses (SS), porque está constituida por un quebrado cuyo numerador es el salario medio y el denominador el costo total de las subsistencias a que ha de atender, el cociente no puede ser inferior a la unidad.

Y el denominado “salario familiar”,¹⁴ en cuanto que la retribución al trabajo en la mayoría de las veces no es el sustento de una sólo persona, sino de toda una familia.

¹² Pérez Botija, Eugenio. **Salarios, régimen legal, tarifas mínimas**. Pág. 196.

¹³ **Ibid**, Pág. 196.

¹⁴ **Ibid**, Pág. 196.



3.5. Clases de salario

En los diferentes textos doctrinarios de derecho laboral, no existe consenso sobre las diferentes clases o clasificaciones de este tema, cada una de ellas depende de la época, criterio e incluso de la nacionalidad de cada autor, por otra parte en el ordenamiento jurídico no es de mucha utilidad, porque la legislación laboral guatemalteca se refiere a esta figura jurídica laboral como un todo y no realiza clasificaciones.

Sin embargo, entre las clases de salarios que tienen mayor incidencia legal se encuentran:

a) Salario nominal

La cifra numérica, que se le paga al trabajador mensualmente sin los descuentos legales, es un concepto simple sin otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración, es decir sin los restantes beneficios que obtiene el trabajador por su trabajo, independientemente de su poder adquisitivo.

b) Salario real

Es el que comprende el salario nominal más los beneficios colaterales, comprendiendo la totalidad de la retribución del trabajador. Esta clase de remuneración ayuda al patrono a determinar el verdadero costo de su mano de obra.

Entendiéndolo, como el resultado del salario nominal más todos los beneficios otorgados por el patrono a su trabajador, incluyendo las ventajas económicas. Desde un punto de vista económico, todo lo que el trabajador puede adquirir con lo que devenga, tema muy relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.



c) Salario ordinario

Es aquel que percibe el trabajador, por prestar sus servicios dentro de la jornada ordinaria para el patrono, la que puede ser diurna, nocturna o mixta, tiempo en el que el trabajador permanece a las órdenes o a disposición del patrono, con el fin de cumplir con sus obligaciones en relación directa con el monto del salario que tiene acordado devengar.

d) Salario extraordinario

Modalidad por medio de la cual el trabajador obtiene un ingreso adicional resultado del trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo que determina la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacto.

e) Salario efectivo

Es el salario nominal menos descuentos, es lo que en realidad recibe el trabajador en cada período de pago efectivamente. Esta clase de retribución se diferencia de lo establecido nominalmente en que en el último no se han realizado los descuentos legales.

f) Salario promedio

Es el producto de la sumatoria de la totalidad de los ingresos de determinado número de meses, dividido en igual número de meses. Se deberá sumar tanto salarios ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. En un contexto legal, éste concepto sirve de base para la proyección de pago de la indemnización, se comprende por la suma de todas las remuneraciones ordinarias y extraordinarias, así como partes mensuales del aguinaldo y la bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado, de los últimos seis meses, dividido por el mismo número de meses.



g) Salario por unidad de obra o a destajo

Destajo se deriva de la locución latina “*destajau*”, que significa, ajustar y expresa las condiciones en las que debe hacerse una cosa.

Este es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador, lo que importa es el resultado. El mismo no es un salario fijo, sino que varia según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es una remuneración variable ya que se modifica aumentando o disminuyendo, de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo establecido. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y por unidad de obra no es absoluta, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etcétera, se tiene necesariamente en cuenta un rendimiento determinado y al contrario al fijarlo por obra determinada se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción y debe tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser igual al número de unidades producidas en la jornada, según el caso, serán al equivalente del salario mínimo que corresponda al trabajo.

h) Salario por unidad de tiempo

En éste la retribución se fija con independencia de la producción del trabajador, como resultado de esta estipulación aunque el trabajador no hubiese producido el patrono tendrá la obligación de pagarle el salario convenido, haciendo referencia al tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición de su patrono.

Por lo anterior se entiende que el riesgo de producir o no, está bajo la responsabilidad del patrono. La retribución por unidad de tiempo puede pactarse por mes, quincena, semana, día u hora, en Guatemala el plazo máximo para el pago de salarios es de un mes, ésto lo impone, tanto la práctica como la ley, el Artículo 92 del Código de Trabajo



Decreto 1441 del Congreso de la República preceptúa: “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.”

i) Salario a precio alzado

Es fijado en aquellos casos en que el trabajador aporta su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo realizado, una cantidad global previamente pactada.

Esta modalidad adoptada en los contratos laborales, se diferencia del contrato civil de obra a precio alzado, siendo el primero, en el que el trabajador sólo participa con su labor y no con los materiales y en el segundo de los mencionados, el trabajador participa tanto con su trabajo como con los materiales.

j) Salario por participación en las utilidades

En esta clase de retribución todos los trabajadores tienen un salario base y sus ingresos mensuales se incrementan con la participación en las utilidades, en virtud de que el patrono motiva e incentiva a los trabajadores a realizar una mejor labor o una mayor cantidad de la misma, de forma eficiente para que con los resultados obtengan beneficio mutuo.

Para aplicar esta clase de salario se debe señalar una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder y siempre que constituya el mínimo, la liquidación definitiva de utilidades debe hacerse por lo menos una vez al año.



k) Salario en especie

Es aquel que comprende otros valores o beneficios que no son moneda, que no se paga en dinero, es la parte que no se abona en efectivo, generalmente constituye la vivienda, alimentos, etcétera, que proporciona el patrono. El Artículo 90 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, preceptúa: “el salario debe pagarse en moneda de curso legal...”. Y la única excepción es en explotaciones agropecuarias o ganaderas, donde el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo o menos.

Esta clase de remuneración debe pactarse entre patrono y trabajador, cuando éste se hubiese omitido, debe entenderse que se pacta en un treinta por ciento y los bienes a obtenerse como pago especie deben ser destinados para el consumo inmediato de la persona del trabajador y la subsistencia de su familia, siempre y cuando esos bienes sean entregados a precio de costo o menos y nunca con el ánimo de lucro para el patrono.

l) Salario mínimo

Es aquel que se encuentra estipulado en la legislación laboral, de carácter obligatorio y regulado por el Estado, establecido de acuerdo a ciertos criterios entre ellos las modalidades de cada trabajo o labor desempeñada, las condiciones particulares de cada región, la producción nacional, la problemática social, de los niveles de vida de la población, de acuerdo al alto costo de la vida diaria, de conformidad a las distintas ramas de actividad productiva a que las personas se dedican y las posibilidades patronales, buscando con su regulación establecer un mínimo económico, con la finalidad principal de proteger y fortalecer el derecho a devengar una retribución digna que permita satisfacer las necesidades normales de orden material, moral y recreativas del trabajador y su familia.



3.6. Protección legal del salario

Son todas aquellas acciones que tratan de proteger por medio de normas legales al salario, de actos o disposiciones que en alguna medida sean en detrimento al trabajador y por extensión a su familia, y lo priven de recibir el producto de su trabajo y con el que satisface necesidades básicas de todos los que de él dependen.

Las disposiciones legales que protegen a esta figura laboral pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la prestación, las que son:

a) Frente al empleador

Este grupo de disposiciones no persigue asegurar la efectividad del pago así como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación periódica del salario, el establecimiento de mínimos dignos, pago en efectivo, etcétera.

Los Artículos 60 párrafo segundo, 62, 92, 95 y del 103 al 115 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la Republica, regulan disposiciones que protegen el salario frente al empleador, destacándose las llamadas Comisiones Paritarias, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b) Frente a acreedores del Trabajador

Es de esperar que una economía como la de nuestro país, donde la mayoría de la fuerza de trabajo es asalariada, algunos de los trabajadores dependen mucho del crédito comercial, al solicitarlo el comprador promedio no puede ofrecer otra garantía que su propio salario y en algunos casos un fiador en las mismas circunstancias. En caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá el cumplimiento de la deuda



con algún bien inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, éste es, su salario.

Si una deuda excediera a la retribución recibida por su labor, el trabajador no contaría con el mismo, para la subsistencia familiar; para evitar ese tipo de situaciones, que el grupo familiar no pueda sobrevivir a un período tan largo sin sustento, el legislador ha establecido límites a lo que pueda embargarse, de modo que se asegure un ingreso al trabajador. Ese límite se encuentra regulado en el Código de Trabajo en los Artículos 96 y 97 en los cuales se señala lo que no se puede embargar del salario y la cantidad máxima que sí se puede, estableciendo que es de un treinta y cinco por ciento, salvo en demandas de familia pues allí, la cantidad permitida es de cincuenta por ciento.

c) Frente a acreedores de empleador

En todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores cuando cesen de los contratos de trabajo, pasivo que significa una acreeduría para la empresa.

Se les considera créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de éstos gozan de preferencias absolutas, sobre otros, salvo los acreedores de primera clase hipotecarios o prendarios. Es decir, que aunque los trabajadores presenten su reclamo judicial después de otras demandas, su demanda es preferente a otros cobros. La ley señala la vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales, dicha vía es más directa que la de apremio de tipo civil.

d) Frente al mismo trabajador

Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente a acciones de él mismo, ya sea por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre ellas, el Artículo 100 del Código de Trabajo regula que: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de



personas distintas de la esposa o concubina y familiares el trabajador...”. Dejando de lado lo obsoleto de la cifra económica, el alcance o la finalidad de la institución es clara. Por otro lado el Artículo 95 del mismo Código establece, que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogas, por lo dañino que resulta para la economía familiar del trabajador incitándolo a consumirlo en estos lugares.

Existen algunos otros casos, como por ejemplo, la prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador, patrimonio familiar y protección a los familiares del trabajador fallecido; ésto específicamente lo encontramos regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo Decreto 1441 de Congreso de la República y en el Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala.





CAPÍTULO IV

4. Salario mínimo

Es el ingreso económico mínimo establecido legalmente, de carácter obligatorio, que recibe el trabajador a cambio de su fuerza de trabajo, con el que puede satisfacer las necesidades básicas de él como persona dentro de una sociedad y de su familia y de quien dependa económicamente de él. Sin ahondar demasiado en los antecedentes de este concepto, por ser un tema que se tratará más adelante, nos concretaremos a decir que la cuestión del salario fue y es objeto de discusión y análisis entre los partidarios del liberalismo y el intervencionismo, “pues en tanto los primeros sostenían que el salario debe ser fijado libremente por las partes, así se trate del mínimo, los segundos invocando esenciales derechos humanos, demandaron la intervención del Estado para fijar y garantizar un mínimo vital”,¹⁵ y ésta última es la corriente seguida por la legislación laboral guatemalteca.

4.1. Concepto de salario mínimo

“No sabemos quien lanzó en el siglo pasado la idea de los salarios mínimos, pero aquel sacrilegio fue tal vez quemado en las hogueras del liberalismo económico, porque su tesis rompía el dogma de la libertad absoluta del capital para explotar al trabajo”.¹⁶

Y aunque en la actualidad existen diversos conceptos para definirlo, incluso para denominarlo, la mayoría de los autores concuerdan con que existe un salario mínimo para cada clase de actividad económica, y que es la protección menor que la sociedad concede a los millares de trabajadores.

A continuación se presentan algunos conceptos de diferentes autores, con la finalidad ampliar el conocimiento acerca de este tema.

¹⁵ Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 187.

¹⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 309.



Salario mínimo, es “aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador con ese mínimo”.¹⁷

Es el que “Se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por los obreros de aptitudes o condiciones semejantes en determinada ciudad y región. Lo que caracteriza este tipo especial de salario, es su relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes”.¹⁸

“Son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo”.¹⁹

En la concepción general del derecho laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar importante, debido a que esta rama del derecho como uno de sus objetivos principales se ha fijado, que el trabajador como persona a cambio de estar al servicio del patrono proporcionando sus servicios personales durante en tiempo pactado, en virtud de una relación laboral o contrato de trabajo, reciba una retribución, que le permita a él y a quienes dependan de él una existencia digna. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 proclama el derecho social a “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

¹⁷ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 686.

¹⁸ Smith y Arselva Alvaro, Ruiz Durán. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas**. Pág. 95.

¹⁹ De la Cueva. **Ob.Cit**; Pág. 309.



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

Como se puede establecer en los Artículos anteriores la implementación de éstos se fundamenta en la necesidad de asegurar retribuciones decorosas a los trabajadores, no sólo para satisfacer sus necesidades de orden material asimismo para desarrollarse como parte integral de una sociedad, satisfaciendo también necesidades morales y culturales. Sin embargo en la actualidad con los altos índices inflacionarios los salarios mínimos establecidos legalmente, no alcanzan ni para cubrir el costo de la canasta básica, educación, salud y no digamos para recreación de la familia.

Concluyendo en relación al tema, esta retribución mínima no sólo constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo y por ende de la relación laboral, sino también parte integral del desarrollo y evolución de la sociedad, por muchas circunstancias siendo una de las más importantes el poder adquisitivo del trabajador, poder con el que logra satisfacer necesidades de índole material, moral y cultural de él y de todos los que de mismo dependen económicamente, como jefe de familia.

4.2. Origen del salario mínimo

Anteriormente a la fijación de un salario mínimo, los sueldos y jornales eran materia exclusiva del patrono y los obreros, excluyendo totalmente al Estado, ésta era llamada la época del salario libre, grande y prospera para los patronos pero casi de esclavitud para la clase trabajadora, que no era protegida con una remuneración establecida y regulada por la legislación. Los economistas justificaron esa libertad con la teoría del mercado de trabajo, el que se regía por las leyes de la oferta y la demanda, y más adelante y desde otro punto de vista, los juristas, por su parte legalizaron tal situación con la doctrina del contrato, es decir la libertad de contratación.



El contrato entre el trabajador y su patrono se sometería a los esquemas de la compraventa y el arrendamiento, o lo que es igual, el convenio de dos voluntades libremente manifestadas, pronto se advirtió lo artificioso de ambas teorías, el abstencionismo y la proletarización de los pequeños artesanos hacían aumentar indefinidamente el número de trabajadores, por lo que el equilibrio de la oferta y la demanda de trabajo resultaban más teórico que práctico. En la práctica la industria sabía que contaba con el material humano por el precio que ella señalase de forma arbitraria y sin contar con las necesidades y requerimientos de sus trabajadores. Aún en momentos de escasez de mano de obra, la remuneración a su labor no experimentaba un alza, era rígida y automática pues el personal que aún estaba colocado seguía cobrando igual que antes.

Acontecía entonces que la retribución del trabajo pocas veces era el resultado de un contrato efectivo, en virtud de que el consentimiento de las partes estaba coaccionado por las diversas circunstancias entre ellas la de no estar establecido un salario mínimo y poderse pactar la más beneficiosa al empleador, por lo que el trabajador necesitado de un ingreso económico con el cual satisfacer de manera inmediata sus necesidades materiales, nada podía hacer ante esta situación, más que aceptar las condiciones ofrecidas por el patrono o empleador.

Posteriormente a lo largo del siglo XIX, coincidiendo con el desarrollo industrial, comienzan a aparecer las asociaciones o coaliciones obreras, los sindicatos, concebidos en general como instituciones de lucha, como instrumentos de huelgas, boicots y sabotajes, cuyo objetivo no era sino el de promover el aumento de los jornales marcados, creando un enfrentamiento entre obreros y patronos dueños de los medios de producción los que eran considerados en esa época la clase pudiente y tal confrontación fue calificada como una lucha de clases.

El enfrentamiento se dejó sentir y éste propició el necesario establecimiento de un sistema de salarios mínimos, a fin de que garantizaran la sobrevivencia de la clase trabajadora y evitar la explotación del trabajador que era y es una realidad.



A consecuencia de todos estos fenómenos negativos, los liberales partidarios del abstencionismo del Estado, llegaron a admitir su ingerencia; primero se acepta el intervencionismo sindical, en los convenios colectivos o contratos de tarifas los cuales comienzan a desarrollarse en Inglaterra, donde son frecuentes los acuerdos sobre salarios denominado “Collective Bargain”, los que se realizaban entre el sindicato obrero y las empresas.

En tales convenios, además de las condiciones generales de la prestación de trabajo se fijan las tarifas de la remuneración, pero como no siempre se lograba la conformidad entre trabajadores y patronos, para llevarlos a cabo, el Estado intervino, primero como arbitro y luego como legislador.

4.3. Nacimiento del salario mínimo como una institución legal

Australia y Nueva Zelanda, son los primeros países que legislaron en la edad contemporánea sobre los salarios mínimos, donde en 1894 y 1896 se implantaron los sistemas con las leyes promulgadas de ese entonces, dando lugar al nacimiento del salario mínimo como una institución legal, por supuesto después de una aguerida y desigual lucha de la clase más explotada, la clase laboral. En esa época se creó un organismo encargado de la fijación de salarios mínimos y los procedimientos para tal fin, los que se han mantenido vigentes en muchos países del mundo.

La finalidad de la implantación de esta figura jurídica laboral en aquella época era evitar la explotación de lo que algunos llamaban medias fuerzas que era el trabajo de mujeres y niños, que sin perjuicio del sexo o edad eran explotados por sus empleadores y para abolir lo que en ese tiempo era considerado como el salario del sudor, en el que operarios debían trabajar largas jornadas agotadoras a fin de obtener un jornal mísero, con el cual apenas se sobrevivía, razón principal por la que se pensó en fijar una tasa mínima de los salarios, estas tasas las acordaban patronos y trabajadores mediante contratos colectivos o bien a través de representantes o sindicatos que firmaban los convenios.



Pero una vez admitido el intervencionismo, el que consistía en la regulación, establecimiento y control del salario mínimo por parte del Estado, se estaba encontrando el camino para que se pudiese imponer o regular el salario mínimo que también fue llamado en esa época, administrativo, político u oficial.

En Guatemala, en el año de 1928, fecha que se puede considerar histórica por haberse iniciado la época del salario mínimo en forma legalizada por el Estado con la aprobación del convenio de la Organización Internacional del Trabajo, número 26 de fecha 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala el día 20 de abril de 1961, el que estableció métodos para fijar las tarifas mínimas de los trabajadores empleados en la industria o partes de la industria, pero solamente cuando no existía un régimen eficaz para la fijación de éste mediante contratos colectivos o donde los mismos fueran excepcionalmente bajos.

Es de importancia volver a señalar que el 8 de febrero de 1947 surge, durante el segundo año de la revolución, el primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, el que entró en vigencia el primero de mayo del mismo año, mismo que expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico sobre los cuales se fundamentaban y constituían un mínimo de garantías, protegiendo por primera vez en la historia de Guatemala los derechos de los trabajadores.

En el derecho de trabajo guatemalteco el salario mínimo es un tema relativamente actual y ha surgido como una respuesta a las necesidades de la población y la lucha de miles de trabajadores que en su afán por establecer derechos y mejoras salariales de la clase trabajadora que es la más numerosa y necesitada, han sacrificado incluso la vida.

4.4. Regulación vigente que norma el salario mínimo

En la legislación laboral del país se pueden nombrar como principales normativos legales del salario mínimo, la Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente de 1986, Código de Trabajo Decreto 330 del



Congreso de la República, Acuerdo Gubernativo número 624-2006, entre otros, así como también convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral, de los que me permito señalar, el Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, de la Organización Internacional del Trabajo del año 1970 y ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988, del que se señalan como Artículos principales los siguientes:

Artículo 2

1. “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones de carácter o de otra naturaleza.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo uno del presente Artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva”.

En relación a este precepto legal, la Constitución Política de la República de Guatemala establece dentro de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, la actividad de los tribunales y autoridades, la fijación periódica de esta garantía de conformidad con la ley, y específicamente se encuentra regulado en el Acuerdo Gubernativo número 624-2006 del Organismo Ejecutivo, que fija el salario mínimo para las actividades agrícolas y no agrícolas, lo que le otorga a este precepto carácter general y obligatorio.

Además es necesario mencionar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por conducto de la Inspección General de Trabajo, tiene entre sus atribuciones la de promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos, así como la de velar por el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por Guatemala.



Artículo 3

“Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en lo que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; y
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

Como lo expresa el Artículo anterior, en el cuerpo legislativo laboral guatemalteco en la medida de las posibilidades económicas de un país en desarrollo, de la práctica y demás condiciones nacionales, para determinar el monto en dinero de esta retribución se toman en cuenta elementos como; la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, condiciones de eficiencia, antigüedad, la actividad que se desempeña, entre otros.

Artículo 4

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

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



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

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

- a) En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;
- b) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de los trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales”.

Adecuándose a la normativa internacional, los legisladores guatemaltecos acordaron un sistema de fijación del salario mínimo participativo y democrático, por medio del cual se ponen de acuerdo las voluntades e intereses de los sectores laborales más participativos, como son los representantes patronales y los sindicales quienes representan al género laboral.

En el ámbito temporal de esta investigación correspondiente al año 2007, en Guatemala se encuentra vigente el Acuerdo Gubernativo número 624-2006, de fecha veintiséis de diciembre de 2006, el cual establece salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.

En el Artículo 1 establece: “Para las actividades agrícolas se fija el salario mínimo de cuarenta y cuatro quetzales con cincuenta y ocho centavos de quetzal (Q.44.58) diarios equivalente a cinco quetzales con cincuenta y siete centavos (Q.5.57) por hora, en



jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta y nocturna a partir del uno de enero del año dos mil siete”.

El Artículo 2 regula: “Para las actividades no agrícolas se fija el salario mínimo de cuarenta y cinco quetzales con ochenta y dos centavos (Q.45.82) diarios equivalente a cinco quetzales con setenta y tres centavos (Q.5.73) por hora, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta y nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil siete”.

Salarios mínimos, que comparándolos con la realidad económica guatemalteca, necesitan una urgente revisión y ajuste, en virtud de que en la actualidad no es posible que el trabajador y su familia puedan satisfacer las necesidades básicas como la alimentación, salud, educación y recreo debido al encarecimiento de la canasta básica.

4.5. Características del salario mínimo

a) Periodicidad

Uno de los mayores problemas que ha enfrentado el asalariado en Guatemala, es la falta de revisión del salario mínimo, el que a cada momento pierde el poder adquisitivo sobre el cual se estableció. Las causas de este problema son muchas, pero lo cierto es que es necesario contar con una revisión y fijación periódica como mínimo una vez al año.

El segundo párrafo del Artículo 104 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República se regula: “deben hacerse anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda”.

Guatemala es un país en vía de desarrollo, cuya economía en la actualidad es inestable, debido a que lo que produce y exporta en la mayoría son productos como



frutas, verduras y granos, y cuando en el extranjero existe poca demanda de los productos con los cuales se logra la captación de divisas y se eleva el precio de los que importamos, nuestra economía merma. Esto aunado con otra serie de factores, trae consigo complicaciones en el costo y nivel de vida de los trabajadores, como resultado de la inflación que sufre la economía, el valor adquisitivo de los salarios mínimos es el primero en decrecer, y es en ese momento cuando se hace necesario e indispensable que se realice una revisión de éste, para establecer nuevas tarifas retributivas adecuadas a la realidad económica por la que se atraviesa.

Las Comisiones Paritarias del salario mínimo tienen la obligación de velar por la revisión periódica o actualización de los salarios mínimos así lo regula su reglamento en el Artículo 35 del Acuerdo Gubernativo número 1319, y al no cumplir con este mandato se afectada directamente a la clase trabajadora, por estar esta remuneración mínima en desacuerdo y desventaja con la situación económica nacional, y no existir una norma que obligue al patrono a aumentarlos y readecuarlos a la situación económica, se crea un círculo vicioso de pobreza derivando esto en problemas sociales graves como la violencia. En virtud de lo que se puede afirmar que la periodicidad es una de las características fundamentales de esta figura laboral.

b) Generalidad

Característica que obliga a fijar un salario mínimo, para todos los trabajadores de la República de Guatemala sin excepción, ello constituye un mandato legal y constitucional, en virtud que allí se establece de manera imperativa, que todo trabajador tiene derecho a gozar de una remuneración mínima garantizada sin discriminación de raza, sexo o edad.

Así mismo se encuentra regulada esta característica en el Artículo 104 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República: “El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los



trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en el presupuesto público”.

c) Uniformidad

Cuando el salario mínimo se establece para una actividad determinada, debe ser uniforme o similar para todas las personas que se dedican a la misma actividad, pero debe hacerse la salvedad de que cuando existen diferentes categorías de trabajo en la misma actividad, cada categoría debe recibir una retribución equivalente a cada grado de intelectualidad que la misma represente, o una mayor o menor fuerza de trabajo.

En Guatemala la remuneración mínima al trabajo se ha fijado atendiendo a los distintos sectores de la producción es decir, la diferencia radica en la actividad laboral que se realiza y no por razones o áreas territoriales, debido a que las condiciones son similares en toda la república, de esta forma se ha fijado un salario para las actividades agrícolas y otro para las no agrícolas los que son de carácter obligatorio en todo el país

d) Garantía mínima

Como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 y las leyes ordinarias, el salario constituye una garantía mínima que el trabajador debe recibir como remuneración por su trabajo, con lo que debe ser capaz de satisfacer las necesidades básicas de él y su familia, este mandato no puede desde ningún punto de vista ser tergiversado o disminuido para favorecer al patrono. Y como ya se estableció con anterioridad el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 12 y en el cuarto considerando inciso b) del mismo Código, se regula este principio “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...”.



e) Obligatoriedad

El salario mínimo puede considerarse con el carácter de obligatorio desde dos puntos de vista:

1. Obligatoriedad en su fijación y su revisión

El Estado tiene la obligación legal de revisar periódicamente las remuneraciones mínimas vigentes, por medio de la convocatoria de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, como fundamento de esta obligatoriedad, se tiene el constante cambio del costo de la vida en el país, razón por la cual los juristas previeron esta revisión en la legislación laboral nacional.

2. Obligatoriedad para los patronos y los trabajadores

El patrono se encuentra en la obligación de pagar al trabajador como mínimo el salario estipulado como garantía en la legislación laboral, en caso contrario el trabajador tiene el derecho de obtener el reajuste de esta garantía, y para lograr ese objetivo se debe emplazar al patrono ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, ya que el sólo hecho de que el trabajador reciba de su patrono un salario menor del establecido como mínimo, es causal para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. Y la obligación del empleado es cumplir con la actividad laboral en los términos legalmente pactados con su empleador.

Situación que se encuentra regulada en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 79, que establece diversas causas por las que un trabajador se puede dar por despedido en forma indirecta, siendo una de ellas la enunciada en el inciso a) del mismo Artículo: “Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados...”.



4.6. Clases de salario mínimo

El Acuerdo Gubernativo número 624-2006, reconoce varias clases de salarios mínimos de acuerdo con la actividad o trabajo que desempeñen en los sectores laborales, los cuales son:

- a. Para actividades no agrícolas;
- b. Para actividades agrícolas; y
- c. Para panificador y repostero.

La diferencia radica en que entre las actividades laborales que regulan, existen marcadas diferencias que no pueden ser subsanadas sino a través del equilibrio salarial que se presenta en la fijación de los mismos.

4.6.1. El salario mínimo según los trabajadores que lo devengan

En el ámbito temporal de este trabajo, existen dos grandes diferencias entre las actividades laborales cuya remuneración se regula a través de la fijación legal del mismo, el primero es para aquellos que desarrollan actividades agrícolas; y el segundo es para los que desarrollan actividades no agrícolas, los que han quedado fijados de la siguiente forma:

a) Salario mínimo para las actividades agrícolas

Por actividades agrícolas se entiende principalmente aquellas que se desarrollan en el cultivo de los campos, manejo del ganado, los ejidos y aprovechamiento de las tierras. Para tal actividad en el Acuerdo Gubernativo 624-2006 del Organismo Ejecutivo, fija el salario mínimo de cuarenta y cuatro quetzales con cincuenta y ocho centavos de quetzal (Q.44.58) diarios, en la jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta y nocturna.



b) Salario mínimo de las actividades no agrícolas

Por actividades no agrícolas se conocen aquellas que se desarrollan a través de la enajenación de bienes y prestación de servicios, siempre que no se refieran a actividades propias del aprovechamiento de las tierras, animales y plantas, para éstas el Acuerdo Gubernativo 624-2006 del Organismo Ejecutivo, fija el salario mínimo de cuarenta y cinco quetzales con ochenta y dos centavos (Q.45.82) diarios, en la jornada diurna o lo proporcional a las jornadas mixta y nocturna.

4.7. Ventajas e inconvenientes del salario mínimo

La doctrina se encuentra dividida en cuanto a defender o atacar la existencia del salario mínimo. Las ventajas son mayores que los inconvenientes para la mayoría de autores siempre y cuando se establezca como una garantía, que proteja al trabajador de las posibles arbitrariedades y abusos.

4.7.1. Ventajas

a) Mejora la calidad de vida, moral e intelectual del trabajador, así como su poder adquisitivo, y con el que resultan beneficiados el trabajador, quienes dependen económicamente de él y hasta el patrono por la tranquilidad psicológica del trabajador lo que puede generar un mejor desempeño laboral;

b) Esta garantía mínima, coloca en un plano de igualdad a los patronos y los obliga a competir en el mercado perfeccionando sus métodos y técnicas de trabajo, aprovechando al máximo sus recursos;

c) Protege el núcleo familiar y como consecuencia directa a la sociedad en general, evitando la injusticia que significa pagar un salario insuficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y sus dependientes;



d) El Estado por medio de su regulación y establecimiento protege al trabajador evitando que por disposición del patrono se le vea el derecho de cualquier forma o modo a recibir una retribución mínima establecida legalmente; y

e) Los trabajadores pueden acudir ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social para que se les haga valer su derecho.

Los anteriores incisos demuestran que cuando el Estado establece un salario mínimo y promueve su posterior aumento o ajuste a la realidad económica de un país, es una ventaja no sólo para el trabajador, también para toda la sociedad, como ejemplo de ello; cuando el trabajador cuenta con recursos para solventar sus necesidades básicas, consume artículos y servicios lo que puede generar más fuentes de empleo. Sin embargo, algunos autores opinan lo contrario, a continuación se abordará el tema de los inconvenientes.

4.7.2. Inconvenientes

a) Para algunos economistas en el tema de los salarios debe regir la ley de la oferta y la demanda, por lo tanto deben establecerse sin intervención alguna del legislador y el Estado. La práctica ha demostrado que son pocos los patronos o empleadores que respetan la mencionada ley, y los que no lo hacen no aumentan los salarios de los trabajadores ni siquiera en épocas de bonanza, ni cuando las instituciones encargadas por descuido han dejado de revisar y actualizar los salarios mínimos. De manera que es discutible esta solución, a nivel nacional es necesaria la intervención del Estado para dar un marco de seguridad legal al trabajador que se encuentra en desigualdad económica frente a su patrono;

b) Impide la libre competencia entre los medios de producción y provoca serias perturbaciones económicas al no tomar en cuenta la relación del rendimiento y la producción. Este inconveniente plantea que, no es justo pagar al trabajador un salario superior al rendimiento que personalmente ha tenido al desarrollar su trabajo, ésto



significaría sobrevalorar la fuerza de trabajo que ha sido improductiva, probablemente por irresponsabilidad del trabajador;

c) Al implementar el salario mínimo se provoca el aumento del costo de la vida, lo que termina por hacer inútil la ventaja que pretendía lograrse para el trabajador, lo anterior es algo que efectivamente podría suceder, si se establecen salarios incongruentes con la realidad económica, la primera reacción lógica es el aumento de los precios. Es por eso que el proceso de fijación de salarios mínimos, debe llevar una serie de investigaciones y etapas debidamente organizadas, un estudio estadístico previo, sobre la capacidad de las empresas que serán objeto de la revisión del salario mínimo, clasificando todos los sectores productivos y tomando promedios de sus utilidades y necesidades; y con base a los resultados de estas investigaciones se calculan los salarios que los patronos están en la posibilidad de pagar a sus trabajadores, sin tener que provocar un alza en los precios; cuando no es posible establecer parámetros para la fijación un salario mínimo resulta contraproducente;

d) Tiende a convertirse en un salario máximo y puede crear confusión en los trabajadores. Ésta es una de las objeciones más divulgadas de esta remuneración, ya que algunos patronos aducen que no se eleva el salario porque ya se estableció legalmente un mínimo fijo, lo que no es más que una mala y tergiversada interpretación de la normativa que establece el salario mínimo como una garantía mínima e irrenunciable, la que puede ser superada por medio de la contratación individual o colectiva;

e) Si es inferior a los salarios corrientes devengados por otros trabajadores, carece de objeto y si por el contrario es superior a lo normal, la implementación del mismo provocará la ruina del empresario, el cierre del lugar de trabajo y por ende el desempleo. Lo que es muy difícil que suceda con un adecuado proceso de fijación y sus posteriores revisiones; y



f) La fijación de esta garantía por el Estado es desvirtuada por influencias políticas, por lo que no logra su cometido. Ésto es poco probable, porque el salario mínimo no es una decisión unilateral, es el resultado de un proceso en el que participan el Estado y representantes de patronos y de los trabajadores.

Muchas pueden ser las opiniones en contra de esta noble figura laboral y posibles soluciones a la economía de un país para no implementarlo en su legislación laboral, pero en Guatemala se ha demostrado a través del tiempo y la práctica que su regulación e implementación por el Estado es necesaria, para evitar la explotación de la mayoría de la población, que trabaja para satisfacer las necesidades básicas de su familia.

4.8. Aspectos socio-económicos y políticos del salario mínimo

4.8.1. Importancia socio-económica

Los trabajadores son los que mueven la economía de la sociedad, tanto como parte importante de la producción, cuando aportan su fuerza de trabajo ya sea ésta de carácter intelectual, material o de ambos géneros o como consumidores cuando invierten la retribución a ese trabajo en la satisfacción de las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, vestido, habitación y recreación entre otras, de él y su familia, por lo cual es de suma importancia que como mínimo obtengan un salario con el cual su integración y desarrollo dentro de la sociedad sea de forma digna y no con retribuciones laborales que se encuentran en desigualdad con la inflación que sufre la economía, tomando vital importancia la revisión y fijación de salarios mínimos de acuerdo a la realidad económica de un país en nuestro caso de Guatemala, muy pocos son los trabajadores que pueden vivir de su trabajo con independencia, como cuando se dedican a un negocio propio, sin someterse a este régimen universal llamado salario, no dejando de interactuar dentro de una sociedad como creadores de fuentes de trabajo y consumidores.



El aspecto económico de esta garantía mínima, es de mucha importancia para el trabajador y la sociedad, debe atenderse aspectos importantes como lo son la relación que existe entre precios de la canasta básica y todos los demás productos materiales necesarios para satisfacer necesidades básicas, el nivel de vida de los trabajadores y el ingreso económico producto del salario. De una buena armonía entre estos factores dependerá el éxito de toda política salarial.

Cuando el empresario no se acoge a fondo al sistema capitalista de mejoramiento de salarios, transforma cada elevación salarial en pretexto para encarecer los productos, con la idea de que el público pague el nuevo aumento salarial y obtener de ellos el interés del capital, mayor en cuantía, aunque igual en proporción, y con ello crea un círculo vicioso donde el trabajador gana más como consecuencia del aumento salarial pero gasta aún más por el encarecimiento de los productos, y satisface menos necesidades.

Este tema es abordado desde diferentes puntos de vista socioeconómicos por diferentes clases de profesionales, por los economistas desde el punto de vista de los valores materiales de la producción; por los laboristas que lo analizan como una de las obligaciones fundamentales surgidas del contrato de trabajo o de una relación laboral, y los sociólogos en cuanto a asegurarle a todo trabajador una retribución suficiente íntegra, necesaria e ineludible para lograr la integración y armonía social.

La importancia del salario mínimo dentro de la sociedad, la economía y la política obedece a diferentes factores o circunstancias, dentro de ellas:

- a) Al considerable número de personas quienes dependen de éste y a quienes interesa;
- b) A la condición económica de estas personas, para las cuales la percepción del salario es vital; y



c) A las relaciones del problema del salario con otras cuestiones esenciales; las de los problemas sociales, el valor económico de las cosas, la situación económica general de los habitantes, la capacidad de producción y ganancia de los patronos.

4.8.2. Aspecto político

Como institución legal, se comprende que la fijación y aplicación del salario mínimo tiene como objetivo principal la protección de todos los trabajadores del país, los cuales representan la mayoría de la población con capacidad para trabajar. Por lo que al respecto ha sido usual, que los partidos políticos principalmente dentro de sus campañas, incluyan programas en los que ofrecen mejoras salariales a la población, explotando dicha figura como estandarte político, aprovechándose de la necesidad económica del trabajador, logrando con ello simpatizantes y obtener el poder.

Distintos han sido los métodos utilizados a través de los tiempos para la aplicación, revisión y fijación de los salarios mínimos, pero sea cual fuere el método empleado, la mayoría de las veces no es con el único fin de mejorar el ingreso económico de la clase obrera, sino como ya se mencionó ha sido utilizado únicamente, como bandera política con el fin de ganar adeptos para los partidos políticos, que luchan por la conquista del poder. Y en otras ocasiones ha sido utilizado para mejorar la imagen de los gobiernos, por ejemplo: en el gobierno de 1980, el cual obtuvo un aceptable desempeño en materia de salarios mínimos e impulsó su renovación pero, se apoyó en esta actividad para recuperar su imagen a nivel mundial que con el tiempo se había deteriorado, por los conflictos armados, políticos y sociales imperantes en esa época.

Concluimos entonces que la revisión y fijación del salario mínimo debería ser un tema prioritario en la agenda política de todos los gobiernos, ya que es una necesidad social que debe ser solucionada conciente de la inflación económica que atraviesa el país y de la necesidad de satisfacer necesidades básicas de la clase trabajadora y no para quedar bien ante otros gobiernos, o ganar simpatizantes con promesas que ni los políticos saben si cumplirán, recordando además, que es una obligación constitucional



del Estado velar por su cumplimiento, no importando las ideologías y tendencias políticas del gobierno de turno, importando únicamente que la honradez y conciencia política prevalezca sobre la demagogia, logrando con ello fortalecer la democracia y proteger los derechos y garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores.





CAPÍTULO V

5. Fijación del salario mínimo

Establece el Artículo 103 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, que esta garantía mínima “se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe tomar también en cuenta si éstos se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

5.1. Formas de fijación del salario mínimo

5.1.1. Por el sujeto que lo fija

a) Aplicación del salario mínimo directamente por el Estado

Generalmente, en la antigüedad, cuando aún no existía el derecho laboral como rama de la ciencia jurídica, mucho menos una concepción de salario mínimo, era el Estado directamente por medio de las leyes que procedían a fijar las tasas remunerativas para evitar la explotación de los trabajadores por parte de los patronos. Esta disposición sin embargo, perseguía fines muy distintos de los que actualmente pretende el salario mínimo, ya que su finalidad era la de proteger a aquellos trabajadores que usualmente eran sometidos a trabajos arduos sin percibir retribución alguna.

En Guatemala hasta 1947, se fijaba el salario de esta forma, por medio de un Decreto que era emitido por el Organismo Ejecutivo sin dar intervención alguna a las partes interesadas ni a sus representantes. Con la promulgación del primer Código de Trabajo



el 8 de febrero de 1947, Decreto número 330, se adoptó el sistema de Comisiones Paritarias, con representación de los sectores de patronos, trabajadores y el Estado, sistema que en sus inicios se encontraba regulado en el Acuerdo Gubernativo número 967 de fecha 2 de abril de 1966 y que fue derogado por el actual Reglamento de la Comisión Nacional del salario y de las Comisiones Paritarias, Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968.

La fijación del salario por parte del Estado en forma directa nunca ha sido del todo justo, ya que lo dejaba con la libertad ilimitada para disponer del monto de los salarios, y se corría el riesgo de que alguna de las partes resultara perjudicada con la medida tomada y generalmente los perjudicados eran los trabajadores.

El Estado, al fijar esta retribución era el único responsable y por este motivo carecía de elementos suficientes de juicio, para poder fijar salarios justos, ya que por la falta de intervención de representantes de las partes, no contaba con los datos fundamentales para emitir el acuerdo respectivo.

b) Fijación del salario mínimo por medio de la negociación colectiva

En las negociaciones colectivas, tanto patronos como trabajadores evalúan el servicio prestado para fijar una mejor retribución que dará lugar a la remuneración que regirá en la empresa de que se trate. La oferta inicial de los empleadores, por lo general será mínima, mientras que la de los trabajadores será máxima, la tasa finalmente fijada resultará de la mayor o la menor habilidad de las partes para negociar, especialmente de la agudeza de los trabajadores, para quienes toda mejora económica que se encuentre, por encima del nivel general de salarios, siempre será una victoria. Lo que es precisamente el objeto y finalidad de las negociaciones colectivas de trabajo; la superación de las condiciones de trabajo establecidas en la ley y en los contratos de trabajo.



En el capítulo primero del título duodécimo del Código de Trabajo, Decreto 1447 del Congreso de la República, se encuentra establecido el procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, el que se enumera a continuación:

1. Al presentar un proyecto de convenio a la otra parte, los patronos y los trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquier otro amigable componedor, para el efecto los trabajadores pueden formar consejos, comités adhoc o permanentes.
2. Una vez formado el consejo o comité, sus miembros lo informaran así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.
3. El consejo o comité se encargará de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.
4. Realizándose la negociación colectiva entre trabajadores y patronos o sus representantes.
5. Cuando la negociación colectiva conduzca a un arreglo, se levantará acta de lo acordado.
6. Se envía copia auténtica del acta a la Inspección General de Trabajo, dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma.

Una vez discutido y aprobado el pacto por las partes y sin que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, formule objeciones comienza a regir, posteriormente de recibido el ejemplar que le corresponde al referido Ministerio. El pacto colectivo de las condiciones de trabajo tiene el carácter de ley profesional para las partes y su vigencia no puede ser



menor de un año y mayor de tres años, pero se prorroga automáticamente si ninguna de las partes lo denuncia, por lo menos con un mes de anticipación a su vencimiento.

Puede darse el caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo en la vía directa, por lo que, pueden acudir ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social para que se llegue a una conciliación, procedimiento que se encuentra establecido en el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo, y se enumera a continuación:

1. Transcurridos treinta días a partir de la presentación del proyecto de pacto cualquiera de las partes puede acudir ante un juzgado de trabajo y previsión social a plantear el conflicto de carácter económico-social.
2. Planteado el conflicto y dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, se procede a la integración del tribunal de conciliación, cuyos miembros son nombrados de conformidad el listado de los representantes de patronos y trabajadores que debe poseer la Corte Suprema de Justicia.
3. Seguidamente, el tribunal de conciliación se declara competente.
4. Se convoca a las delegaciones a una audiencia de conciliación dentro del plazo de treinta y seis horas.
5. Dicha audiencia de conciliación, se podrá repetir una sola vez.
6. Si hubiere arreglo o conciliación, se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte dentro del término que fije el tribunal.

Pero si finalizado el trámite ante el tribunal de conciliación, sin que las partes hayan aceptado sus recomendaciones y si no hubiere arreglo o compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas de fracasada la conciliación, la parte interesada puede



acudir al Juzgado de Trabajo y Previsión Social para que se declare la legalidad o ilegalidad de la huelga si el movimiento es de trabajadores, o la legalidad o ilegalidad del paro si el movimiento es de patronos, posteriormente puede solicitarse la declaratoria de justo o injusto el movimiento, dentro de los términos y modalidades establecidas en la legislación laboral guatemalteca.

c) Fijación del salario mínimo con intervención del Estado

La fijación de esta garantía mínima por medio de las Comisiones Paritarias es el más utilizado actualmente a nivel internacional. Con esta forma de fijación se permite el estudio de las diversas ramas de la economía, de varios sectores o negocios determinados, sus decisiones se encuentran fundadas sobre principios determinados.

Para realizar esta tarea, las comisiones paritarias deben tomar en cuenta las consideraciones generales de la justicia y del interés público, que vienen a sumarse a los factores de orden general que condicionan la situación del mercado. Las tasas del salario dependerán de las condiciones económicas que prevalezcan en las profesiones y las industrias interesadas, en la opinión que sostenga la propia comisión y del clima social y propicio preparado previamente entre patronos y trabajadores.

Esta forma de fijación tiene una serie de ventajas, dentro de ellas, la remuneración establecida en base a una industria o grupo de industrias facilita la obtención de información adecuada sobre las características o condiciones de cada sector de la economía, para los cuales los salarios mínimos deben ser regulados.

Una característica esencial de esta forma de designar el salario mínimo es la consulta que se realiza a los patronos o trabajadores, lo que permite que se armonice capital y trabajo, por medio de la discusión y análisis de problemas que afrontan en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.



En conclusión siempre que se respete la legislación laboral y al trabajador como ser humano miembro de una sociedad, la fijación del salario a través de las Comisiones Paritarias es un método justo y efectivo.

5.1.2. Por el criterio que se adopta para su estudio

a) Fijación del salario mínimo con referencia a cada circunscripción territorial

Procedimiento en el que se realiza un estudio por regiones del país, para determinar los precios, costos y nivel de vida en general de las poblaciones, así como la producción de las empresas e industria que en cada una funcionan. Del resultado se hacen sugerencias para fijar distintos salarios mínimos en las distintas regiones del país.

Como consecuencia del mandato constitucional de regionalizar el país en distintos sectores, existe la tendencia a utilizar este criterio de designar el salario mínimo por circunscripción territorial o economía por parte de las autoridades administrativas de trabajo, de modo que, una vez dividido o regionalizado el país, se establecerá una provincia central en cada región, como eje principal alrededor del que funcionarán los departamentos pertenecientes a ese sector, de esa forma cada región contará con tasas distintas de la mencionada retribución, en proporción a su mayor o menor progreso económico.

Debido a que en la República de Guatemala se mantiene un promedio similar de vida en todos sus departamentos así también los precios de los productos y el costo de la vida es similar en todo el territorio nacional, se considera que ésta no es precisamente la forma más adecuada para la fijarlo, por lo que podría resultar injusto que los trabajadores de una región devenguen salarios mayores, que los trabajadores que se dedican a la misma actividad en otra región del país. Además, existiría el riesgo de que las empresas análogas perdieran su nivel de competitividad, al tener unas mayores egresos que las otras en este rubro, por estar ubicadas en determinada región del país.



Desapareciendo la uniformidad con esta forma de precisar el salario mínimo, la que es considerada una de sus principales características, como se indicó con anterioridad, todo trabajador que se dedica a una labor determinada, tiene derecho a percibir un salario similar a otros de la misma actividad y de distinta región.

b) fijación del salario mínimo con referencia a cada actividad económica

Este criterio busca establecer un salario mínimo por cada rama de producción o para cada actividad u oficio de los trabajadores del país. En Guatemala, la legislación laboral admite tanto el criterio de fijarlo con referencia a cada circunscripción territorial y el que se realiza con referencia a la actividad económica desarrollada por los trabajadores, tradicionalmente ha sido ésta última forma la más utilizada y en éste aspecto se considera la más aceptada, a continuación se mencionan algunos de sus planteamientos:

- Responde al criterio básico de que el salario mínimo constituye el límite general más bajo que legalmente puede pagarse al trabajador sin discriminación alguna.
- Cada región económica representa características distintas de los demás, pero dentro del mismo grupo tienden a ser semejantes en el tamaño de los medios de producción, los métodos y mano de obra utilizada, encontrándose similitud en las ocupaciones y retribuciones.
- Se reduce el número de remuneraciones similares, facilitando su conocimiento y aplicación por parte de los patronos y trabajadores; ayudando a las autoridades laborales a controlar su cumplimiento.
- Los organismos internacionales especializados como la Organización Internacional del Trabajo por sus siglas O.I.T., han reconocido que el método más efectivo para lograr que las tasas de los salarios se ajusten a la realidad del país, consiste en fijarlos para



cada rama de la actividad económica que se trate, en forma separada, en vista de que puede evaluarse en mejor forma la capacidad de pago de las empresas.

- Aunque la legislación laboral guatemalteca permite que los salarios se fijen por diferentes métodos o formas, concede prioridad a este procedimiento cuando preceptúa que las Comisiones Paritarias deben pertenecer a la actividad económica de que se trate.

- El salario mínimo vigente en el país es de carácter general para todos los trabajadores, en cada actividad económica y conservan el principio de que ha trabajo igual corresponde retribución igual, por lo que no se hace diferencia alguna de sexo, edad u otra razón.

Cualquiera que sea el salario adoptado por el patrono en referencia a la actividad que el trabajador desempeña, la remuneración deberá ser suficiente, para que el trabajador de mediano rendimiento obtenga por lo menos el salario mínimo por hora, día o mes fijado legalmente.

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado la importancia de determinados factores adicionales, respecto a la fijación de salarios mínimos y en especial el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos tanto un instrumento eficaz de protección social, como un elemento de política de desarrollo económico y social. Por lo anterior adopta diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a países en vía de desarrollo y define:

a) Objetivos de la fijación de salarios mínimos

La fijación de esta garantía mínima debe constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias. Así como su objetivo fundamental debe ser, la



de proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permitidos de salarios.

b) Criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos

Al momento de establecerlo se deberá tomar en cuenta, los siguientes criterios:

1. Las necesidades de los trabajadores y sus familias.
2. El nivel general salarial del país.
3. El costo de la vida y sus variaciones.
4. Las prestaciones de seguridad social.
5. El nivel de vida relativo de otros grupos sociales y.
6. Los factores económicos, incluidos los requerimientos de desarrollo económico.

5.2. Procedimiento para la fijación del salario mínimo

a) Aprobación de orden de prioridades

Es función primordial de la Comisión Nacional del Salario, recomendar razonablemente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las actividades a las que debe darse prioridad en la fijación de salarios mínimos, tomando en cuenta el número de trabajadores, las retribuciones prevalecientes, la existencia de pactos colectivos de las condiciones de trabajo, el número de empresas, su distribución territorial y otros aspectos.

b) Estudio económico

Los estudios económicos son realizados por el Departamento Nacional de Salarios que son discutidos y aprobados por la Comisión Nacional del Salario. Estos estudios contienen información sobre la descripción de la actividad económica que corresponda, las circunstancias que las rodean, como su desarrollo, características, tendencias, producción, empleo, número de establecimiento y leyes que las afectan, bases legales y



socio-económicas de esta figura laboral, situación financiera de las empresas, conclusiones y recomendaciones.

c) Aprobación del orden de prioridades y del estudio económico por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El señalado Ministerio debe estudiar las recomendaciones hechas por la Comisión Nacional del Salario, aprobando la recomendación o efectuando las enmiendas que estime pertinentes.

d) Convocatoria e integración de las Comisiones Paritarias

El Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la República señala en el Artículo 108, la formación de las Comisiones Paritarias, en las cuales los patronos y trabajadores que las integren deben ser nombrados dentro de los primeros veinte días del mes de enero del año en curso, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En Guatemala son dos las Comisiones Paritarias, en virtud de ser dos las actividades para las cuales se fijan salarios mínimos; la actividad agrícola y la actividad no agrícola.

Previamente se realiza una convocatoria la cual será publicada dos veces en el diario oficial y una vez más en otro diario de mayor circulación, con ocho días o más de anticipación a la fecha fijada para de elección.

Durante los ocho días anteriormente mencionados, los sindicatos de trabajadores y asociaciones patronales legalmente constituidos, enviarán al Ministerio de Trabajo y Previsión Social un listado con la propuesta de candidatos para integrar cada una de las comisiones, seguidamente se realiza la elección e integración de las Comisiones Paritarias, integradas por cinco representantes de los patronos y cinco representantes de los trabajadores, procediendo a nombrarlos por medio de Acuerdo Gubernativo.



e) Envío de informe a la Comisión Nacional del Salario

Las Comisiones Paritarias elaboran y envían un informe final en forma razonada y suscrito por todos sus miembros, aunque alguno salvare su voto, caso en el cual deberá razonarlo, este informe contiene la recomendación del salario mínimo para cada actividad económica.

f) Dictamen

Dentro de los quince días posteriores a la recepción del informe de cada Comisión Paritaria, la Comisión Nacional del Salario debe emitir un dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el que organiza las retribuciones laborales por actividad, procurando adecuarlos a la realidad. De este informe deberán remitirse copias a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

g) Observaciones de la Junta Monetaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Estas instituciones plantean las observaciones pertinentes a las nuevas cuantías de salarios mínimos, dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este plazo presupone una opinión favorable.

h) Emisión del Acuerdo Gubernativo

Como resultado del análisis de los informes y los dictámenes, el Organismo Ejecutivo debe fijar anualmente mediante Acuerdo Gubernativo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, en el caso de Guatemala se fijan para las actividades agrícolas y no agrícolas.



i) Publicación y vigencia

El nuevo salario mínimo se aprueba a través de un Acuerdo Legislativo, el que debe publicarse en el diario oficial y empezará a regir el año siguiente.

j) Revisión

Constituye una forma de impugnar el Acuerdo Gubernativo que establece el salario mínimo para elevar o para disminuir su cuantía, la solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes, acompañar los estudios y pruebas que correspondan. El término para solicitar su revisión es de cuatro meses a partir de la fecha en que el Acuerdo Gubernativo entró en vigencia, con posterioridad a esta fecha no se admite ninguna solicitud de revisión.

5.3. Organización administrativa del salario

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Institución que goza de mayor representatividad en el desenvolvimiento y ejecución de las normas laborales por parte del Estado, le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, su estructura general interna, organización y funciones administrativas se encuentran reguladas por el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo 242-2003. El Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y 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”.

De lo anterior se deduce que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es un órgano administrativo del Estado que debe cumplir y hacer cumplir la legislación laboral y dentro de sus funciones ejecutivas principales se encuentra, la de formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país así también establecer en definitiva los salarios mínimos que han de regir en determinada actividad, empresa o circunscripción económica, luego de las conclusiones y recomendaciones de las Comisiones Paritarias, así como su posterior intervención en la revisión de los mismos, todo esto por conducto de la dependencia administrativa correspondiente.

Comisión Nacional del Salario

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

Esta Comisión se encuentra regulada por el Acuerdo Gubernativo 1319, publicado en el Diario Oficial el veinticuatro de abril de 1968. Es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias, funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a quién asesora en la política general del salario, se integra por dos representantes gubernamentales que deberán ser personas de experiencia en asuntos económicos y laborales, designados por el Organismo Ejecutivo, dos representantes de las organizaciones sindicales de trabajadores, así como dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos de patronos, un representante del Ministerio de Economía, un representante de la Junta Monetaria, un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, un representante de la Instituto Nacional de Estadística y un representante del Instituto Indigenista Nacional.



Las atribuciones de la Comisión Nacional del Salario se encuentran preceptuadas en el Artículo 12 del Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios mínimos, Acuerdo Gubernativo 1319:

“Las principales atribuciones de la Comisión Nacional del Salario son:

- a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario;
- b) Actuar como organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias...;
- c) Proponer al Ministerio del ramo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos;
- d) Realizar, estudios, encuestas y formular índices de bienestar relacionados con el salario, el presupuesto familiar y el costo de vida que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión;
- e) Recomendar sistemas adecuados en la fijación de salarios mínimos...; y
- f) Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores involucrados;...”.

Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

La función de las Comisiones Paritarias es determinante, ya que son estos órganos la base esencial de esta figura laboral, en los que se encuentran representados en forma directa las partes interesadas, y el Estado, como ente armonizador de discusiones.

El término de Comisiones Paritarias deriva de la palabra *Par*, que significa igualmente, sin distinción, que es igualmente divisible. Por eso se dice que en estas comisiones deben estar igualmente representadas la parte patronal y la parte trabajadora, de lo contrario, esta agrupación pierde su razón de ser.



En algunos países se les ha llamado cámaras paritarias, y son instituciones incorporadas al derecho laboral, cuya función es resolver los problemas salariales existentes entre las partes involucradas.

Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos se encuentran reguladas por el Acuerdo Gubernativo 1319 publicado en el Diario Oficial el veinticuatro de abril de 1968, se integran actualmente según el Acuerdo Gubernativo 777-94, con cinco patronos, cinco trabajadores y un inspector de trabajo, quien actúa como presidente y los suplentes respectivos. El inspector de trabajo, es nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es quien actúa como representante del Estado y su función es eminentemente conciliadora.

En el Artículo 110 del Código de Trabajo, se preceptúa: “Son atribuciones de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo:

- a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito a todos los miembros de la comisión; aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;
- b) Velar porque los Acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y
- c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante toda la vigencia del Acuerdo...”.

En el anterior Artículo se describen de forma amplia y clara las atribuciones de las Comisiones Paritarias, donde una de las principales; después de un estudio minucioso sobre el costo de vida de un trabajador, la economía nacional, la inflación y las



posibilidades patronales entre otras, es recomendar la retribución que cada una de las comisiones considera apropiado para la actividad agrícola o no agrícola asignada.

Y en relación al mismo tema el Artículo 106 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, regula: “Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria del Salario Mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener más de veintiún años de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica que se trate, desde tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del Artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;
- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo precedente; y
- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a la leyes de trabajo o de previsión social.”

De la lectura del Artículo anteriormente señalado se deduce que lo que pretende esta norma es que la persona que integre la Comisión Paritaria, sea una persona con madurez cronológica y mental, con el conocimiento de la actividad laboral de la materia asignada a la comisión, conocedor de la región económica que se trate y en la que se pueda confiar en su buen juicio para desempeñar el cargo para el que es nombrado.



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Las normas que regulan el salario mínimo han previsto la intervención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tanto en la revisión, como en la fijación del mismo, estableciendo que, previo estudio de los dictámenes de cada salario sugerido por las Comisiones Paritarias, debe remitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estime pertinentes y formuladas que, en cuanto a la fijación proyectada, puedan afectar su campo de actividades. Dichas observaciones deben ser remitidas al referido Ministerio dentro de un plazo no mayor de treinta días y su omisión no impide al mismo resolver lo procedente.

La razón fundamental por la que se previó en la ley la intervención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es que los ingresos y sostenimiento principal de dicho instituto, proviene de las aportaciones de los patronos y los trabajadores, especialmente de los trabajadores a quienes se les descuenta un porcentaje de sus salarios, que oscila entre los cuatro y cinco quetzales, por lo que cualquier modificación a éste afecta directamente los intereses del instituto, cuyos programas de prestaciones para sus afiliados se financian de las aportaciones de los mismos.

Intervención de la Junta Monetaria

La Junta Monetaria debe formular las observaciones que considere procedentes al recibir los dictámenes de cada salario mínimo, ésto sucede debido a que el fenómeno del aumento masivo de salarios, tiene repercusión sobre la economía nacional, ya que un descontrolado aumento de ellos puede originar inflación y pérdida del poder adquisitivo de la moneda, esta institución, como principal coordinadora de la política monetaria y cambiaria del país, interviene en la fijación de los mismos, opinando lo que le compete dentro de su ramo; también interviene respondiendo a su función como órgano decisorio en la emisión de la moneda.



Dirección General de Estadística

La función de la Dirección General de Estadística también es importante dentro de la fijación del salario mínimo, ya que los datos que suministran en las Comisiones Paritarias sirven como indicadores de la situación económico-social promedio de la población en general, tanto en las áreas rurales como las urbanas. Los estudios económicos que realiza el Departamento Nacional de Salarios se basa en las estadísticas del costo de la vida, presupuesto familiar promedio, salarios, ingresos de las empresas, precios, etcétera, efectuados por la Dirección del Instituto Nacional de Estadística.

Es además, un órgano que colabora con las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, como lo preceptúa el Artículo 111 del Código de Trabajo: “Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patrones proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y las demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos”.

Estas estadísticas son entonces la fuente documental objetiva que determina los límites dentro de los cuales se fijarán los salarios; estos datos nunca dejan de ser tomados en cuenta en las deliberaciones de las Comisiones Paritarias y en la Comisión Nacional del Salario. En relación a la colaboración obligatoria que debe prestar esta Institución, el Acuerdo Gubernativo 1319 que contiene el reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos en las disposiciones finales establece que: “El Instituto Nacional de Estadísticas, así como cualquiera otras dependencias públicas y privadas, colaborarán estrechamente con la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, rindiendo a la mayor brevedad los informes que le sean solicitados por éstas y realizando las demás



actividades que requiera el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a petición de las Comisiones”.





CAPÍTULO VI

6. Presentación, análisis y discusión de resultados

Como introducción a este capítulo se presenta información general del municipio de San Miguel Petapa lugar donde se realizó la presente investigación, en la que se analizó dentro de un marco socio-jurídico el desconocimiento de los trabajadores no agrícolas del sector privado, específicamente los que trabajan en el comercio, del salario mínimo como una de sus garantías mínimas e irrenunciables establecidas en la legislación laboral guatemalteca.

6.1. Información general del municipio de San Miguel Petapa

San Miguel Petapa, municipio del departamento de Guatemala, recibe parte de su nombre de San Miguel Arcángel patrono del lugar y por la unión de dos palabras indianas, Pet que significa estera o petate y la otra Thap, que quiere decir agua, la voz correcta es Atl, en conclusión el nombre de Petapa significa cama de agua, en razón de que el petate era utilizado como cama por los indígenas y por su cercanía con el lago de Amatitlán donde el agua está llana, mansa y quieta, la fiesta titular es el 29 de septiembre en honor a su patrono y se encuentra a sólo veinte kilómetros de la ciudad capital, por la carretera interoceánica CA-9 pasando por el municipio de Villa Nueva y a catorce kilómetros aproximadamente por la carretera que conduce por la avenida Petapa, y por la carretera que parte de Villa Canales a veintinueve kilómetros aproximadamente.

Según información histórica y estadística proporcionada por la Municipalidad de San Miguel Petapa, en la actualidad este municipio cuenta con 103,000 habitantes aproximadamente, cantidad de personas que se ha incrementado rápidamente en los últimos ocho años por vecinos originarios de éste y por personas originarias de otras partes del país como consecuencia del desarrollo urbanístico y comercial del lugar, su extensión territorial es de 30 kilómetros aproximadamente, se encuentra a 1360



kilómetros sobre el nivel del mar y su producción agrícola principalmente es de tomate, lechuga, pepino, café, maíz, banano y fresa. Colinda por el norte con el municipio de Guatemala, al oriente con Villa Canales, al sur con Amatitlán y al poniente con Villa Nueva. En la actualidad dentro de su territorio cuenta con una aldea; cinco caseríos; veintiocho colonias; ocho condominios; veintiocho residenciales; once fincas; una lotificación y dos granjas, lo que evidencia el crecimiento de su población.

Por Decreto del 8 de noviembre de 1839 de la Asamblea Nacional Constituyente del Estado de Guatemala, fue creado este municipio como parte de un distrito: “1º. La ciudad de Amatitlán, San Cristóbal, Palín, Villa Nueva, San Miguel Petapa y Santa Inés Petapa y todos los lugares anexos a estas poblaciones, compondrán un distrito independiente para el gobierno político, y será a cargo de un teniente corregidor, que ejercerá sus funciones con arreglo a la ley...”.

En ese momento de la historia el lugar contaba con cerca de quinientos habitantes nativos algunos de ellos muy ricos su idioma era el pocomán, se dedicaban al comercio y a sembrar trigo, maíz y algunas frutas como el banano o los llamados en esa época platos dominicos, a la pesca de mojarra en una parte del lago de Amatitlán que les pertenecía y el alquiler de bestias de carga, los lugareños permitían vivir a los españoles entre ellos, de quienes aprendieron a hablar el castellano, sus costumbres, tradiciones y sobre todo la religión, se construyó en ese lugar una iglesia dedicada a la virgen de la inmaculada concepción, eran administrados por encargo de la Colonia por los religiosos de Santo Domingo y considerado uno de los pueblos más agradables para vivir y para transitar de todos los pertenecientes a Guatemala.

6.2. Investigación de campo

El método utilizado para la investigación de campo fue el de estadística inferencial el que trabaja con muestras o subconjuntos formados con algunos individuos de la población con el que se pretende inferir en aspectos importantes del determinado grupo, fue aplicado por medio de un cuestionario que constaba de doce preguntas



directas, realizadas a 135 trabajadores del comercio en un centro comercial del municipio de San Miguel Petapa del que no mencionaremos el nombre por razones de ética. El tamaño de la muestra se determinó utilizando la fórmula estadística correspondiente al método social de muestreo aleatorio simple, tal como lo establece y ejemplifica el investigador y profesor César Augusto Bernal, en el libro de su autoría Metodología de la Investigación.

En el que destaca que “una vez concebida la idea de investigación y luego de tener claridad sobre el problema que se va a investigar, plantear los objetivos que se espera lograr, contar con una justificación para desarrollar el estudio, tener un fundamento teórico, plantear la hipótesis o las preguntas de la investigación, el otro aspecto a tener en cuenta es definir la población o muestra con la cual se desarrollará la investigación de interés”²⁰

A continuación se desarrolla la fórmula para determinar el tamaño de la muestra estadística, utilizando el método anteriormente señalado.

$$n = \frac{S^2}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}}$$

n= tamaño necesario de la muestra.

S= desviación estándar de la población (conocida o estimada a partir de anteriores estudios o de prueba piloto).

E= error o diferencia máxima entre la media muestral y la media de la población que se está dispuesto a aceptar con el nivel de confianza que se ha definido.

²⁰ Bernal Torres, César Augusto. **Metodología de la investigación**. Pág. 164.



N= tamaño de la población de trabajadores.

Para este caso se ha decidido tomar un margen de confiabilidad de 95%, con desviación estándar S= 0,4, un error de estimación E= 5% y N= el tamaño de la población de trabajadores del comercio.

$$n = \frac{(0.4)^2}{\frac{(0.05)^2}{(1.96)^2} + \frac{(0.4)^2}{300}} = \text{tamaño necesario de la muestra.}$$

$$S^2 = (0.4)^2 = 0.16$$

$$Z^2 = (1.96)^2 = 3.8416$$

$$E^2 = (0.05)^2 = 0.0025$$

$$N = 300$$

$$\frac{E^2}{Z^2} = \frac{0.0025}{3.8416} = 0.0006507705123$$

$$n = \frac{0.16}{0.0006507705123 + \frac{0.16}{300}}$$

$$\frac{S^2}{N} = \frac{0.16}{300} = 0.00053333333333$$

$$0.0006507705123 + 0.00053333333333 = 0.0011841038456$$

$$n = \frac{0.16}{0.0011841038456} = 135.123$$

n= 135 muestra necesaria de trabajadores del comercio.



6.3. Resultados estadísticos

El método que se utiliza para la presentación de los resultados es el de estadística descriptiva, el que analiza, estudia y describe la totalidad de los datos recabados de la entrevista realizada a la muestra determinada, su finalidad es obtener la información, analizarla y simplificarla lo necesario para que pueda ser interpretada cómoda y rápidamente en forma numérica por medio de porcentajes los que se transformaran en gráficas estadísticas para su eficaz y fácil comprensión.

Pregunta 1. ¿Sabe usted qué es el salario mínimo?; los resultados al ser tabulados demostraron que de 135 entrevistados, 101 trabajadores equivalente al 75% manifestaron que si lo saben y 34 de ellos correspondiente a un 25% indicaron desconocerlo. Lo que evidencia el anterior resultado es que la mayoría de los trabajadores del comercio del municipio de San Miguel Petapa, si lo saben.

Pregunta 2. ¿Sabe usted qué la legislación laboral guatemalteca establece un salario mínimo para las actividades agrícolas y no agrícolas?; 61 trabajadores del total de 135, equivalente a un 45% si lo sabe y 74 de ellos igual a un 55% no lo sabe, por lo que se puede establecer que la mayoría sabe lo que es salario mínimo, pero creen que representa una cantidad de dinero uniforme establecida para cualquier actividad laboral y de aplicación general en todo el país.

Pregunta 3. ¿Sabe usted qué la cantidad de dinero en quetzales establecida como salario mínimo para el año 2007 en la legislación laboral guatemalteca para los trabajadores no agrícolas, es de cuarenta y cinco quetzales con ochenta y dos centavos (Q.45.82) diarios?; 33 de los entrevistados equivalente a un 24% si lo sabe y 102 de ellos correspondiente a un 76% ignora, que se ha regulado legalmente una remuneración al trabajo desempeñado demostrando el desconocimiento casi total de ésta garantía mínima.



Pregunta 4. ¿Sabe usted qué el salario mínimo mensual que debe pagarle su patrono incluyendo bono incentivo es de mil seiscientos veinticuatro quetzales con sesenta centavos (Q1624.60)?; en esta pregunta 27 trabajadores equivalente a un 20% del total contestaron que si lo saben y 108 igual a el 80% no lo sabe, reflejando este resultado que los trabajadores del comercio del municipio de San Miguel Petapa, desconocen cuanto es el monto mínimo en quetzales que deben pagarles el patrono por la prestación de sus servicios mensualmente.

Pregunta 5. ¿Devenga usted como mínimo el salario mensual establecido en la legislación laboral guatemalteca?; Del total de los 135 trabajadores entrevistados, 34 de ellos equivalente a un 25% dijo que si lo devenga y 101 de ellos igual a un 75% no lo devenga, evidenciándose que en la mayoría de establecimientos comerciales no se cumple con el mandato legal.

Pregunta 6. ¿Sabe usted que el salario mínimo establecido legalmente es una garantía mínima para el trabajador, en otras palabras que es lo menos y no lo máximo que tiene que pagarle su patrono?; Los resultados demostraron que 60 de los entrevistados equivalente a un 37% si lo sabe y 75 de ellos correspondiente a el 63% lo ignora.

Pregunta 7. ¿Sabe usted que el salario mínimo establecido legalmente puede ser mejorado o superado, como ejemplo a través de la contratación individual o colectiva? Del total de los 135 entrevistados, 54 trabajadores equivalente a un 40% opinaron que si lo sabe y 81 entrevistados correspondiente a un 60% dijo no saber que esta garantía podía superarse.

Pregunta 8. ¿Sabe usted que el salario mínimo es una garantía irrenunciable únicamente para el trabajador?; al respecto 27 de los entrevistados equivalente a un 20% respondió que si lo sabe y 108 de ellos correspondiente a un 80% respondió que no lo sabe, reflejando que la mayoría de los trabajadores desconoce que se encuentra imposibilitado jurídicamente a renunciar a este derecho.



Pregunta 9. ¿Sabe usted a dónde acudir para hacer valer su derecho a un salario mínimo?; a esta pregunta 54 trabajadores entrevistados equivalente a un 40% respondió que si lo sabe indicando que pueden acudir a un Tribunal de Trabajo y Previsión Social o a el Ministerio correspondiente y 81 de ellos igual al 60% no tienen conocimiento de a quién o dónde acudir en caso de no ser respetado su derecho a un salario mínimo.

Pregunta 10. ¿Conoce usted alguna otra garantía establecida en la legislación laboral guatemalteca?; tabulados los resultados de esta pregunta demostraron que 33 trabajadores correspondiente al 24% opinaron que si conoce otra garantía y 102 entrevistados equivalente al 76% respondieron que lo desconocen.

Pregunta 11. ¿Sabe usted qué es la Inspección General de Trabajo?; a esta pregunta un total de 67 trabajadores equivalente a 50% del total de entrevistados opinaron que si lo sabe y 68 de ellos equivalente a un 50% respondieron que no lo sabe. Estableciéndose que la mitad de trabajadores conocen dicha institución o que han oído hablar de ella e igual porcentaje lo desconoce.

Pregunta 12. ¿La Inspección general de trabajo ha visitado el negocio en el cual usted trabaja?; de los 135 entrevistados, igual número de ellos, lo que es equivalente a un 100% afirmaron que esta institución no ha visitado el negocio en el que trabajan. Lo que denota el poco control que ejerce la Inspección General de Trabajo a los negocios o comercios donde desempeñan sus labores trabajadores a los que en la mayoría de casos no se les respeta el derecho a devengar una remuneración digna previamente establecida el la ley.

6.4. Análisis y discusión de resultados

En la investigación de campo realizada a través de una entrevista sobre el problema social, económico y jurídico del desconocimiento del salario mínimo, como una garantía mínima e irrenunciable establecida en la legislación laboral guatemalteca, por parte de



los trabajadores del comercio del municipio de San Miguel Petapa en base a los resultados obtenidos se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores tiene noción de lo que es el salario mínimo, pero ignora totalmente la parte legal del tema, no sabe que es uno de sus derechos, asimismo desconoce que la legislación laboral establece dos clases diferentes salarios para diferentes actividades realizadas por el trabajador, así también no sabe cual es la cantidad en quetzales que legalmente se establece como salario diario o mensual y como consecuencia de esto no sabe si lo devenga.

De lo antes analizado, lo más preocupante es que la mayoría de los trabajadores desconoce que por lo menos debe recibir como remuneración a su trabajo un salario mínimo, el que es una garantía mínima previamente establecida en la legislación laboral, esto significa que puede ser mejorada a través de la contratación individual o colectiva así como por medio de pactos colectivos de trabajo y nunca disminuida, que se encuentra en la imposibilidad legal de renunciar a este derecho, desconociendo en muchos casos no sólo esa garantía sino cualquier otra establecida en el derecho del trabajo y que además desconoce a que institución acudir para la solución conflictos de índole laboral y para que se le respeten o se le restablezcan su derechos.

Así también es importante señalar que del total de trabajadores entrevistados la mitad que representa el 50%, sabe que es la Inspección General de Trabajo, porque en alguna ocasión han escuchado hablar de esta institución o porque han utilizado los servicios de ésta e igual cantidad de trabajadores lo desconoce, lo que hace evidente que es necesario que esta institución de a conocer por los medios necesarios e idóneos sus objetivos, atribuciones, los servicios que presta a los trabajadores y ejerza mejor control a través de visitas periódicas a los comercios del municipio de San Miguel Petapa y de todo el país, donde el comercio crea fuentes de trabajo muy esperadas por los pobladores pero que en muchos de los casos no se cumple con la obligatoriedad impuesta por la ley de remunerar al trabajador por lo menos con el salario establecido legalmente.



Por todo lo anteriormente expuesto en concordancia con el marco teórico desarrollado los objetivos propuestos y en base a los resultados de la entrevista realizada se afirma que la hipótesis planteada en este trabajo de investigación se ha comprobado.





CONCLUSIONES

1. En el municipio de San Miguel Petapa, los trabajadores no agrícolas del sector privado del comercio, desconocen que el salario mínimo es una garantía mínima e irrenunciable establecida en la legislación laboral guatemalteca.
2. El trabajador por la necesidad económica y el desconocimiento del salario mínimo como una garantía mínima e irrenunciable estipulada en la legislación laboral guatemalteca, acepta un salario inferior al establecido legalmente, el que no cumple con el objetivo de satisfacer las necesidades básicas de orden material, moral y cultural del trabajador y de su familia.
3. El trabajador del comercio del municipio de San Miguel Petapa, no tiene conocimiento que puede solicitar se le otorgue o restaure el derecho a devengar un salario mínimo y desconoce la institución o entidad del Estado a la que puede acudir, para la solución de los conflictos derivados de esta problemática.
4. La Inspección General de Trabajo no ejerce la función de velar por el cumplimiento efectivo por parte de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales de leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo en vigor, en especial los derechos laborales mínimos, otorgados por la legislación laboral guatemalteca a los trabajadores.
5. Como resultado del poco control de la Inspección General de Trabajo, en el municipio de San Miguel Petapa, los patronos de empleados que trabajan en el comercio, no respetan el mandato impuesto por la legislación laboral guatemalteca de remunerar por lo menos con el salario mínimo a sus trabajadores.





RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social divulgue a nivel nacional, con especial referencia en el municipio de San Miguel Petapa por todos los medios de comunicación, en los veintitrés idiomas y dialectos existentes en el país, el Acuerdo Gubernativo que fija el salario mínimo para la diferentes actividades laborales, antes y durante la vigencia establecida.
2. Se deben crear programas educativos dirigidos a los trabajadores en los que se divulguen las garantías sociales mínimas que constituyen el derecho laboral, a nivel nacional, por medio de la institución o dependencia encargada de esta función, impartiendo en lugares de trabajo y por los medios de comunicación apropiados de preferencia en el idioma o dialecto que se hable en el lugar, e incluir en los programas de estudio del nivel primario, básico y diversificado nociones apropiadas para la edad mental e intelectual de los alumnos acerca de esta rama del derecho.
3. La Inspección General de Trabajo debe informar a los trabajadores del país en forma personal y directamente en los lugares donde laboran, que existe la Unidad de Asesoría donde puede apoyarlo y ayudarlo en la solución de conflictos de índole laboral.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargado por mandato legal de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social, debe ejercer un mejor y mayor control a la Inspección General de Trabajo para que cumpla con las funciones que le fueron asignadas.
5. Que la Inspección General de Trabajo programe y efectúe visitas periódicas a los diferentes comercios del municipio de San Miguel Petapa, con la finalidad de verificar que se respeten con irrestricto apego a la ley, las garantías laborales mínimas de los trabajadores, específicamente su derecho al salario mínimo.





ANEXOS





ANEXO A CUESTIONARIO

Marque con una x la respuesta que usted considere correcta.

1. ¿sabe usted qué es el salario mínimo?

Si No

2. ¿Sabe usted qué la legislación laboral guatemalteca establece un salario mínimo para las actividades agrícolas y no agrícolas?

Si No

3. ¿Sabe usted qué la cantidad de dinero en quetzales establecida como salario mínimo para el año 2007 en la legislación laboral guatemalteca, para los trabajadores no agrícolas, es de cuarenta y cinco quetzales con ochenta y dos centavos (Q.45.82) diarios?

Si No

4. ¿Sabe usted qué el salario mínimo mensual que debe pagarle su patrono incluyendo el bono incentivo, es de mil seiscientos veinticuatro quetzales con sesenta centavos (Q.1,624.60)?

Si No

5. ¿Devenga usted como mínimo el salario mensual establecido en la legislación laboral guatemalteca?

Si No

6. ¿Sabe usted qué el salario mínimo establecido legalmente es una garantía mínima para el trabajador, en otras palabras que es lo menos y no lo máximo que tiene que pagarle su patrono?

Si No



7. ¿Sabe usted qué el salario mínimo establecido legalmente puede ser mejorado o superado, como ejemplo, a través de la contratación individual o colectiva?

Si No

8. ¿Sabe usted qué el salario mínimo es una garantía irrenunciable únicamente para el trabajador?

Si No

9. ¿Sabe usted a dónde acudir para hacer valer su derecho a un salario mínimo?

Si No

10. ¿Conoce usted otra garantía establecida en la legislación laboral guatemalteca?

Si No

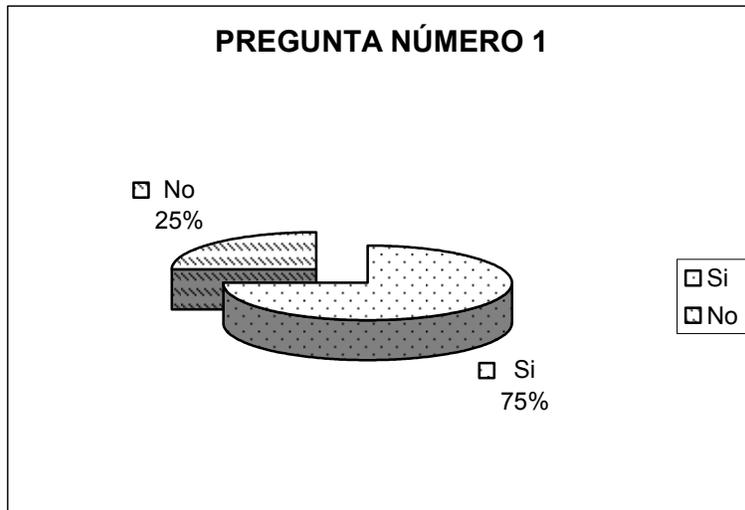
11. ¿Sabe usted qué es la Inspección General de Trabajo?

Si No

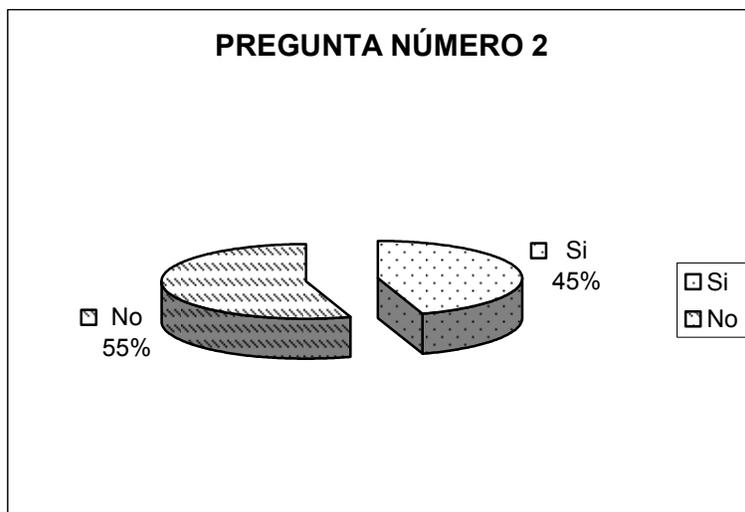
12. ¿La Inspección General de Trabajo ha visitado el negocio en el cuál usted trabaja?

Si No

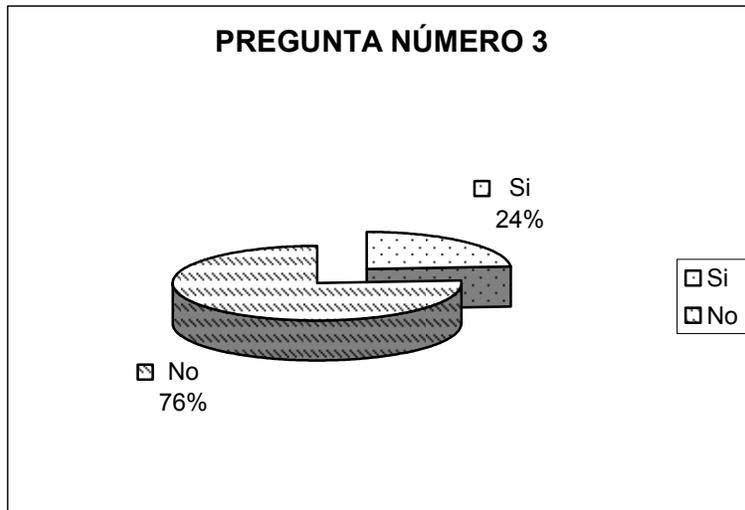
ANEXO B GRÁFICAS ESTADÍSTICAS



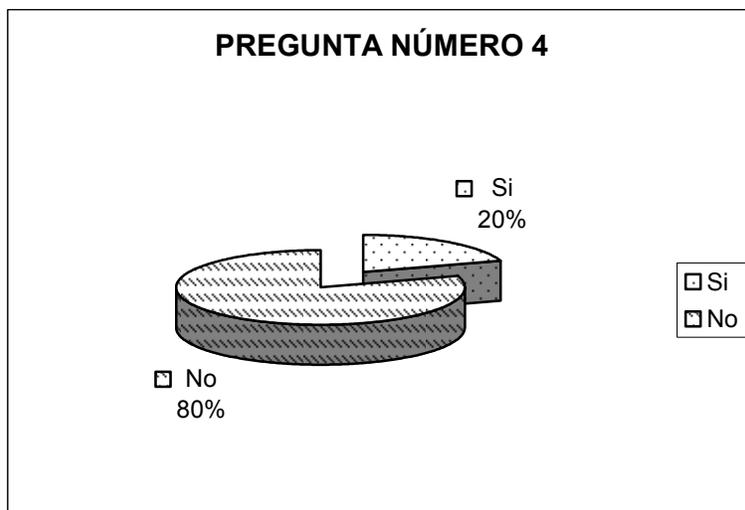
Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



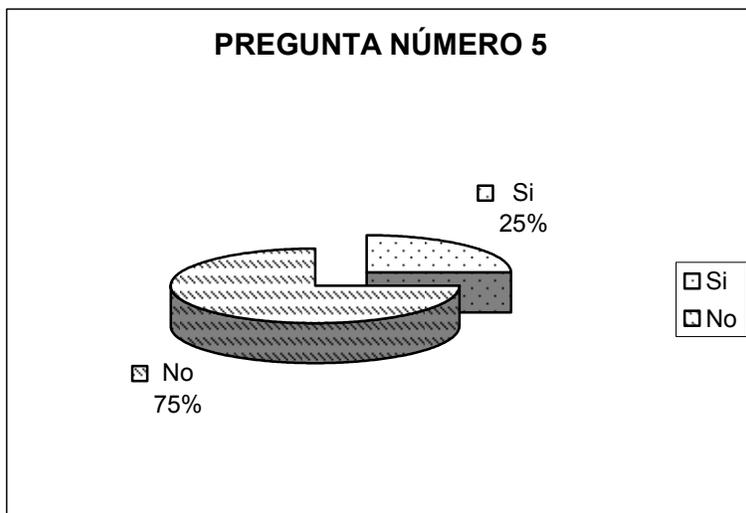
Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



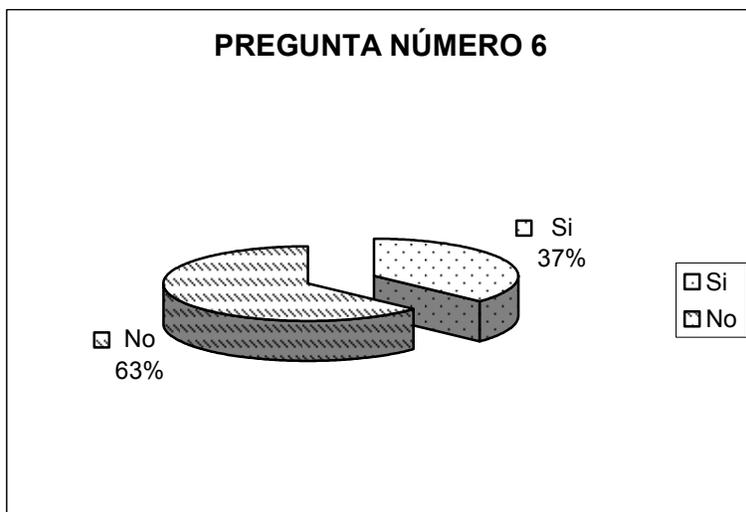
Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



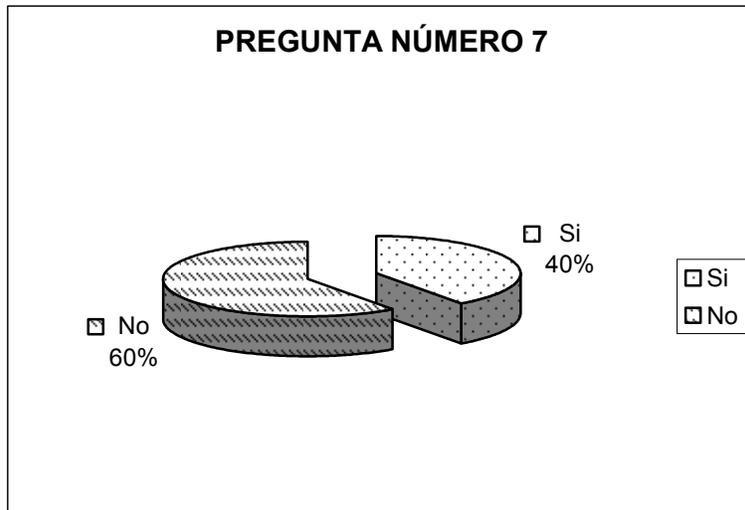
Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



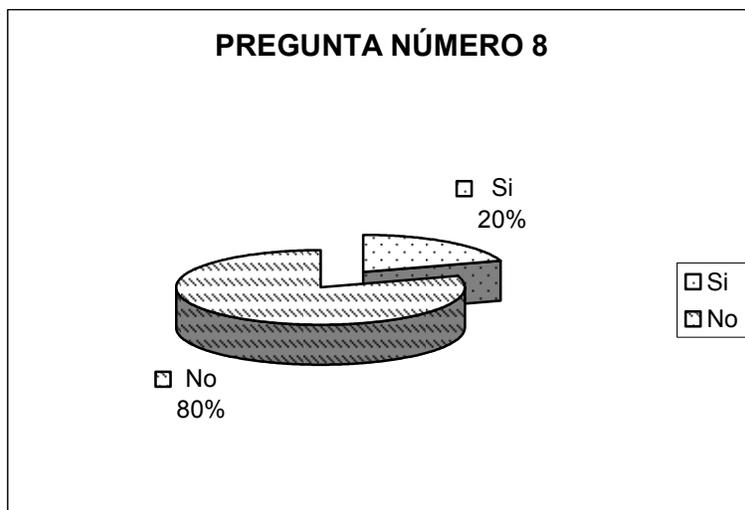
Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



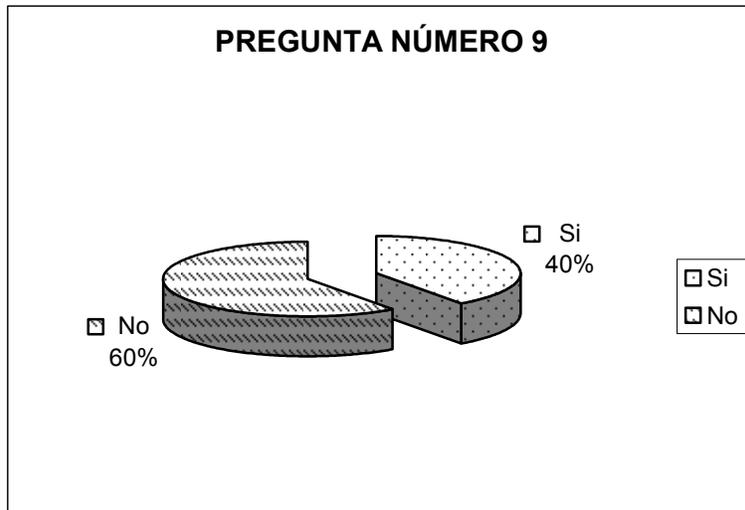
Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



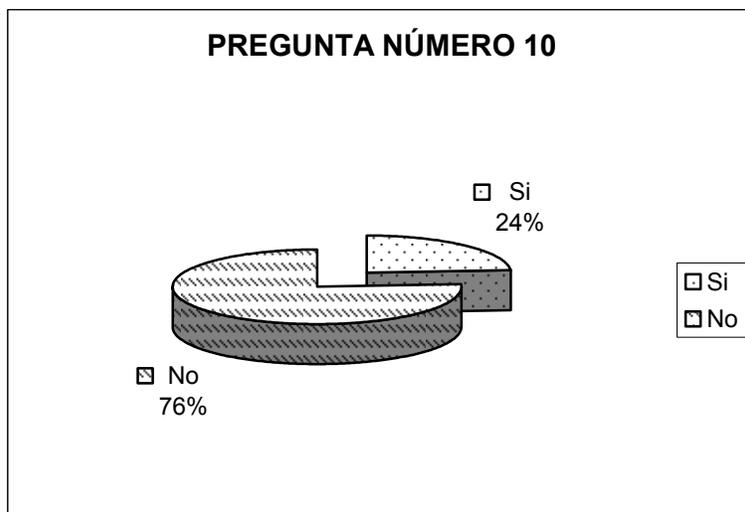
Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



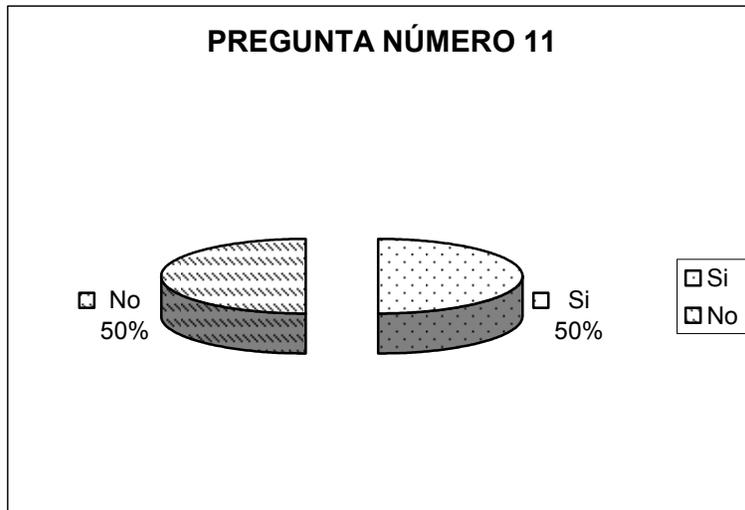
Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



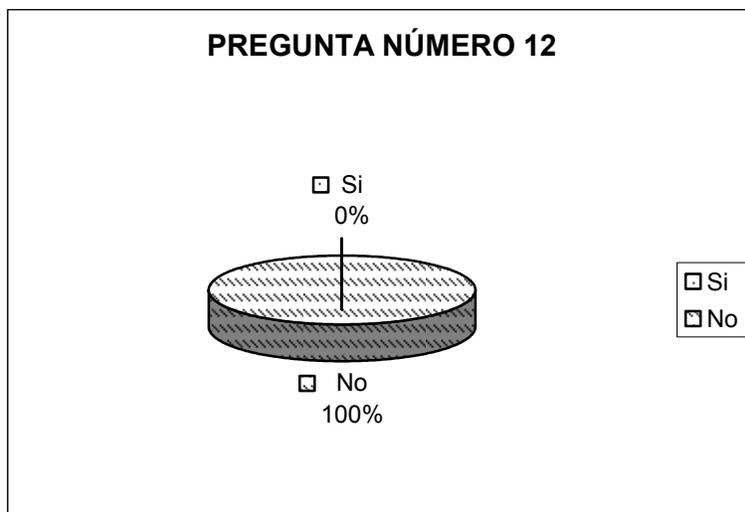
Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



Fuente: Información de cuestionario, mayo de 2008.



BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. 1ª. ed.; San Rafael, México: Ed. Oxford University Press, 2004.
- BERNAL, César Augusto. **Metodología de la investigación**. 2ª. ed.; México: Ed. Pearson Educación, 2006.
- CAPITANT, Henry. **Vocabulario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1986.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª. ed.; Avenida República Argentina, México: Ed. Porrúa, S.A., 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 9ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1984.
- DOBB, Maurice. **Salarios**. 3ª. ed.; México:(s.e), 1949.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Guatemala: Ed. Impresos D&M, 1998.
- ECO, Humberto. **Cómo se hace una tesis**. 1ª. ed.; Barcelona, España: Ed. Herramientas Universitarias, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed. especial; Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2005.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho del trabajo**. 1ª. ed.; Avenida República Argentina, México: Ed. Porrúa, S.A., 1960.



GOODE, William J. **Métodos de investigación social**. 14^a. Reimpresión; México: Ed. Trillas, S.A. de C.V., 1984.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. 1^a. ed.; Guatemala: Ed. Universidad de Guatemala, 1983.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. 1^a. ed.; Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1998.

Legislación:

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

Convenio 95, sobre la protección del salario, de la Organización Mundial del Trabajo, 1949.

Convenio 99, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, de la Organización Mundial del Trabajo, 1951.

Convenio 100, sobre Igualdad de remuneración, de la Organización Mundial del Trabajo, 1951.

Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos, de la Organización Mundial del Trabajo, 1970.

Código de Trabajo. Decreto 330. Congreso de la República de Guatemala, 1947.

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

Acuerdo Gubernativo 624-2006, Salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2006.