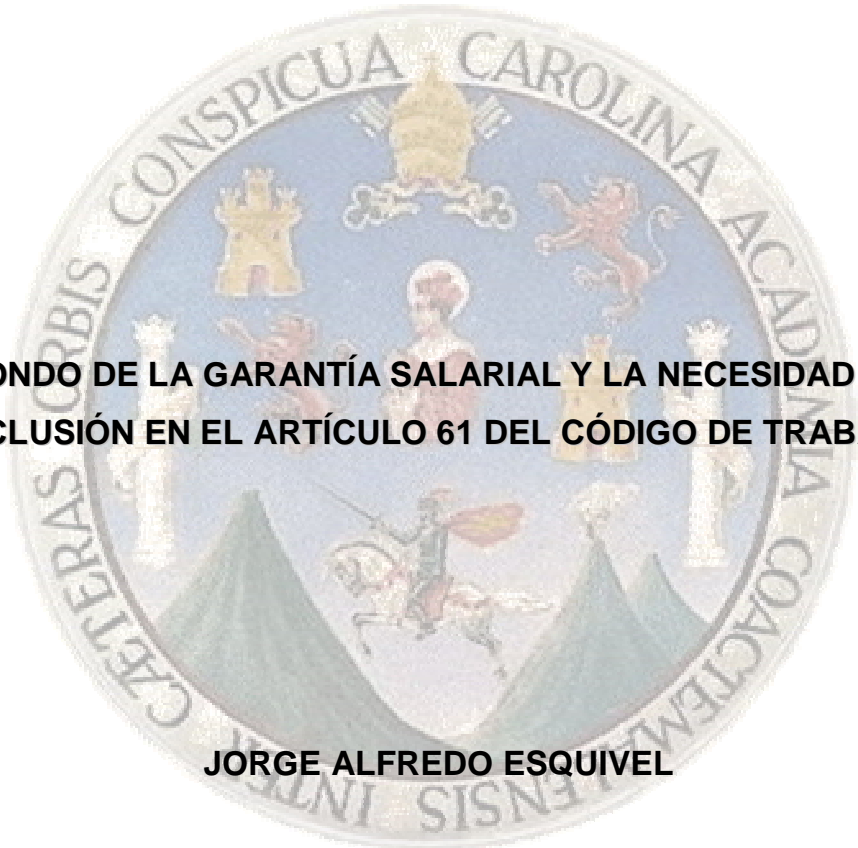


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a sword and a shield, set against a background of green mountains. Above the figure is a golden crown. The seal is surrounded by Latin text: "CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS ORBIS".

**EL FONDO DE LA GARANTÍA SALARIAL Y LA NECESIDAD DE SU
INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

JORGE ALFREDO ESQUIVEL

GUATEMALA, MAYO DE 2009

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

**EL FONDO DE LA GARANTÍA SALARIAL Y LA NECESIDAD DE SU
INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE ALFREDO ESQUIVEL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2009

**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**

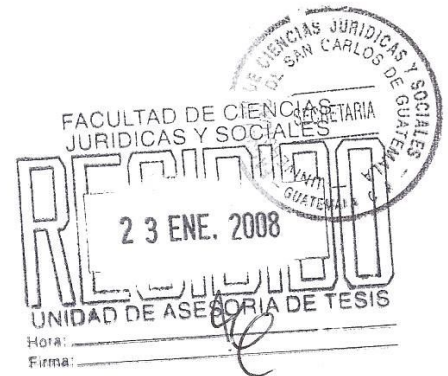
Primera Fase:

Presidente:	Licda. Aura Marina Chang Contreras
Vocal:	Lic. Hector Antonio Roldán Cabrera
Secretaria:	Licda. Ana Jesús Ayerdi Castillo

Segunda Fase

Presidente:	Licda. Dora Renee Cruz Navas
Vocal:	Luis Emilio Orozco Piloña
Secretaria:	Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

RAZON: “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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LICENCIADA JUANA CRISTINA SÁNCHEZ TOSCANO
No. Colegiado: 4,370
2ª. Avenida 1-49 zona 1, Cuilapa, Santa Rosa
Telefono: 78865332.

Cuilapa, Santa Rosa, 08 de enero del 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.
Ciudad Universitaria.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En cumplimiento de la resolución dictada por la Dirección a su cargo de fecha doce de octubre de dos mil seis, por la cual se me designó como asesor de tesis del estudiante **JORGE ALFREDO ESQUIVEL**, la realización del intitulado "**EL FONDO DE LA GARANTÍA SALARIAL Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**", respetuosamente me permito informar lo siguiente:

1. La elaboración se realizó bajo mi inmediata asesoría, el que enfoca desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales relacionados con la disciplina, del tema objeto de la tesis de grado.




2. Las conclusiones y recomendaciones que se vierten son congruentes con el proyecto de investigación.

3. El trabajo realizado contenido en cuatro capítulos, comprende los aspectos más importantes del tema tratado, desarrollándose, técnicamente la bibliografía consultada la cual es adecuada y suficiente.

4. En el trabajo de mérito se realizó un análisis jurídico sobre el fondo de la garantía salarial y la necesidad de su inclusión en el artículo 61 del Código de Trabajo.

En razón de lo expuesto y de conformidad con el contenido del artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público, soy de la opinión que el trabajo de mérito satisface tanto su objetivo como los requerimientos reglamentarios aplicables, por lo que **EMITO DICTAMEN FAVORABLE**, debiéndose continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,

F. 

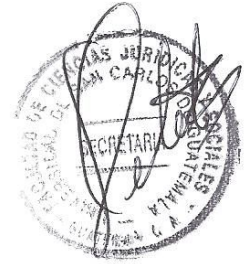
Juana Cristina Sánchez Toscano
ABGGADO Y NOTARIO

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, veinticinco de enero de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RENÉ MOISES CASTILLO DE LEÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JORGE ALFREDO ESQUIVEL, Intitulado: “EL FONDO DE LA GARANTÍA SALARIAL Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”.

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.

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



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh



Licenciado Rene Moisés Castillo de León
Abogado y Notario.
1ª. Calle 1-08, Zona 1, Cuilapa, Santa Rosa.
Tel. 55613785



Cuilapa, Santa Rosa, 19 de febrero de 2007.

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:

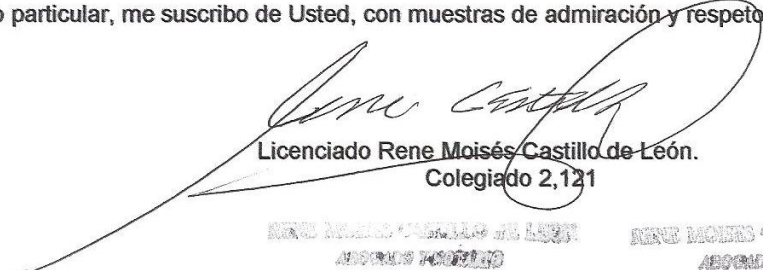
Con el mayor de los honores me es grato dirigirme a usted, y que de conformidad con la resolución de fecha VEINTICINCO DE ENERO DEL DOS MIL OCHO, dictada por la Unidad a su digno cargo, fui nombrado como REVISOR DE TESIS, del Bachiller JORGE ALFREDO ESQUIVEL, del trabajo intitulado: "EL FONDO DE LA GARANTÍA SALARIAL Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO".

Al respecto informo que el estudiante, trabajó bajo mi inmediata dirección, se le sugirieron en varias sesiones de trabajo modificaciones al capítulo tres y cuatro, así como a las recomendaciones a efecto de que las mismas sean tomadas en cuenta, por la importancia que tiene dentro de la Sociedad Guatemalteca, en donde los trabajadores se ven afectados por la no existencia de un Fondo de Garantía Salarial dentro de nuestro ordenamiento jurídico, especialmente en los casos de quiebra o de insolvencia de las empresas, motivo por el cual dichos trabajadores quedan en estado de indefensión, para el reclamo de sus derechos laborales. Dicho trabajo aporta nuevas teorías, tanto de orden jurídico como doctrinario. Señalando que las conclusiones, recomendaciones y bibliografía, son congruentes con el contenido de la investigación. Los métodos y técnicas utilizadas así como el contenido científico de la misma, responden a las requisiciones que para este tipo de trabajos deben ser empleados.

Por lo que en cumplimiento de la resolución relacionada, y para los efectos consiguientes, de conformidad con el contenido del artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, EMITO DICTAMEN FAVORABLE.

En virtud de todo ello, OPINO, que el presente trabajo satisface los requisitos reglamentarios correspondientes, para el Examen Público de Graduación Profesional del sustentante.

Sin otro particular, me suscribo de Usted, con muestras de admiración y respeto.


Licenciado Rene Moisés Castillo de León.
Colegiado 2,121

RENE MOISES CASTILLO DE LEON
ABOGADO Y NOTARIO

RENE MOISES CASTILLO DE LEON
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.

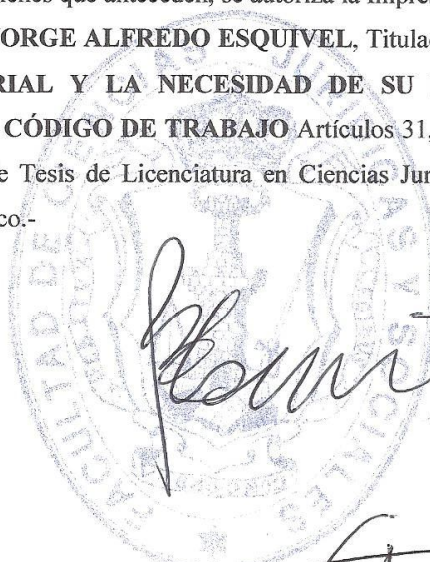


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciocho de septiembre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **JORGE ALFREDO ESQUIVEL**, Titulado **EL FONDO DE LA GARANTÍA SALARIAL Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO** 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 TODO PODEROSO:

Por permitirme la vida y la salud, porque sin su voluntad, no se logra el éxito.

A MI MADRE:

Clemencia López Esquivel, homenaje póstumo a su memoria a quien dedico este triunfo.

A MI ESPOSA:

Por compartir conmigo su amor, y la felicidad de haber alcanzado este éxito.

A MIS HIJAS E HIJO:

Como un ejemplo, para que puedan convertirse en grandes profesionales.

A MIS HERMANOS:

José Joaquín, Walter Humberto, Gilma Yolanda, Mirna Azucena, Ana Verónica, Brenda Leticia y Luis Fernando. Por ser un verdadero ejemplo de lucha y de superación.

A LA FAMILIA CERVANTES:

Juana Cetino Villanueva (Q.E.P.D), Juan Pablo Cervantes, y a cada miembro de su familia, mi agradecimiento especial por su apoyo incondicional.

A MIS SOBRINOS:

Frutos del engrandecimiento de nuestra familia.



A MIS PADRINOS:

Lic. Luis Fernando González Toscano, Lic. Mynor Vinicio Vanegas García, Lic. Walter Alfonso Divas Canuz, Licda. Clara Luz Samayoa Alvarez, Licda. Verónica Elizabeth Ruiz Blau. Por demostrarme su amistad.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO, DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL SEDE DE CUILAPA SANTA ROSA:

Por permitirme ser parte de tan digna institución. En especial a la Licda. Rosa María Taracena Pimentel, profesional con quien compartí muchas experiencias de trabajo.

AL MI DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA, EN ESPECIAL A LA VÍA DE JOCOTAN:

Lugar de donde guardo, gratos recuerdos de mi infancia.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, por formar honorables profesionales.

INDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Definición	1
1.2. Terminología.....	1
1.3. Naturaleza Jurídica.....	1
1.4. Caracteres.....	2
1.5. Autonomía.....	3
1.6. Relación con otras disciplinas	5
1.6.1. Derecho Publico y Derecho Privado.....	5
1.6.2. Derecho Constitucional.....	5
1.6.3. Derecho Político.....	5
1.6.4. Derecho Administrativo.....	6
1.6.5. Derecho Penal.....	7
1.6.6. Derecho Procesal del trabajo.....	7
1.6.7. Derecho Civil.....	8
1.6.8. Derecho Mercantil.....	8
1.6.9. Derecho internacional publico.....	9
1.6.10. Derecho internacional privado.....	9
1.7. Importancia económica social del derecho de trabajo.....	9
1.8. Importancia político social.....	10

CAPÍTULO II

2. El salario y las formas de terminación de la relación laboral.....	13
2.1. Definición.....	13
2.2. El salario en la legislación guatemalteca.....	14
2.2.1. Diferencia entre salario y sueldo.....	14
2.3. Clases de salario	14
2.3.1. Por el medio utilizado para el pago.....	14
2.3.2. Por su capacidad adquisitiva.....	15
2.3.3. Por su capacidad satisfactoria.....	16
2.3.4. Por su limite.....	16
2.3.5. Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario.....	17
2.3.6. Por la forma del pago.....	17
2.4. Importancia de los salarios.....	17
2.4.1. El salario para la sociedad.....	18
2.4.2. El salario para la estructura económica del país.....	19
2.5. Estructura de los salarios.....	19
2.6. Circunstancias que se relacionan, con la fijación de los salarios.....	19
2.7. Las retenciones y deducciones.....	20
2.8. Garantías protectoras del salario.....	21
2.8.1. Protección del salario contra los abusos del patrono.....	21
2.8.2. Protección del salario contra los acreedores del trabajador.....	22

2.8.3. Protección a la familia del trabajador.....	23
2.8.4. Salario mínimo.....	24
2.9. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo.....	25
2.9.1. Clases de suspensión de las relaciones de trabajo.....	26
2.9.2. Causas y efectos de la suspensión individual de trabajo.....	26
2.9.3. Causas de la suspensión individual total de los contratos de Trabajo.....	27
2.9.4. Causas de la suspensión colectiva parcial de los contratos de Trabajo.....	28
2.9.5 Causas de la suspensión colectiva total de los contratos de Trabajo.....	29
2.9.6. Terminación de las relaciones de trabajo.....	29
2.9.7. Concepto y clasificación.....	30
2.9.8. Causas voluntarias de terminación.....	30
2.9.9. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo.....	31
2.10. Prescripción.....	32
2.10.1. Problemática de su validez en el derecho del trabajo.....	32
2.10.2. Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción.....	33

CAPÍTULO III

3. El fondo de la garantía salarial.....	35
3.1. La garantía salarial.....	35
3.1.2. La responsabilidad subsidiaria del fondo de la garantía salarial.....	36
3.1.3. Responsabilidad directa.....	36

3.2. En fondo de la garantía salarial en la legislación comparada.....	37
3.2.1. El fondo de garantía salarial en España.....	37
3.2.2. Tipo de prestaciones que garantizan el fondo.....	42
3.2.3. Beneficiarios.....	43
3.2.4. Gestiones ante el fondo de garantía salarial en la legislación Comparada.....	43
3.2.5. Regulación legal española del fondo de garantía salarial.....	45
3.2.6. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del fondo de garantía salarial.....	46
3.2.7. Regulación legal Española de Garantía Salarial.....	47
3.2.8. Consideraciones generales respecto a la legislación comparada con el caso de Guatemala.....	72

CAPITULO IV

4. La necesidad de la creación del fondo de garantía salarial en Guatemala ante la inestabilidad laboral de la población económicamente activa.....	74
4.1. Análisis general del mercado laboral en Guatemala en la actualidad.....	74
4.2. Hallazgos de estudios previos sobre el mercado laboral en Guatemala	76
4.3. El empleo y los salarios actuales en Guatemala.....	81
4.4. La industria maquilera y los derechos laborales.....	83
4.5. La justicia laboral en Guatemala.....	84
4.6. Propuesta de creación del fondo de garantía salarial guatemalteco.....	85
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	95

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación fue realizado con el objetivo de establecer la importancia de la inclusión de un fondo de garantía salarial como medio de protección a los trabajadores, dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, esto en virtud del estado de indefensión y desigualdad económica en el que se encuentran los trabajadores ante la capacidad adquisitiva en la que se desarrolla el empleador en el nivel empresarial en el que se desenvuelve. El problema básico planteado en los inicios de la presente fue la inexistencia de un fondo de garantía salarial para los trabajadores guatemaltecos.

La hipótesis: es necesaria la inclusión en el Código de Trabajo del fondo de garantía salarial para que se constituya como una garantía del pago de la indemnización y las prestaciones laborales a que el trabajador tiene derecho cuando finaliza la relación laboral por cierre de la empresa por insolvencia económica de la misma o por retiro del empleador. Asimismo se pudo alcanzar los objetivos generales que eran reconocer la necesidad de la inclusión del fondo de garantía salarial en la legislación guatemalteca.

La teoría que sirvió de fundamento en la presente investigación fue la de la garantía salarial de desempleo para los trabajadores que se encuentran en tal situación, y los elementos que se deben cumplir para crear un fondo al cual se le brinde una asignación en el presupuesto de ingresos y egresos del estado con tal fin además de designársele un porcentaje mensual que se descuenta del salario del trabajador cuando tiene empleo.

La existencia de un fondo público para garantizar la percepción de salarios adeudados e indemnizaciones insatisfechas por causas derivadas del desequilibrio patrimonial de las empresas, se ha revelado, hasta el momento, como el mecanismo más eficaz y de más frecuente utilización en coyunturas como

(ii)

la que se presenta, en que las situaciones de crisis propician la aparición de deudas laborales que exigen el debido amparo, para evitar notorios perjuicios a los trabajadores que, en otro caso, se verían forzados no sólo a seguir largos procedimientos, muchas veces con total ineficacia en sus resultados, sino, incluso, a no poder atender adecuadamente necesidades, en ocasiones de carácter perentorio.

En los capítulos de la presente investigación se abordaron diferentes temas, en el primer capítulo se desarrolla ampliamente el derecho laboral. Posteriormente en el segundo capítulo nos adentramos en el tema del salario y las formas de la terminación de la relación laboral.

En el tercer capítulo, se encuentra el tema principal de la investigación y se desarrolla el fondo de la garantía salarial, se habla de la garantía salarial específicamente y se hace una reseña histórica de los países en donde se ha implementado el mismo. Asimismo se analiza la legislación comparada, específicamente de España, donde ha tenido muy buenos frutos para los trabajadores, además de funcionar perfectamente. Legislación interesante pues que podría servir de base para la creación de un fondo de garantía salarial en nuestro país.

El último capítulo justifica la necesidad de creación de un fondo de garantía salarial en Guatemala. Los métodos de investigación utilizados para realizar la presente investigación fueron el método deductivo, inductivo, además del método analítico, el cuantitativo y cualitativo. Las técnicas de investigación aplicadas fueron las técnicas directas, específicamente las bibliográficas.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

“Se le conoce como una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica, que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en el cual se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva”¹.

1.1. Definición

“Se define al derecho de trabajo como un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratitud del trabajo”².

1.2. Terminología

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, el que anteriormente tenía varias denominaciones: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

1.3. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas jurídicas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

¹ De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, pág. 21.

² **Ibid**, pág. 22.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.

Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.

Dualista: esta posición, afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y el interés colectivo.

Sui géneris: Frente a la clásica distinción, entre derecho público y derecho privado otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género, nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto, una naturaleza sui géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica, es la que manteniendo incólume la sustantividad del derecho laboral, le atribuye naturaleza dualista o mixta.

1.4. Caracteres

En la época contemporánea, el derecho laboral sólidamente; se estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas. Presenta caracteres prominentes, que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica. Los cuales enunciaremos, del modo siguiente:

- a. Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: Primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; Segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores, en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección

jurídica, preferentemente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

- b. Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas y trabajadores que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran, empleadores, y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.
- c. Es una rama jurídica autónoma; porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.
- d. Consagra la moderna concepción dignificada del trabajo como función social, con el fin, de para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.
- e. Está destinado a superar la lucha de clases. El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, ya que en la actualidad induce, al principio de igualdad jurídica.
- f. Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Esto se debe a razones predominantemente económicas, y a la estructuración de un derecho universal del trabajo.
- g. Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto, es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

1.5. Autonomía

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica, se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del derecho positivo, y cuenta hoy con una triple

autonomía: Científica, Jurídica y Didáctica. Estas, se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

- a. Autonomía Científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica, que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.
- b. Autonomía Jurídica: El derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:
 1. Principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.
 2. Especialización Legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo, quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas, exclusivamente con esta finalidad.
 3. Jurisdicción Especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empleador, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz, dotado de tecnicismo, celeridad y economía.
- c. Autonomía Docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

1.6. Relación con otras disciplinas

El derecho laboral, necesita de otra ciencia, especialmente en las lagunas legales, de allí surge sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.

1.6.1. Derecho público y privado

El derecho laboral, tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades; que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad del que forma parte.

1.6.2. Derecho constitucional

Dicha rama del derecho público interno, estudia la organización jurídica de la vida integral del Estado. El mismo derecho constitucional reducido a normas; prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales, han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamadas en todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, que consagran principios políticos, económicos y financieros.

1.6.3. Derecho político

El Derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto, estudiar la teoría general de Estado, que comprende: conceptos, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: Jurídico y Político.

En consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del estado. En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

1.6.4. Derecho administrativo

La organización administrativa del trabajo en Guatemala, está conformada por una serie de instituciones encargadas de velar por el estricto cumplimiento de las leyes que protegen a la clase trabajadora, así como a los empresarios. Entre éstas instituciones se pueden mencionar, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo y Previsión Social, la Comisión Nacional del Salario Mínimo, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión social.

La rama del Derecho Público interno mencionada, regula las actividades del Estado, respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante, con los particulares por razón de los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el derecho administrativo, es la dinámica del derecho constitucional, pues, es el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines. En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo. Esto es,

nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, con fin de atribuirles como funciones: El régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales

1.6.5. Derecho penal

Como sistema positivo, el derecho penal comprende: El conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el derecho laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del Derecho penal.

1.6.6. Derecho procesal del trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo, como rama del derecho positivo, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción: Es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, constituye una especialización de la justicia, para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo, como es el caso del derecho civil y procesal civil.

1.6.7. Derecho civil

El derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por la familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones. Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

1.6.8. Derecho mercantil

El derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.

Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y

garantías mínimas a los empleados de comercio, y que debe cumplirlas el empresario comercial, para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

1.6.9. Derecho internacional público

El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

1.6.10. Derecho internacional privado

Más ampliamente encuentra su relación en la protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

1.7. Importancia económica social del derecho de trabajo

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen, a elevar la participación del trabajador en la renta nacional; sin perturbar la producción, sino más bien, a estimularla.

El Derecho Laboral, ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su

actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

1.8. Importancia político social

El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición del estado, frente a los problemas sociales.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se contemplan los principios del derecho laboral y es así como todas las constituciones modernas de contenido social liberal consagran principios sociales relativos al trabajo, como complementario de los principios políticos, económicos, financieros del estado.

“Es importante recalcar, que ante la globalización y las corrientes modernas del comercio internacional, el derecho laboral debe modernizarse y no sólo tomarse como un arma proteccionista del trabajador, pues si bien es cierto la desigualdad económica del mismo ante el empleador, fundamenta el fin primordial del surgimiento del derecho de trabajo, en velar por el estricto cumplimiento de las normas que lo envisten y la observancia de los derechos mínimos de una persona, por ser como tal, un ser humano. Se considera también necesario que el derecho de trabajo sirva para establecer un pacto transaccional entre empresarios y trabajadores”³.

Específicamente porque muchos malos trabajadores se escudan tras la manta proteccionista del derecho laboral para llegar hasta estafar al patrono, quien tras el principio de la reversión de la carga de la prueba, y a falta de ellas, no tiene otra opción más que acceder a lo que pretende el trabajador, si desea mantener una

³ Bovino, Alberto M, **Problemas del derecho de trabajo contemporáneo**, pág. 13.

buena imagen de la empresa que dirige y su honorabilidad ante la opinión pública, cuando el proceso se encuentra en los tribunales de justicia.

Es por tal razón que la inspiración del derecho laboral en su importancia política social, debe ante los beneficios económicos que tanto patrono como trabajador perciben por la labor que ambos realizan, proteger a ambos, para brindar estabilidad económica a las empresas medianas y pequeñas y con esto, el crecimiento de las mismas, ocasionando estabilidad laboral a los trabajadores y la creación de más puestos de trabajo.

Esto obviamente por que lo que abunda en nuestro país son pequeñas y medianas empresas, por que las grandes industrias no sufren este tipo de problemas pues se escudan tras una fundación u obra benéfica, sobrevaluando sus donaciones para evadir impuestos, perjudicando a la mayoría, y permitiendo que la riqueza se mantenga solamente entre ellos y no permitir que los pequeños crezcan.

Entonces, la importancia política social del derecho de trabajo; debe girar en torno al fin del crecimiento económico de un estado, para invitar al inversionista extranjero, porque ante la inestabilidad económica de un estado que cobra en tiempo y a toda costa sus impuestos a las pequeñas y medianas empresas, y pretenda dar más protección a un trabajador o a un mal trabajador, que a los patronos, por esa desigualdad económica existente y persistente entre ellos.

Lo más seguro es que los patronos decidan cerrar sus empresas porque simplemente su negocio ya no les es rentable, ocasionando con esto más desempleo y por otro lado, ante la vigencia del Tratado de Libre Comercio; una mala imagen ante los inversionistas extranjeros, quienes ante una situación de esta naturaleza, no desearían invertir o establecer empresas en un país que presenta dichas condiciones económicas y laborales.

CAPÍTULO II

2. El salario y las formas de terminación de la relación laboral

2.1. Definición

“Es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo. El salario se conoce también como la remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo”⁴.

“Se conoce en la legislación internacional, específicamente en la venezolana como la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la presentación de sus servicios y, entre otros, comprende las comisiones, las primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda”⁵.

Se considera salario normal, la remuneración recibida por el trabajador en forma normal y permanente por la prestación de sus servicios, quedando excluidas las percepciones de carácter accidental y aquellas que otorgue la empresa tales como: servicios de comedores, uniformes, útiles escolares, becas, reintegro de gastos médicos, farmacéuticos, gastos funerarios.

El salario de un trabajador es irrenunciable y no puede cederse todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida marital con él y a los hijos. En algunos países, las empresas que ocupen más de 50 trabajadores,

⁴ Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 88

⁵ Bovino, Alberto M, **Ob. Cit**; pág. 15.

éste podrá autorizar a la empresa para que le haga descuentos para cubrir cuotas sindicales, deportivas y de cualquier otra índole social o humanitaria.

2.2. El salario en la legislación guatemalteca

De conformidad con el Código de Trabajo, que regula en el Artículo 88 al salario y lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. Conforme a las excepciones que el citado código establece, se pueden mencionar:

Artículo 63, literal e) que establece entre las obligaciones del trabajador: Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Artículo 121, que norma lo relativo a la jornada extraordinaria de trabajo en donde: No se consideran horas extraordinarias de trabajo, 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 durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

2.2.1. Diferencia entre salario y sueldo

“El salario, según la doctrina: es la remuneración que se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo, es la retribución que se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina”⁶.

2.3. Clases de salarios

2.3.1. Por el medio utilizado para el pago

⁶ De Ferrari, Francisco, **Ob. Cit**; pág. 25.

Salario en moneda: es el que se paga en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero, y según la ley de libre negociación de divisas, ésta puede ser cualquier tipo de moneda legítima, es decir, quetzales, dólares, euros o cualquier otra forma de pago dineraria, que la ley vigente permita.

En el salario en especie el treinta por ciento, es el que se paga en productos, servicios, habitación. Sobre este aspecto el Código de Trabajo en su Artículo 88 determina que se prohíbe el pago del salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas o cupones o cualquier otro signo representativo que se pueda sustituir por la moneda. Sin embargo los trabajadores campesinos que trabajen en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario podrá hacerse como máximo en especie hasta treinta por ciento, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre y cuando el patrono haga el suministro a precio de costo o menos y que se les atribuya de una forma justa y razonable.

Pago mixto: es el que se paga una parte en moneda y otra en especie, que sería específicamente el que excepcionalmente podría cubrir a los trabajadores campesinos que trabajen en explotaciones agrícolas o ganaderas cuando se les pague hasta un treinta por ciento en especie y el otro setenta por ciento en moneda del curso legal.

2.3.2. Por su capacidad adquisitiva

a) Salario nominal, es el que representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente sufre erosión, o no puede soportar todas las necesidades del trabajador.

b) Salario real, que representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir,

el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: el salario nominal es alterado para proporcionar salario real, equivalente en el anterior, de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario, reposición del salario real y el aumento real del salario.

2.3.3. Por su capacidad satisfactoria

Individual: es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

2.3.4. Por su límite

a) Salario mínimo, es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en; alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas. El salario mínimo es al que todo trabajador tiene derecho a percibir para satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral o cultural.

Es de cumplimiento obligatorio, por debajo de él no se puede pactar ninguna remuneración; lo fija el gobierno, previo estudio del costo de vida y de las condiciones de la macroeconomía imperantes.

Busca darle al trabajador un nivel de vida que esté de acuerdo con su posición social y con la naturaleza de la actividad que desarrolla. La falta de un equilibrio razonable dentro de la estructura de salarios de una planta particular puede frecuentemente ser altamente destructiva para la moral de los empleados, y en consecuencia de la producción.

b) Salario máximo, es el salario más alto que permite a las empresas una producción costeable.

2.3.5. Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario.

a) Salario personal, es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.

b) Salario colectivo, es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por el padre, la madre y los hermanos mayores de 14 años.

c) Salario de equipo, es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí. Este tipo de pago se da justamente en aquellos contratos grupales de trabajo, por ejemplo a compañías constructoras.

2.3.6. Por la forma de pago

a) Por unidad de tiempo, es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

b) Por unidad de obra, es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas

2.4. Importancia de los salarios

“El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de

una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador”⁷.

El salario para las personas, representan una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico, el dinero, el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

El salario para las organizaciones es a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción tecnología de capital intensiva, menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

2.4.1. El salario para la sociedad

Es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población vive del salario, a menos de aquellas personas que ejercen una profesión liberal, presta algún servicio profesional o técnico, o posee una empresa propia, que en éste caso sería empleador.

⁷ Bovino, Alberto M, **Ob. Cit**; pág. 18.

2.4.2. El salario para la estructura económica del país

Siendo el salario, elemento esencial del contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes de la economía actual, condiciona a la estructura misma de la sociedad.

Con el fin de atraer y retener el personal necesario para la organización, los empleadores deben considerar que la compensación ofrecida es la más equitativa posible, con relación a los conocimientos y experiencias al servicio de la empresa.

2.5. Estructura de los salarios

Es aquella parte de la administración de personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de; su puesto de trabajo, la eficiencia personal, las necesidades del empleado, y las posibilidades de la empresa.

2.6. Circunstancias que se relacionan, con la fijación de los salarios

a) El puesto. Una de las razones básicas para que existan diferencias en el monto del salario, es con relación a la importancia del puesto.

Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa a: trabajo igual, salario semejante.

b) La productividad: es justo tomar en cuenta, la forma y el puesto que se desempeña, ya que varios individuos no hacen con la misma eficiencia, el mismo trabajo y obviamente el salario podría cambiar entre unos y otros.

Situación que ha ocasionado diversos puntos de vista pues, no es justo requerir la misma eficiencia a dos individuos que poseen características distintas en cuanto a la edad y el sexo.

La productividad se aplica a través de:

- a) Incentivos y aumento de salarios
- b) Calificación de meritos
- c) Normas de rendimiento
- d) Ascensos y promociones
- e) Necesidades del trabajador: Se refieren a la justicia conmutativa y a la justicia social, no se puede desconocer la realidad social.
- f) Posibilidades de la empresa; que puede darse indistintamente de dos formas, como en la participación de utilidades, que estimula la eficiencia de los trabajadores; o bien según las prestaciones que la empresa ofrece, es decir, todas aquellas gratificaciones o beneficios como son conocidos en la legislación guatemalteca, jubilaciones, habitación, cafetería. Estas se dan cuando las posibilidades de la empresa lo permiten.

2.7. Las retenciones y deducciones

El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de los salarios:

- a) Indemnización de pérdidas o daños en los equipos, productos, instrumentos, mercaderías, maquinarias e instalaciones del empleador, causadas por culpa o dolo del trabajador.
- b) Cuotas destinadas al seguro social obligatorio.
- c) Anticipo de salario hecho por el empleador.
- d) Pago de cuotas sindicales y de cooperativas, previa autorización escrita del trabajador.
- e) Orden de autoridad competente para cubrir obligaciones legales del trabajador.

2.8. Garantías protectoras del salario

2.8.1. Protección del salario contra los abusos del patrono

- a) Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem, vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas.
- b) Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.
- c) Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.
- d) Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.
- e) Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.
- f) Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

- g) Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas;
- h) Prohibición de efectuar descuentos ;
- i) Prohibición parcial de efectuar compensaciones ;
- j) Prohibición de hacer colectas;

2.8.2. Protección del salario contra los acreedores del trabajador

- a) Nulidad de la cesión de salarios: Se basa en que no se puede ceder el pago de salario a otra persona, porque el pago tiene carácter personal, y ese derecho únicamente le asiste al trabajador.
- b) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador: consiste en que el trabajo debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique, por escrito o en acta redactada ante por una autoridad de trabajo.
- c) Inembargabilidad parcial del salario: Establece el Código de Trabajo que el sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o mas, es decir que el sesenta y cinco por ciento es inembargable, del tal manera que lo embargable únicamente es el treinta y cinco por ciento. Sin embargo, son embargables toda clase de salarios, hasta el cincuenta por ciento para el cumplimiento para satisfacer obligaciones alimenticias.
- d) Protección del salario contra acreedores del patrono: Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos civiles y en ningún caso

podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente sobre una misma obligación. Solo podrá embargarse hasta el diez por ciento más, para satisfacer las demás obligaciones.

2.8.3. Protección a la familia del trabajador

- a) Protección a la mujer casada y a los hijos menores: Es el derecho que le otorga la ley tanto a la esposa como a los hijos menores de edad, para poder reclamar derechos inherente, como el derecho de alimentos, los cuales deben ser satisfechos en el porcentaje en el que les corresponda.
- b) Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador: Las deudas civiles, que el trabajador contraiga con el patrono por ese concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción en un mínimo de cinco períodos de pago cuando la ley lo permita, excepto cuando el trabajador voluntariamente en un plazo más corto. En los demás casos las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados o familiares o dependientes durante la vigencia del contrato de trabajo o con anterioridad a la celebración de éste, solo pueden amortizarse o en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios.
- c) Patrimonio Familiar: Son todos los bienes que el matrimonio adquiera y que constituya, con el objeto que las ganancias obtenidas sean de beneficio para la familia. Es decir que el patrimonio familiar a mi criterio es inembargable, así como los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio.

d) Protección a los familiares del trabajador fallecido: El derecho del cual gozan los familiares del trabajador fallecido, para poder cobrar seguros, montepíos, prestaciones laborales y toda prestación adicional, al que el trabajador haya tenido derecho en vida durante la relación de trabajo con el patrono, que pudieran derivarse y surtir efectos pos mortem.

2.9. Salario mínimo

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del salario mínimo.

En nuestro Código de Trabajo se establece que: Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

“De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la Organización internacional del Trabajo –OIT-, convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de OIT que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados”⁸.

Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

⁸Carrillo Cabrera, Víctor Rodolfo, **Tuteralidad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo** pág. 34.

b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos. Según nuestra legislación laboral el sistema para la fijación del salario mínimo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente según acuerdo Gubernativo 776-94, y esta a cargo de las comisiones paritarias de salarios mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la comisión nacional del salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

2.9. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo

Como se sabe el contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distintos a cualquiera otra contratación debido al ámbito público del derecho de trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana. Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurran determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere.

El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; tales

como, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

2.9.1. Clases de suspensión de las relaciones de trabajo

Suspensión individual parcial: cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;

Suspensión individual total: es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

Suspensión colectiva parcial: se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

Suspensión colectiva total: se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales

2.9.2. Causas y efectos de la suspensión individual de trabajo

Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo

1. Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrón con goce de salario;

2. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

3. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63 inciso e del Código de Trabajo, cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro;

Efectos: En relación a las licencias, descansos y vacaciones remuneradas que imponga la ley o los que conceda el patrono con goce de salario, y las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, el trabajador queda relevado de ejecutar las labores y el patrono obligado a pagar el salario o la parte que no paga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; también el Artículo 67 del Código de Trabajo en su tercer párrafo hay otros efectos perjudiciales al trabajador como casos de excepción.

2.9.3. Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo

a. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;

b. Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, según los porcentajes establecidos en el Artículo 67 del Código de Trabajo,

c. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Efectos: La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que alude el Artículo 68 del Código de Trabajo.

Otro efecto: es que para los casos de suspensión individual total o parcial, es que durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

2.9.4. Causas suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

1. La huelga legalmente declarada: cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
2. En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto;
3. A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales;
4. Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.

Efectos: para el primer caso si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara injusta, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron.

En el segundo caso queda obligado a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

2.9.5. Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo.

- a. La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono;
- b. El paro legalmente declarado;
- c. falta de materia prima no imputable al patrono;

- d. la muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y,
- e. Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Los Efectos: para el paro legalmente declarado, la falta de materia prima no imputable al patrono y en casos de la muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa las suspensión del trabajo, son casos en el que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo.

Como ya se dijo si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado.

2.9.6. Terminación de las relaciones de trabajo

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley,

en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

2.9.7. Concepto y clasificación

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento.

Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: Terminación involuntarias, terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

2.9.8. Causas voluntarias de terminación:

- a. Despido Directo
- b. Despido Indirecto
- c. Por Mutuo Consentimiento
- d. Por renuncia.

El despido directo: se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo o por disposición de normas especiales.

Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido

deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un inspector de trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono.

A dichas causas se les conoce como despido indirecto: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador. La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el Artículo 83 del Código de Trabajo que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

2.9.9. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo

Entre estas encontramos la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el artículo 85 del Código de Trabajo.

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar:

- a) Las indemnizaciones que según el código le puedan corresponder;
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario;
- c) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y
- d) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito.

2.10. La prescripción

2.10.1. Problemática de su validez en el derecho del trabajo

“La prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de derecho de trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción como inconstitucional”⁹.

⁹ Cardona Zacarías, Herlindo Adalberto, **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**, pág. 32.

A pesar de las objeciones anteriores, la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

2.10.2. Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción

Se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

En consecuencia las leyes de trabajo vigentes en nuestro país, reconocen que resciben en 20 días: Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores; los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores, los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. Prescriben en 30 días: los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido, los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen; los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto. Prescriben en 4 meses: Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo. Prescriben en 1 año: La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene el

patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64 del Código de Trabajo, previo apercibimiento escrito. Y prescriben en 2 años: todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social.

CAPÍTULO III

3. El fondo de garantía salarial

3.1. La garantía salarial

“El fondo de garantía salarial, es el encargado de asegurar a los trabajadores el cobro de sus salarios y de las indemnizaciones que les correspondan”¹⁰. En Guatemala no existe este organismo, sin embargo en otros países es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo, que tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar, lo que le permite subrogarse en los conflictos laborales.

En España, Suiza, Alemania, y varios países de la unión europea; se le reconoce como un organismo autónomo, que tiene también capacidad jurídica y capacidad de obrar. Goza del beneficio de justicia gratuita. Y se nutre como una cotización sobre los salarios reales de los trabajadores al servicio de todos los empresarios, tanto públicos como privados.

El tipo de cotización se fija en las leyes de los presupuestos generales del Estado donde opera, es cargo interno del empresario. No están incluidos los trabajadores en el hogar familiar; ni los de alta dirección.

España, tiene un régimen que puede ser aplicado en nuestro país, el derecho a las prestaciones del fondo de garantía salarial prescribe al año, contando desde la notificación de la resolución judicial que declara la insolvencia del empresario deudor.

¹⁰ Krotoshin, Ernesto, **Tratado practico de derecho del trabajo**, pág. 45.

“Un año, contado desde el acto de conciliación, sentencia o resolución administrativa que los haya reconocido, es también el plazo de prescripción para instar la ejecución de los créditos salariales del empresario deudor, de la que puede resultar la declaración de insolvencia, son, dos los plazos de prescripción, de un año ambos, de juego sucesivo”¹¹.

A pesar de la regulación dentro del estatuto de los trabajadores, el fondo de garantía salarial es una institución de seguridad social, y una operación de seguro social, la que por el fondo se administra.

3.1.2. La responsabilidad subsidiaria del fondo de garantía salarial

“El fondo de garantía salarial responde de salarios e indemnizaciones, no prescritos, que se deban al trabajador por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario”¹².

En ese caso, se entiende insolvencia del empresario, cuando tras la ejecución en la forma que señala la ley, no se satisfacen los créditos laborales. El auto que declara la insolvencia, se declara previa audiencia del fondo de garantía salarial.

3.1.3. Responsabilidad directa

El fondo de garantía salarial, en empresas de menos de veinticinco trabajadores, responde directamente del cuarenta por ciento de las indemnizaciones al extinguirse el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor.

El porcentaje se aplica al límite legal de la indemnización:

¹¹ **Ibid**, pág.53.

¹² **Ibid**, pág. 54.

Veinte días del salario por año de servicio. Máximo 1 año. Sobre la base del salario diario que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

Además también sigue respondiendo en los supuestos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso del empresario. También en los casos de fuerza mayor, la autoridad laboral dispone que las indemnizaciones sean satisfechas, total o parcialmente por el fondo de garantía salarial sin perjuicio del derecho que tiene el fondo de resarcirse del empresario.

3.2. El fondo de garantía salarial en la legislación comparada

3.2.1. El fondo de garantía salarial en España

“El fondo de garantía salarial es un organismo que depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario”¹³.

Los beneficiarios son todos aquellos trabajadores que han celebrado con una empresa un contrato laboral. No tienen la condición de beneficiarios los socios de cooperativas de trabajo asociado y los trabajadores al servicio del hogar familiar.

El fondo de garantía salarial abona a los trabajadores los salarios con sus pagos extraordinarios, incluidos los salarios de tramitación que se encuentren pendientes de pago por declaración de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

¹³ Ramos Torres, Manuel, **La actividad procesal del fondo de garantía salarial**, pág.27.

La cantidad máxima que abona el fondo de garantía salarial por este concepto es el resultado de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, sin incluir el prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días. Estos salarios, deben estar reconocidos en acta de conciliación o resolución Judicial.

”El fondo de garantía salarial abona a los trabajadores las indemnizaciones reconocidas en sentencia o resolución de la autoridad laboral, por despido declarado nulo o improcedente, extinción de los contratos de trabajo por voluntad del trabajador cuando se solicite por causa justa, despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor, y siempre en los supuestos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa”¹⁴.

La cuantía de la indemnización a cargo del fondo de garantía salarial, en los casos de despido o extinción del contrato por voluntad del trabajador por causa justa, asciende al importe de veinticinco días por cada año trabajado, teniendo en cuenta los siguientes límites:

Sólo se abonará el importe de indemnización, correspondiente a trescientos sesenta y cinco días, que puedan corresponder hasta catorce años de trabajo.

“El salario diario que servirá para calcular el importe de la indemnización no podrá superar el importe del doble del salario mínimo interprofesional, sin incluir en el cálculo el importe de las pagas extraordinarias”¹⁵.

¹⁴ Ramos Torres, Manuel, **La actividad procesal del fondo de garantía salarial**, pág.27.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 39.

De lo antes expuesto, debe considerarse la siguiente excepción: en las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el fondo de garantía salarial abona el importe del cuarenta por ciento de la indemnización legal que corresponda a cada trabajador, cuando la extinción de la relación laboral se produzca por despido colectivo o cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En estos casos, el cálculo de las indemnizaciones deberá ajustarse también al límite máximo del importe de una anualidad, sin que el salario diario base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, sin incluir los pagos extraordinarios.

En los casos de fuerza mayor, la autoridad laboral puede acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos, sea satisfecha por el fondo de garantía salarial, aunque después éste pueda dirigirse contra la empresa en reclamación de las cantidades abonadas.

Sin embargo el fondo no abona las siguientes indemnizaciones: las que son reconocidas en acto de conciliación, porque ésta sólo vincula a las partes. Se exceptúan en este caso las conciliaciones derivadas del expediente de regulación de empleo.

El fondo de garantía salarial no abona pagos por ventajas o derechos que tengan el trabajador con respecto distancia, transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, dietas, complementos de incapacidad temporal y cualquier otro de naturaleza indemnizatoria.

El procedimiento puede iniciarse: de oficio, por acuerdo de la secretaría general o de la unidad administrativa periférica correspondiente, puede ser también a instancia de los interesados o de sus representantes.

La solicitud debe realizarse en el modelo oficial y a ella debe acompañarse la siguiente documentación: fotocopia del documento nacional de identidad, constancia de afiliación de la Tesorería General de Seguridad Social.

En el caso de que se solicite el abono de salarios, el acta de conciliación o sentencia del juzgado de lo social. En el caso de que se solicite el abono de una indemnización, la sentencia o resolución administrativa que autorice la extinción del contrato de trabajo.

A esta última se debe acompañar el de acta de conciliación o resolución judicial donde se cuantifiquen las indemnizaciones. Si la indemnización que se solicita deriva de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, es necesario aportar la carta de despido y resolución judicial que cuantifique la indemnización.

Cuando la pretensión del trabajador o de los trabajadores sea por motivo de insolvencia del empresario: Se debe acreditar la insolvencia, cuando sea ejecución en vía laboral: la certificación final del juicio o el auto de declaración de insolvencia del patrono, cuando se trate de procedimiento concursal: la resolución de admisión al trámite, del procedimiento de suspensión de pagos.¹⁶

Para reclamar las prestaciones al fondo, los trabajadores disponen de un año contado a partir de la fecha en que se haya celebrado el acto de conciliación, se haya dictado sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria.

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 29.

Este plazo se interrumpe por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en los casos en los que el empresario se encuentre en quiebra, suspensión de pagos o concurso de acreedores.

El fondo puede denegar el abono de las prestaciones si la solicitud se presentó fuera de plazo, o las prestaciones que se solicitan no están cubiertas por este organismo.

El fondo también puede reconocer parcialmente el derecho del trabajador o en cantidades distintas a las solicitadas. En estos casos, el trabajador podrá interponer demanda contra esta resolución del Fondo de Garantía Salarial, en el plazo de un año desde su notificación.

El fondo abona las prestaciones mediante ingreso en la cuenta bancaria designada por el trabajador tras la tramitación del expediente, lo que en la actualidad suele demorarse de tres a cuatro meses.

El fondo de garantía salarial se sufraga por:

a. Las cotizaciones de las empresas tanto públicas como privadas, que ocupan a trabajadores por cuenta ajena. La base de cotización es la misma que la establecida para los accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la seguridad social. El tipo para aplicar la base, se regula anualmente y debe ser abonada exclusivamente por la empresa. Este tipo de cotización podrá revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del fondo.

b. Las cantidades obtenidas por subrogación: Al abonar los salarios e indemnizaciones, el Fondo de Garantía Salarial se subroga en las acciones que corresponden al trabajador contra la empresa y que tienden al cobro de las cantidades adeudadas.

c. Por las rentas o frutos del patrimonio del fondo o del patrimonio del estado adscrito al fondo.

d. Por otras aportaciones que estén previstas en las leyes.

3.2.2. Tipo de prestaciones que garantiza el fondo

Salarios: “consiste en el abono a los trabajadores de los salarios con sus pagos extraordinarios, incluidos los de tramitación, pendientes de pago por declaración de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa. La cantidad máxima a abonar es la que resulta de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, sin prorrateo de pagos extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días. Estos salarios deberán estar reconocidos en acta de conciliación o resolución judicial”¹⁷.

Indemnizaciones: “consiste en el abono a los trabajadores de las indemnizaciones reconocidas en sentencia o resolución de la Autoridad Laboral, o resolución complementaria de éstas, por despido, extinción de los contratos de trabajo por voluntad del trabajador mediando causa justa, despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor, en los supuestos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa”¹⁸.

El importe de la indemnización para los casos de despido o extinción de los contratos, por voluntad del trabajador mediando causa justa se calculará sobre la base de veinticinco días por año de servicio.

¹⁷ **Ibid.** pág. 36

¹⁸ **Ibid.** pág. 37

La cantidad máxima a abonar es una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional sin la prorrata de pagos extras. En empresas de menos de veinticinco trabajadores, el fondo hace efectivo el cuarenta por ciento de la indemnización legal que corresponda a cada trabajador, cuando se extinga la relación laboral en virtud de despido colectivo o cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin necesidad de acreditar la situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

El cálculo del importe de este abono se realiza sobre las indemnizaciones ajustadas al límite máximo de una anualidad sin que el salario diario base del cálculo pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional sin prorrata de los pagos extras.

3.2.3. Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios los trabajadores vinculados por una relación laboral. Están excluidos los socios de cooperativas de trabajo asociado y trabajadores al servicio del hogar familiar cuando exista colisión de intereses particulares.

3.2.4. Gestiones ante el fondo de garantía salarial en la legislación comparada

El procedimiento para solicitar el beneficio del fondo de garantía salarial en España, puede iniciarse de oficio o a solicitud de los interesados a través de un modelo oficial de solicitud que estará a su disposición en las distintas unidades del fondo de garantía salarial.

El plazo para presentar la solicitud es de un año contado desde la fecha del acto de conciliación, sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial

complementaria. Este plazo se podrá interrumpir por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal, así como por las demás fórmulas admitidas en derecho.

La solicitud se presenta en la unidad administrativa del fondo en cada provincia o en cualquiera de los registros de la administración general del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales que hayan suscrito convenio de ventanilla única, a través de las oficinas de correo o en las representaciones diplomáticas o consulares españolas en el caso de trabajadores que se encuentren en el extranjero.

Para que actúe el fondo se debe suponer siempre la extinción definitiva de la relación laboral, no sirve si se da recolocación del trabajador y se respeta su antigüedad en la empresa en crisis. El fondo no responde directamente, si la extinción del contrato por voluntad del trabajador que rechace su traslado. Además, el fondo no paga el cuarenta por ciento de la indemnización si con la resolución administrativa, el contrato se extingue en virtud de la declaración del trabajador en situación de invalidez permanente total.

Si contra la comunicación escrita del empresario se interpone demanda de despido y se dicta sentencia declarando dicho despido improcedente, ó nulo, no cabe el reconocimiento del cuarenta por ciento de la de la indemnización, sin perjuicio del reconocimiento de prestaciones de garantía salarial, con sus límites, en caso de insolvencia de la empresa.

Si hay más de veinticinco trabajadores, el fondo, no debe abonar el cuarenta por ciento de la indemnización por extinción del contrato de trabajo verificada. Tampoco será aplicable a las empresas que tengan exactamente ese número de trabajadores en el cómputo se incluye al trabajador ó trabajadores afectados por la extinción de los contratos de trabajo.

Si la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, estén ó no distribuidos en uno ó varios centros de trabajo y cualquiera que sea el lugar en el que se encuentren.

Es posible la titularidad de dos o más empresas, sin que estas se degraden a centros de trabajo porque pertenezcan a la misma persona, basta para aquello, con que las actividades productivas sean diferentes ó carezcan de relación alguna entre ellos. Si pertenece a un grupo de empresas y conforme al principio de unidad de empresa, se atribuye la condición de empresario al grupo en su conjunto, considerando que todos los trabajadores pertenecen a una sola empresa.

Las empresas de más de veinticuatro trabajadores programan la extinción de los contratos de trabajo, mediante sucesivos despidos económicos, siendo en el último menos de veinticinco trabajadores, con el fin de librarse de pagar la parte de la indemnización que el Fondo de garantía salarial asume, ó bien para mantener al personal necesario para que cumpla los compromisos pendientes.

Si los sucesivos despidos económicos obedecen a un mismo hecho causal para determinar el número de trabajadores, se tomará la fecha del primero de ellos.

3.2.5. Regulación legal española del fondo de garantía salarial

Es importante conocer la regulación del fondo de garantía salarial española, pues serviría de base para la creación de la legislación guatemalteca en la materia, y considerando el poco conocimiento que se tiene en nuestro país.

3.2.6. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del fondo de garantía salarial

La existencia de un fondo público para garantizar la percepción de salarios adeudados e indemnizaciones insatisfechas por causas derivadas del desequilibrio patrimonial de las empresas se ha revelado, hasta el momento, como el mecanismo más eficaz y de más frecuente utilización en coyunturas como la presente, en que las situaciones de crisis propician la aparición de deudas laborales que exigen el debido amparo, para evitar notorios perjuicios a los trabajadores que, en otro caso, se verían forzados no, solo a seguir largos procedimientos, muchas veces con total ineficacia en sus resultados, sino, incluso, a no poder atender adecuadamente necesidades, en ocasiones de carácter perentorio.

Reconocida explícitamente la protección de garantía salarial en la Ley dieciséis de mil novecientos setenta y seis de fecha ocho de abril, de Relaciones Laborales, el Fondo de Garantía Salarial ha experimentado un proceso de desarrollo que se consagra en la ley ocho de mil novecientos ochenta, del diez de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la que ya aparece definido como Organismo Autónomo, dotado de personalidad jurídica y de capacidad de obrar.

Para recoger las experiencias adquiridas, colmar las lagunas que la realidad diaria venía poniendo de manifiesto y corregir determinadas situaciones que contribuían decisivamente al desequilibrio financiero del Fondo de Garantía salarial, se planteó la reforma que ha culminado en la Ley número treinta y dos de fecha dos de agosto de mil novecientos ochenta y cuatro, en virtud de la cual, se da una nueva redacción al artículo treinta y tres del Estatuto de los Trabajadores y a cuyo desarrollo reglamentario atiende el presente Real Decreto.

Presidida por criterios de rigor, objetividad y rapidez, son, entre otros, aspectos destacados de esta norma reglamentaria los de: acentuación del carácter de fondo

de solidaridad, alejándose del esquema del seguro privado; extensión de la protección salarial a determinados colectivos de trabajadores vinculados a sus empresas por relaciones laborales de carácter especial, ya debidamente reguladas; reducción de las diferencias en la cuantía de las prestaciones, que respondían exclusivamente a la causa o procedimiento seguido para la extinción del contrato de trabajo; establecimiento de un procedimiento ágil, con el fin de atender con premura presumibles situaciones de necesidad; procurar una pronta y eficaz acción subrogatoria e institucionalizar la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la gestión del Fondo de Garantía Salarial.

Se establecen, además, diversas medidas orientadas a garantizar el correcto destino de los fondos públicos que se administran y la unicidad de criterios en la concesión de las prestaciones.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, (hoy Asuntos Sociales), con aprobación del Ministerio de la Presidencia, oído el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día seis de marzo de mil novecientos ochenta y cinco.

3.2.7. Regulación Legal Española de Garantía Salarial

Artículo 1º. Naturaleza.

El Fondo de Garantía Salarial es un Organismo Autónomo de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, para el cumplimiento de los fines establecidos en el artículo treinta y tres de la ley ocho del diez de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro.

En nuestro país el fondo de Garantía Salarial, deberá ser autorizado por el Congreso de la Republica, por la comisión de trabajo y Previsión social, misma que funcionaria

con la supervisión de los Jueces de Trabajo y con el apoyo de Instituto de Seguridad Social y la asistencia de la Inspección de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 2º. Fines.

Corresponde al Fondo de Garantía Salarial hacer efectivos, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia, los salarios, incluidos los de tramitación, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios, en la cuantía, forma y con los límites previstos en el artículo treinta y tres del Estatuto de los Trabajadores.

Con respecto a el artículo dos, el Fondo de Garantía Salarial sería para los trabajadores Guatemaltecos un instrumento utilizable para el reclamo de sus derechos reconocidos por nuestra Constitución Política de la Republica de Guatemala, en caso de que exista una sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a consecuencia de despido directo o indirecto o extinción de los contratos de trabajo.

Artículo 3º. Recursos económicos.

Para el cumplimiento de sus fines, el Fondo de Garantía Salarial dispondrá de los siguientes recursos:

Las cotizaciones efectuadas por los empresarios, tanto públicos como privados, que empleen trabajadores por cuenta ajena:

En empresas de menos de veinticinco trabajadores, el fondo de Garantía Salarial se hará efectivo el cuarenta por cien de la indemnización legal que les corresponde a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido, sin necesidad de acreditar situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario. La cotización y Régimen de prestaciones, se basa en que todos los empresarios ya sea de iniciativa

privada o del estado que contraten trabajadores por cuenta ajena que tengan a su servicio, vinculados por relación ordinaria, les es una obligación cotizar el fondo de garantía salarial.

Las cantidades obtenidas por subrogación:

Los créditos adquiridos por el Fondo de garantía Salaria en virtud de la subrogación, conservaran el carácter de privilegiados y el que pueda corresponderle por aplicación de la legislación Civil y Mercantil. Cuando tales créditos concurren con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no abonada por el Fondo de la garantía Salarial y otros se satisfarán, a prorrata de sus respectivos importes. En cualquier caso, las garantías especiales y los embargos que hubieren podido establecerse para asegurar a los trabajadores el cobro de sus créditos, aprovecharan al Fondo de la Garantía Salarial en la proporción que corresponda a la parte del crédito por el mismo, satisfecha.

Las rentas o frutos de su patrimonio o del patrimonio del estado adscrito al Fondo.

En su concepto de acreedor el Fondo de la garantía salarial, podrá ser adjudicatario de toda clase de bienes en pago de la deuda, bien mediante subasta, bien mediante cesión por parte del deudor o de tercera persona. Los bienes adjudicados, serán devueltos de la forma mas inmediata posible al trafico jurídico patrimonial, a fin de destinar su importe al cumplimiento del los fines de la institución. Atendiendo a su finalidad y a la naturaleza mas comercial que patrimonial de los bienes adquiridos, el Fondo de la Garantía Salarial podrá proceder a su enajenación directa, previo informe que con respecto a las condiciones de la enajenación deberán emitir la procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de Cuentas, siempre que el valor de la tasación no exceda del valor real de los bienes, si excediere se pedirá autorización al Juez de Trabajo y Previsión Social.

La venta de publicaciones:

No será necesaria la previa autorización del Juez de Trabajo y Previsión Social, ni de la Contraloría General de Cuentas, para el ejercicio de las acciones que puedan entablarse con orden al reembolso de las cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de la obligación de aquellos de comunicar periódicamente al Juez de Trabajo, de todas las actuaciones practicadas, a cuya vista podrán adoptarse las medidas de cualquier índole que se estimen procedentes. El secretario General del Fondo de Garantía Salarial, podrá delegar en los Directivos de Trabajo y Seguridad Social, las facultades que al mismo corresponden para dictar resolución de reconocimientos de prestaciones para concluir acuerdos de devolución de cantidades, así como para la venta de los bienes del Fondo de la Garantía Salarial.

Las consignaciones o transferencias que puedan fijarse en los Presupuestos Generales del Estado, y

Para su existencia el fondo de Garantía Salarial, debe contar con porcentaje de por lo menos el cinco por ciento del presupuesto General de la Nación, como una asignación del Estado, para su fortalecimiento y desarrollo.

En nuestro caso sería el Congreso de la Republica de Guatemala, el ente encargo de la asignación presupuestaria y quien decida a que comisión o que ente, le correspondería el control de la asignación presupuestaria.

Artículo 4. Estructura organizativa: La dirección y gobierno del Fondo de Garantía Salarial, corresponde al Consejo Rector y a la Secretaría General.

Para la instrucción de los correspondientes expedientes y para la realización de las oportunas actuaciones subrogatorias, se constituirán unidades administrativas periféricas integradas en las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Podría implementarse en nuestro país, creando una estructura organizativa que temporalmente, funcione con delegados del sector público y privado, con la participación del rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en calidad de asesor y de consultor y de la Contraloría General de la Nación, como ente fiscalizador.

Artículo 5. El Consejo Rector: El Consejo Rector, órgano superior colegiado de dirección, estará integrado por su presidente, cuatro representantes de la administración pública, cinco representantes de las Organizaciones sindicales y cinco representantes de las Organizaciones empresariales más representativas con arreglo a la ley, designados de acuerdo con sus estatutos, y un secretario.

La presidencia del Consejo Rector corresponderá al Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, siendo designados los restantes vocales representantes de la administración pública libremente por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de entre los Directores y Subdirectores generales del departamento con competencias relacionadas con los fines del organismo.

Propongo que se le de participación a la sociedad sindical, con el objeto de que compartan sus experiencias como representantes de la clase trabajadora, para poder consensuar la forma y el modo de operar. Debido a que, en esta parte de la sociedad guatemalteca, es en donde se observa con más frecuencia, las circunstancias que motivan a la creación del Fondo de Garantía Salarial.

Artículo 6. Funciones del consejo rector.

Elaborar los criterios de actuación del Fondo de Garantía Salarial. Conocer la evolución económica del organismo y proponer al gobierno, a través del Ministro de Trabajo y Seguridad Social las medidas oportunas para el cumplimiento de sus fines. .Aprobara proyecto de presupuestos y de su liquidación anual, Se reunirá por lo menos dos veces al año por convocatoria de su presidente o a propuesta de la representación sindical o empresarial.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social de la Republica de Guatemala, podría utilizar la instancia de ser parte del Consejo de Ministros, para proponerle al Presidente Constitucional de la Republica, los objetivos y las finalidades que pretenda el fortalecimiento del Fondo de Garantía Salarial.

Artículo 7º. Secretaría General. Es el órgano permanente de dirección y gestión del Fondo de Garantía Salarial. Su titular, con nivel orgánico de Subdirector General, será nombrado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de entre funcionarios del estado con titulación superior. El Secretario General ostentará la representación del Fondo y la jefatura de todos sus servicios y de personal

Los nombramientos para estos cargos en Guatemala, debe ser a través del Congreso de la Republica, por medio de las comisiones de postulación, en la que participaría profesionales universitarios, que tengan determinada edad y que sean colegiados activos.

Artículo 8º. Funciones de la Secretaría General.

Ejecutar los acuerdos del Consejo Rector. Ejercer y desarrollar las funciones directivas, administrativas, de gestión y cualesquiera otras no reservadas al consejo rector. Elaborar y elevar al Consejo Rector, para su aprobación, el anteproyecto de presupuestos, de su liquidación anual y la memoria anual de actividades. Autorizar

los gastos y ordenar los pagos. Resolver, en primera instancia, los expedientes administrativos de solicitud de prestaciones y cualquier otro tipo de peticiones que puedan afectar a los fines o intereses del fondo de garantía salarial.

Ejercitar los derechos y acciones judiciales y extrajudiciales conducentes a una eficaz subrogación de los créditos laborales satisfechos y a su seguimiento. Informar periódicamente de su gestión al Consejo Rector.

Las funciones de este órgano administrativo, deberán regularse por el reglamento, que deberá, ser redactado en su oportunidad, por el Ministerio de Trabajo y Previsión social o por el Director del fondo de garantía salarial de Guatemala.

Artículo 9º. Unidades administrativas periféricas. Al frente de cada unidad administrativa periférica se nombrará un funcionario, con el nivel administrativo que se determine, encargado de coordinar las actividades del Fondo de Garantía Salarial y ejecutar las directrices de los órganos rectores del mismo. A las unidades administrativas periféricas se adscribirá el personal necesario para el desarrollo de sus funciones; en particular, funcionarios licenciados en derecho, habilitados para dar cumplimiento a los tramites de audiencia y ejercer con eficacia las acciones subrogatorias y de seguimiento. En cada provincia se constituirá una Comisión de Seguimiento del Fondo de Garantía Salarial.

En Guatemala, las unidades administrativas periféricas, podrían hacerse funcionar a través de las delegaciones departamentales de la inspección general de Trabajo, adscritas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mismas que operan en todo el país, para el efecto podría nombrarse Abogados y Notarios con especialización en la rama del derecho laboral, con el objeto de que se encargue de darle seguimiento a los fines propuestos por el fondo de garantía salarial.

Artículo 10º. Funciones de las unidades administrativas periféricas. Instruir los expedientes administrativos de solicitud de prestaciones, elevando, a través de los

respectivos Directores Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, a la Secretaría General, la correspondiente propuesta de resolución. Informar periódicamente a la Secretaría General de la situación y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial en el ámbito de su competencia.

Los letrados adscritos a las unidades administrativas periféricas del Fondo de Garantía Salarial ejercerán la representación de este en cuantas actuaciones judiciales y extrajudiciales resulten necesarias para una eficaz personación en los trámites de audiencia a que sea llamado el Fondo de Garantía Salarial por imperativo legal o acuerdo judicial.

En el caso de Guatemala, el director del fondo de garantía salarial, podrían establecer un Departamento Jurídico, con el objeto de que los Abogados que trabajen para la institución, se hagan cargo de asistir a los distintos juzgados o dependencias administrativas del estado, en las diligencias que se deriven de los procesos, y con ello, evitar el pago de honorarios de Abogados particulares, al evacuar audiencias, asesorar y prestar auxilio profesional a los demandantes o usuarios, del fondo de garantía salarial.

Artículo 11º. Obligación de cotización Los empresarios que ocupen trabajadores cuya actividad sea la de intervención en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y la ventura de aquellas, por dichos trabajadores, con las particularidades que se señalan en el párrafo tercero del número 2 del artículo siguiente. Los empresarios que tengan a su servicio trabajadores vinculados por cualquiera de las relaciones laborales de carácter especial que se refiere el artículo 2 de la ley 8/1980, de fecha 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, distintas de las mencionadas en los apartados b) y c) del número anterior, vendrán obligados a cotizar desde el momento en que así lo dispongan las normas reguladoras de aquellas.

En nuestro país estaría obligados a cotizar, las empresas privadas, las sociedades anónimas y sociedad especiales, como lo son las financieras y los bancos del sistema, así también la obligación podrá aplicarse a instituciones del estado tales como los miembros del sistema de justicia, quienes tienen trabajadores con relación de dependencia directa.

Artículo 12º. Base de cotización e ingresos. La base de cotización será la misma que la establecida para el cálculo de la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social. El ingreso de las aportaciones se efectuará conjuntamente con las cuotas que corresponda abonar al Régimen de la Seguridad Social y en la misma forma prevista para aquellas. Los empresarios agrícolas ingresarán las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial por sus trabajadores fijos o eventuales, al tiempo de realizar la cotización por jornadas reales.

Cuando la actividad del trabajador sea la de intervención en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, el propio trabajador será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar ingresando en su totalidad el importe de la aportación que corresponda al empresario o, en su caso, empresarios, sin perjuicio de su derecho a repercutir en los mismos la cantidad ingresada, previa su justificación.

Esta base de cotización se refiere, a que todo empresario guatemalteco, de cualquier clase, sea del sector agrícola o no, deben hacerlo a través de pagos mensuales por cuotas o porcentajes derivados de salario de cada trabajador, mismo que puede hacerlo juntamente con la cuota del Instituto de Seguridad Social o en forma independiente, que es la base con la que se crea el fondo de garantía salarial.

Artículo 13. Titulares del derecho: Podrán percibir las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial todos los trabajadores vinculados por relación laboral a alguno de

los empresarios, cuando sean titulares de un crédito por salarios o indemnizaciones y en la forma que para cada caso se especifica en los artículos siguientes.

Todos los trabajadores de nuestro país, pueden tener derecho a recibir las prestaciones derivadas del fondo de garantía salarial, como consecuencia de haberlo adquirido por relación laboral directa en empresas privadas o instituciones del estado, en el entendido que la creación del fondo, es por la constante violaciones a los derechos de trabajo que sufren los trabajadores específicamente de sector de la maquila, quienes por ser sociedades constitutitas de manera temporal, desaparecen sin notificación previa ni indemnización a sus trabajadores..

Artículo 14. Créditos por salarios e indemnización. A los efectos del presente Real Decreto se considerarán créditos Salariales protegidos la totalidad de las percepciones económicas a que tengan derecho los trabajadores siempre que retribuyan: el trabajo efectivamente realizado y los períodos de descanso computables como de trabajo. Se considerará crédito por indemnización la cantidad reconocida a favor de los trabajadores en sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria de estas, a causa de despido o extinción de los contratos de trabajo.

En Guatemala, esta incidencia de Créditos por salarios e indemnizaciones, se produciría en el momento en el que el Juez de Trabajo, dicte sentencia condenatoria en contra del patrono y ordene, que del fondo de la garantía salarial, se cancele a los trabajadores sus prestaciones laborales.

Artículo 15. Insolvencia: Se entenderá que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida en la ley de procedimiento laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

Durante el plazo concedido para complementar el trámite de audiencia, el Fondo de Garantía Salarial realizará cuantas gestiones estime necesarias en orden a la

verificación de la real situación económica de la empresa, especialmente la citación a esta y a los trabajadores.

Es decir que todo empresario guatemalteco que tenga conocimiento de que su empresa, a dejado de percibir las ganancias correspondiente que le permitan sufragar gastos de producción y gastos de empleados, debe avisar por lo menos en un plazo no mayor de treinta días, contados a partir del momento de presunción de quiebra o disolución, al director o a la autoridad competente, que dirija el fondo de garantía salarial, con el objeto de evitar, que por negligencia se le condene al cumplimiento de una sanción.

Artículo 16. Procedimiento concursal: Desde el momento en que en el procedimiento concursal se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, se emplazara al Fondo de Garantía Salarial, que comparecerá en el expediente en concepto de responsable legal subsidiario, pudiendo instar lo que a su derecho convenga.

La solicitud de concesión de prestaciones del Fondo de Garantía Salarial con fundamento en hallarse la empresa sometida a procedimiento concursal, podrá presentarse en cualquier momento de su tramitación, desde que exista resolución judicial teniendo por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, o declarando la quiebra o el concurso de acreedores y aun cuando ya hubiese sido aprobado convenio con los acreedores.

En cualquier caso, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente

para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de la obligación de aquellos de reducir su solicitud o de Rembolsar al Fondo de Garantía Salarial la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.

Si la solicitud se formulase una vez firmado el convenio con los acreedores, deberá justificarse que este se encuentre en fase de cumplimiento, acreditándose, en su caso, las cantidades percibidas por los trabajadores y que estas son las que corresponden de acuerdo con el carácter reconocido al crédito laboral de que se trate.

Si durante la tramitación del procedimiento administrativo se produjese el desistimiento de la empresa o recayese resolución judicial denegando la solicitud de concurso o acordando el sobreseimiento, se procederá al archivo del expediente, comunicándolo a los interesados y advirtiéndoles de su derecho a replantearlo en la forma prevista en el artículo anterior.

Lo importante de este procedimiento concursal, estriba en que, cuando una empresa o empresas que tengan conocimiento de créditos laborales o se presuma su existencia, si existe acuerdo entre las partes interesadas, puede archivarse o sobreseerse el procedimiento ya sea administrativo o judicial, lo importante es que el usuario o el demandante del pago de sus prestaciones a través del fondo de la garantía salarial, obtenga resultados positivos sobre su pretensión.

Artículo 17. Fuerza mayor: En los supuestos de indemnizaciones reconocidas a los trabajadores por la extinción de sus contratos de trabajo a causa de fuerza mayor, ya

sean aquellas normales o reducidas, el Fondo de Garantía Salarial abonará las prestaciones correspondientes, sin necesidad de previa declaración de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso, siempre que la resolución de la autoridad laboral acuerde expresamente la exoneración del empresario.

Cuando la resolución administrativa que autoriza la extinción de los contratos de trabajo no acuerde expresamente la exoneración del empresario, para que el Fondo de Garantía Salarial abone las prestaciones correspondientes será necesario acreditar la situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso del mismo. En ambos casos, el Fondo de Garantía Salarial se subroga frente al empresario por el importe de las prestaciones satisfechas.

Este artículo establece que en caso de insolvencia del patrono por quiebra o desaparición de empresa, el fondo puede exonerar al patrono insolvente, en el pago de las prestaciones laborales al que este obligado, siempre y cuando acredite la insolvencia.

Artículo 18. Prestaciones por salarios pendientes de pago: El Fondo de Garantía Salarial abonará en concepto de salarios pendientes de pago una cantidad equivalente a multiplicar el salario correspondiente al trabajador en el momento del devengo o el duplo del salario mínimo interprofesional cuando aquel rebase esta cifra, por el número de días trabajados, de descanso computable como de trabajo de tramitación, según los casos, con el límite máximo de ciento veinte días.

Es decir que, mientras dura el juicio para el pago de prestaciones laborales, adeudadas por el patrono y el trabajador se encuentre sin empleo, el fondo de garantía salarial, como un beneficiario le abonaría por lo menos la cantidad máxima de cinco pagos del salario mínimo, según el sector al que corresponda, siempre y cuando este debidamente acreditado que le asiste ese derecho.

Artículo 19°. Prestaciones indemnizatorias: El Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas por la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, cuya cuantía se calculará a razón de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de una anualidad.

El salario que servirá como base de cálculo de las indemnizaciones a satisfacer por el Fondo de Garantía Salarial será el que acredite percibir el trabajador, excepto cuando sea superior al doble del salario mínimo interprofesional, en cuyo caso se tomara esta última cifra.

A los solos efectos del cálculo de las prestaciones a que se refiere este artículo, y salvo que el trabajador acredite un periodo superior de vigencia de la relación laboral, los años de servicio serán los que resulten de la certificación de la tesorería general de la Seguridad Social relativa al período de alta en la empresa deudora. Cuando se trate de indemnizaciones derivadas de despido o de extinción del contrato por voluntad del trabajador, el importe de las prestaciones se calculará a razón de veinticinco días de salario por año de servicio, con aplicación de la misma base de cálculo y del mismo límite fijado en el número anterior.

El importe de las prestaciones por el cuarenta por cien de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, en empresas de menos de 25 trabajadores, se abonará con aplicación de las mismas bases y dentro del límite del número uno anterior.

En el supuesto de que los trabajadores preceptores de estas prestaciones soliciten, posteriormente, del Fondo de Garantía Salarial el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, por encontrarse este en situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, el límite de la

prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquellos.

Cuando la actividad del trabajador sea la de intervención en operaciones mercantiles por cuenta de uno o mas empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, las referencias al doble del salario mínimo interprofesional contenidas en los apartados precedentes se entenderán hechas a la unidad de salario mínimo interprofesional, salvo que se justifique haber venido cotizando al Régimen Especial de la Seguridad Social de los representantes de comercio por una base mejorada equivalente, al menos, al indicado doble, durante los últimos doce meses.

Si el trabajador interviniese en operaciones mercantiles por cuenta de dos o más empresarios, el límite máximo de la prestación a abonar por el Fondo de Garantía Salarial será la cantidad que resulte de dividir el importe total que correspondería según los números anteriores, por el número de empresarios por cuenta de los cuales realice su actividad.

La prestación así recibida no priva del derecho a recibir nueva prestación, con idéntico limite, en el caso de concurrir cualquiera de las causas que la motivan en otro u otros empresarios.

Procedimiento:

Artículo 20. Interesados en el procedimiento: Los trabajadores titulares de créditos laborales protegidos por la Garantía Salarial. Los órganos de administración de la empresa sometida a un procedimiento concursal.

Podrán intervenir en el procedimiento, para la defensa de los intereses colectivos, las organizaciones sindicales y empresariales representativas en el sector económico a que pertenezca la empresa.

En Guatemala, también pueden participar organizaciones que velan por los derechos de la mujer, además de las instituciones sindicales.

Artículo 21º. Plazo: El plazo para solicitar las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial será de un año, contado desde la fecha del acto de conciliación, sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria de estas en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal.

Para el caso de Guatemala, para poder solicitarse los servicios o la prestación del servicio del Fondo de la Garantía salarial, debería de quedar regulado que el derecho de los trabajadores, les asista desde el momento del despido o de encontrarse debidamente notificado, de la inexistencia del trabajo, y que el derecho al reclamo de sus prestaciones subsista hasta por el plazo de un año.

Artículo 22. Iniciación del procedimiento: El procedimiento de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial podrá iniciarse de oficio por acuerdo de la Secretaría General o de la unidad administrativa periférica correspondiente, o a instancia de los interesados.

Si el procedimiento se iniciase a instancia de los interesados la solicitud deberá formalizarse en el modelo que apruebe la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial y que será publicado en el "Boletín Oficial del Estado", pudiendo presentarse directamente en la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial correspondiente al domicilio del centro de trabajo en que prestan sus servicios los trabajadores o en cualquier otra dependencia a que se refiere el artículo 66 de la ley de procedimiento administrativo.

En nuestro país, la base legal de este procedimiento, será el reglamento que establezca el Director del fondo de garantía salarial o las instituciones competentes encargadas del buen funcionamiento del fondo de garantía salarial guatemalteco.

Artículo 23. Acumulación de solicitudes. Cuando la petición se fundamente en la existencia de procedimiento concursal, los interesados podrán instar del Secretario General del Fondo de Garantía Salarial, o este acordar de oficio, la acumulación de las solicitudes referentes a trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo de la misma empresa ubicados en diferentes provincias.

Acordada la acumulación, el expediente se tramitara por la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial correspondiente a la capital de provincia del juzgado que estuviera entendiendo del procedimiento concursal, haciéndose los pagos que, en su caso, pudieran proceder, por la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de la misma capital y provincia.

La orden de acumulación será comunicada en el plazo de tres días a la unidad administrativa periférica del organismo correspondiente al domicilio de cada uno de los distintos centros de trabajo de la empresa, a fin de que se abstengan de conocer de las solicitudes que ante las mismas pudieran presentarse, remitiendo a la unidad administrativa periférica competente, por razón de la acumulación, los expedientes que pudieran encontrarse en tramite de instrucción, con inmediata notificación a sus promotores.

En Guatemala la acumulación de solicitudes, podría darse en demandas presentadas por varios trabajadores, para el reclamo del fondo de la garantía salarial, ya sea trabajadores de sector agrícola o del sector empresarial, quienes para el control del pago del salario, forman parte de una planilla de pago y que

muchas veces son trabajadores de dos o mas fincas, que corresponden al mismo patrono.

Artículo 24. Consentimiento de los trabajadores y alegaciones: Si el expediente se promoviese por los órganos de administración del concurso, deberá justificarse el consentimiento de los trabajadores mediante declaración firmada por los mismos que se unirá a la solicitud.

El expediente se entenderá promovido solamente con respecto a aquellos trabajadores que hubiesen prestado tal consentimiento.

Si la solicitud se formulase por los trabajadores y no apareciese suscrita también por la empresa y, en su caso, por el órgano competente del concurso, el Fondo de Garantía Salarial dará traslado de la misma, dentro del plazo máximo de diez días, a contar desde al fecha de la presentación de la solicitud, a la empresa y al juzgado donde se tramite el procedimiento concursal, a fin de que manifiesten lo procedente. Transcurridos diez días sin recibirse contestación, se presumirá su conformidad con el contenido integro de la solicitud, continuándose la instrucción del expediente.

Para la acumulación de solicitudes que se aplique en nuestro país, tanto en el consentimiento como en las alegaciones, no deberán ser firmadas únicamente por los trabajadores, tendrán que tener en auxilio de los Abogados del fondo de la garantía salarial, para evitar que se vulneren sus derechos en los juzgados respectivos o en las distintas dependencias administrativas del estado.

Artículo 25. Documentación de la solicitud. La solicitud deberá venir acompañada de los siguientes documentos:

Fotocopia del documento nacional de identidad de cada uno de los trabajadores.
Fotocopia de documentos de afiliación a la Seguridad Social o declaración de su situación respecto a la misma, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27.

Cuando se solicite prestación por salarios adeudados:

1. Certificación del acto de conciliación o testimonio de la sentencia en que se reconozca la deuda, en este ultimo caso con la debida diligencia de firmeza.
2. Cuando la deuda salarial se refiera a diferencias existentes entre la retribución percibida por el trabajador y la legalmente correspondiente, deberá especificarse en el acuerdo conciliatorio las normas legales o convencionales en que se fundamenta la reclamación salarial y los periodos a que se refieren las diferencias.
3. Cuando se solicite prestación por insolvencia, resolución en la que conste la insolvencia del empresario, subsiguiente a la iniciación del procedimiento ejecutivo regulado por la ley de procedimiento laboral.
4. En el supuesto de procedimiento concursal, testimonio de la resolución judicial por la que se tiene por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, acompañado de certificación de inclusión de los créditos de los trabajadores en la lista de acreedores por un importe igual o superior al que se solicite al Fondo de Garantía Salarial.

Cuando se solicite prestación por indemnizaciones no abonadas:

1. Testimonio de la resolución judicial o certificación de la resolución administrativa en la que se declare o autorice la extinción del contrato de trabajo, en ambos casos,

con diligencia de firmeza.

2. Los mismos documentos que con carácter alternativo se señalan en los números 3 y 4 de la letra b, anterior, salvo cuando la extinción del contrato de trabajo se haya producido por causa de fuerza mayor o lo solicitado sea el abono del cuarenta por cien de la indemnización derivada de extinción del contrato por causas económicas o tecnológicas.

Para el caso de Guatemala, los requisitos para cada rubro de reclamo será objeto del Reglamento respectivo, sin embargo los documentos mas comunes para acreditar su pretensión serán, la copia del contrato de trabajo, la cedula de vecindad, las copias de documentos que acrediten la liquidación, o los libros de registros con los cuales se pueda acreditar la relación de trabajo existente entre el patrono y el trabajador.

Artículo 26. Ordenación: Iniciado el expediente, el procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Las solicitudes defectuosas o carentes de alguno de los preceptivos documentos, darán lugar al requerimiento al promotor o primer firmante para que en el plazo de diez días subsane la falta observada o acompañe los preceptivos documentos, con apercibimiento de que si así no lo hiciese se archivara sin mas tramite, sin perjuicio del derecho de los interesados a volver a replantearla, previo desglose y devolución de la documentación aportada.

Si el defecto no subsanado ha afectado sólo a alguno o algunos de los trabajadores incluidos en la petición, la orden de archivo se referirá exclusivamente a estos, continuándose la tramitación del expediente respecto a los demás.

De lo antes leído podemos determinar que si bien es cierto el trámite puede iniciarse de oficio, lo es también que en nuestro país, podría iniciarse por denuncia escrita o verbal de los trabajadores, corriendo audiencia a la parte demandada, en el entendido de que algunas peticiones deberán ser redactadas obligadamente por escrito o constar en acta la denuncia verbal, la cual debe llenar todos los requisitos legales correspondientes para el éxito de su tramitación.

Artículo 28. Terminación: Concluida la instrucción por la unidad administrativa periférica competente, se remitirá a la Secretaría General el expediente completo, acompañándose propuesta de resolución, en el plazo de diez días.

A la vista del expediente y de la propuesta de la resolución, el Secretario General del Fondo de Garantía Salarial podrá acordar la apertura de un periodo extraordinario para práctica de prueba, señalando los puntos concretos sobre los que habrá de versar y el plazo para su ejecución, que en ningún caso podrá exceder de quince días.

Las actuaciones consiguientes podrán ser realizadas por la propia Secretaría General o encomendarse por esta a la unidad administrativa periférica instructora, o a aquella que estime conveniente por razones de mayor facilidad para su práctica.

Concluido, en su caso, el período de prueba a que se refiere el número anterior, el secretario general dictará resolución en el plazo de cinco días, en la que se estimaran total o parcialmente, o se desestimaran, las peticiones deducidas.

Deberán desestimarse aquellas solicitudes de prestaciones en que se aprecie la existencia de abuso de derecho o fraude de ley y cuando no se justifique su abono por haberse acreditado la existencia de un interés común de trabajadores y empresarios en la formalización de una apariencia de estado legal de insolvencia, con la finalidad de obtener las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Una vez fiscalizado el gasto por la Intervención Delegada en el Organismo, el Secretario General ordenará el pago a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social

correspondiente, dentro del plazo de los tres días siguientes a la fecha de la intervención.

Al tiempo de remitir la orden de pago, la Secretaría General enviará copia de la resolución y de sus anexos a la unidad administrativa periférica instructora del expediente.

Al mismo tiempo, la resolución será notificada directamente por la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial a los interesados, mediante traslado del texto íntegro de aquella y de sus anexos.

El plazo máximo para dictar resolución en primera instancia será de tres meses, contados a partir de la presentación en forma de la solicitud.

En nuestro país las peticiones en materia administrativa regulada en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el plazo para resolverse será de treinta días, pero en el presente caso, debería establecerse plazos mas cortos que los que presenta la regulación española, con el objeto de que el trabajador pueda resolver su situación, en el menor tiempo posible.

Artículo 29. Recursos: Las resoluciones del secretario general del Fondo de Garantía Salarial podrán ser objeto de recurso de alzada ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, que deberá interponerse en el plazo de quince días, contados desde el siguiente al de recibo de la notificación.

Las resoluciones dictadas en alzada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social agotarán la vía administrativa y podrán ser objeto de recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Con relación a las impugnaciones de las resoluciones administrativas, en Guatemala pueden utilizarse los recursos judiciales del Código de Trabajo, tales como el Recurso de Reposición y el Recurso de Apelación, mismos que podrían interponerse en plazo de tres días, contados a partir de la última notificación, como

También pueden utilizarse los recursos Reposición o el de Revocatoria en materia administrativa, cuyo plazo para su interposición podrían ser de cinco días contados a partir de la última notificación, considerando que en algunas ocasiones las resoluciones podrían derivarse desde un órgano administrativo, superior jerárquico.

Artículo 30°. Iniciación de la subrogación. Dictada la resolución y ordenado el pago, el Fondo de Garantía Salarial remitirá copia de la misma al órgano judicial que hubiese entendido del procedimiento seguido por los trabajadores y, en su caso, al órgano de administración de la suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

De la recepción de dicha copia se acusará recibo y desde tal momento habrán de ser notificadas al Fondo de Garantía Salarial cuantas acciones se practiquen o se promuevan por los trabajadores, en orden a la efectividad de sus créditos.

Realizado el pago, la subrogación del Fondo de Garantía Salarial en los derechos y acciones de los trabajadores se acreditará mediante la presentación ante el órgano jurisdiccional competente de los correspondientes recibos o de certificación sustitutiva de los mismos. Análoga certificación se remitirá también, en su caso, al órgano de administración del concurso.

Los créditos adquiridos por el Fondo de Garantía Salarial en virtud de la subrogación conservarán el carácter de privilegiados que les confiere el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores y el que pueda corresponderle por aplicación de la legislación civil y mercantil. Cuando tales créditos concurren con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no abonada por el Fondo de Garantía Salarial, uno y otros se satisfarán a prorrata de sus respectivos importes.

En cualquier caso, las garantías especiales y los embargos que hubieran podido establecerse para asegurar a los trabajadores el cobro de sus créditos, aprovecharán al Fondo de Garantía Salarial en la proporción que corresponda a la parte del crédito por el mismo satisfecha.

En nuestro país el Código Procesal Civil, en el libro tercero, regula los procesos de ejecución, tales como la vía de apremio y el juicio ejecutivo, así como también el Código de Trabajo regula los procesos de Ejecución, que podrían utilizarse para el cumplimiento, de las distintas disposiciones para que se deriven del fondo de la garantía salarial.

Artículo 31º. Requerimiento de pago: Con independencia de la obligación de ejercitar cuantas acciones judiciales se consideren convenientes para el más rápido y eficaz reembolso de las cantidades abonadas, el Fondo de Garantía Salarial requerirá a las empresas deudoras para la devolución de las mismas, pudiendo, si a sus intereses conviene, señalar día y hora para su comparecencia ante la Secretaría General o la unidad administrativa periférica que instruye el expediente. La incomparecencia de la empresa, sin causa que lo justifique, será considerada infracción laboral, sancionable.

Para este aspecto las autoridades del fondo de garantía salarial, podrían contar con el apoyo de la Contraloría General de Cuentas o con el auxilio de la súper

Intendencia de Administración Tributaria, para el requerimiento de pago o podrá hacerlo a través del auditor interno, de la institución del fondo de la garantía salarial.

Artículo 32. Acuerdo de devolución de cantidades: Con objeto de facilitar el reintegro de las cantidades adeudadas, el Fondo de Garantía Salarial podrá concluir acuerdos de devolución en los que se determinaran los aspectos relativos a forma, plazos y garantías, conjugando la eficacia de la acción subrogatoria con las exigencias de continuidad empresarial y la salvaguardia del empleo. Las cantidades aplazadas devengarán el interés legal del dinero.

La conclusión de un acuerdo de devolución en forma aplazada será comunicada al órgano judicial que viniese entendiendo del procedimiento instado para la realización de los créditos.

El incumplimiento de lo convenido determinará la resolución del acuerdo, ejercitándose por el Fondo de Garantía Salarial cuantas acciones le competen, pudiendo solicitar la reapertura de las actuaciones si quedaron en suspenso.

Los acuerdos de devolución, en todo caso, habrán de observar el procedimiento legalmente establecido para las transacciones si en dicho acuerdo existen cláusulas que configuren el mismo como una transacción y no como un simple aplazamiento de pago.

El fondo de garantía salarial guatemalteco puede también establecer estos acuerdos con las empresas privada o publicas deudoras, a efectos de que permitan a los empresarios pagar en determinado tiempo y a plazos, por términos no mayores de un año los adeudos que tengan que hacer en la tesorería del fondo o por sentencias condenatorias dictadas en su contra, en momentos en que las producción de las empresas no sean rentables y estas, no tengan disponibilidad de dinero para el cumplimiento de sus obligación con el fondo de garantía salarial, con el entendido de

que el incumpliendo de lo acordado, de procedimiento administrativo podría llegar hasta constituirse su accionar en un delito..

Artículo 33. Adjudicación de bienes. En su concepto de acreedor, el Fondo de Garantía Salarial podrá ser adjudicatario de toda clase de bienes en pago de la

deuda, bien mediante subasta, bien mediante cesión por parte del deudor o de tercera persona.

Los bienes adjudicados conforme a lo dispuesto en el número anterior serán devueltos de la forma más inmediata posible al tráfico jurídico patrimonial, a fin de destinar su importe al cumplimiento de los fines del organismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 de la ley del patrimonio del estado.

Atendiendo a la indicada finalidad y a la naturaleza más comercial que patrimonial de los bienes adquiridos, el Fondo de Garantía Salarial podrá proceder a su enajenación directa, previo informe que con respecto a las condiciones de la enajenación deberán emitir la Abogacía del Estado y la Intervención Delegada de Hacienda, siempre que el valor de tasación no exceda de cincuenta millones de pesetas. Si excediese de dicha cuantía, además de los indicados informes, se requerirá autorización del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Para la adjudicación de bienes de los deudores del fondo de garantía salarial de Guatemala, tendría que hacerse con el visto bueno de la Procuraduría General de la Nación, o por intermedio de los Abogados del Departamento Jurídico del fondo de la garantía salarial, quienes observaran que el trámite se realice acorde con los principios de legalidad.

3.2.7. Consideraciones generales respecto a la legislación comparada en comparación con el caso de Guatemala.

Conforme a lo que se puede observar en el régimen del fondo de garantía salarial española, que es hasta el momento uno de los que otorga mejores beneficios en materia de derechos de trabajo, sin dejar por un lado Suecia y Suiza que por la estabilidad económica con la que cuentan, permite al beneficiario, poder sobrevivir cómodamente, cuando se encuentran en situación de desempleo.

De la lectura y análisis del Fondo de Garantía Salarial, se puede determinar que es un sistema de recaudación eficiente que puede ser perfectamente aplicable al caso de Guatemala, pues según la real cédula que lo crea, establece que la forma de recaudación funciona de forma igual y equitativa al porcentaje destinado para el seguro social español, es decir que existe una cuota patronal y otra cuota que se descuenta del salario del trabajador que se va acumulando para cuando este último necesita del fondo en caso se encuentre desempleado.

Cuenta con un porcentaje de recursos destinados directamente del presupuesto general de la nación, como una asignación del Estado español directamente para formar parte de los recursos del fondo.

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de creación del fondo de garantía salarial en Guatemala ante la inestabilidad laboral de la población económica activa.

4.1. Análisis general del mercado laboral en Guatemala en la actualidad

El análisis del mercado laboral es de suma relevancia para cualquier país, sea este del norte o del sur. En el corto y mediano plazo, la industria, la agricultura, el comercio o el turismo generan demanda por mano de obra con determinado nivel educativo y habilidades técnicas. “El mercado laboral no hace otra cosa, sino responder en forma pasiva a ese accionar que proviene de los sectores económicos mas fuertes del país respectivo.

La transformación educativa de la fuerza laboral puede conducir a una recomposición de la estructura económica, emergiendo nuevos sectores dinámicos y quedando rezagados los de poca competitividad.

“La relación de causalidad sencillamente se invierte, no cabe duda que la ley de la oferta y la demanda se aplica en el mercado laboral, porque un salario mínimo muy por encima del salario que produce el equilibrio económico, no conduce sino a la reducción del empleo formal, y por ende al desempleo o al subempleo en una multitud de ocupaciones, de sobre vivencia informal.”¹⁹ .

¹⁹ Ramos Torres, Manuel, **La actividad procesal del fondo de garantía salarial**, pág.27.

Dos rasgos lo distinguen, de cualquier mercado de productos o de bienes:

El producto laboral no se puede separar del proveedor del bien, en otras palabras, la compra del trabajo lleva aparejado a la "propiedad de ese servicio, y si aumenta la fuerza laboral no responde en última instancia a movimientos en los salarios, sino al ritmo de reproducción que una sociedad adopta.

El mercado laboral, asimismo, tiene fuertes vinculaciones locales como consecuencia de la reducida movilidad laboral que se da a nivel internacional, si se la compara con la del capital.

Esto último hace que las instituciones y regulaciones laborales ejerzan una influencia mucho mayor que la que pueda darse con cualquier producto del mercado de bienes y servicios.

En la literatura económica se debate el desempeño laboral de la última década y media, en regiones como Latinoamérica. Hay quienes sostienen que el mercado laboral ha sido un sector no influenciado por la liberalización y desregulación económica; para ellos, es un mercado donde ha predominado la rigidez y la falta de decisiones políticas.

Se sostiene que el mercado laboral no logró escapar de la embestida de libre mercado; los salarios y el empleo habrían respondido con tanta flexibilidad como la que habría tenido lugar con los precios y la provisión de productos a raíz de la apertura comercial o la liberalización financiera.

En pleno siglo XXI, Guatemala, al igual que muchos otros países en desarrollo, se enfrenta a dos tendencias. La primera es la presión por flexibilizar la regulación laboral ante las exigencias competitivas que impone la globalización. La segunda

transita en dirección opuesta y consiste en la presión que gobiernos del Norte ejercen para que acuerdos comerciales, sean de índole regional como el Nafta o multilateral como las rondas de negociación de la Organización Mundial de Comercio, también incluyan cláusulas sociales que tiendan a la protección de *coree labor Standard*, lo que se refiere a estándares laborales mínimos.

4.2. Hallazgos de estudios previos sobre el mercado laboral en Guatemala

En ese sentido, se consideró importante resaltar algunos de los hallazgos que sobre el empleo y los salarios han sido dados a conocer por estudios relativamente recientes. Esa visión empírica se complementa con algunas afirmaciones teóricas sobre el empleo en los países del Sur.

Los hallazgos son los siguientes:

La informalidad en Centroamérica es alta, y puede que se deba a costos laborales altos seguro social, salarios mínimos, prestaciones. No deja de llamar la atención, sin embargo, que Costa Rica y Panamá tengan una menor informalidad aun cuando presenten costos laborales mayores. Al menos el veinte por ciento de los asalariados urbanos recibe un salario por debajo del mínimo.

La pobreza se da mayormente en establecimientos donde laboran cinco o menos empleados, y entre los trabajadores que laboran por cuenta propia, pero también existe en el sector formal.

La devaluación del quetzal y la promoción de exportaciones no-tradicionales estimularon la maquila, la cual a mediados de los noventa ya había generado cerca de sesenta mil empleos. Sin embargo, el proceso no se sostuvo ante las tasas altas de interés y la disuasión a la inversión extranjera.

El sector agrícola absorbe el cincuenta y dos punto cuatro por ciento, de la población económicamente activa. Esa participación contrasta con el resto de Latinoamérica la excepción es Haití, en donde predomina la falta de oportunidad laboral.

Mientras la población económicamente activa aumenta en noventa mil anualmente, el empleo formal solo lo hace en nueve mil.

Durante mil novecientos ochenta y cinco y mil novecientos noventa no existió relación entre el crecimiento del empleo formal y el del Producto interno bruto.

Las crisis económicas se asocian al deterioro del empleo formal; en las expansiones se recupera pero a un ritmo lento.

Durante la década anterior aumentó la proporción de empleo no registrado en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El crecimiento de los salarios mínimos no ha sido suficiente como para compensar el impacto de la inflación. Las remuneraciones de los trabajadores privados son menores que las de los trabajadores públicos únicamente en dos sectores, el agrícola y la construcción.

El Ministerio de Salud paga los salarios más bajos del sector público, el salario medio de un maestro es similar al de un policía, y el del técnico universitario apenas supera al de un guardia de hacienda.

La falta de relación entre el Producto Interno Bruto y el empleo se debió a dos razones: el aumento en el empleo informal y el aumento en la productividad de sectores dinámicos lo que produjo generación limitada de empleo.

La apreciación del tipo de cambio real y la apertura financiera habrían incidido en el crecimiento del empleo en sectores no-transables de la economía.

El aumento en el empleo no agrícola se debe a la mayor apertura del país, y al crecimiento de sectores como la construcción. En la industria se da un dualismo entre la industria tradicional y la maquila. Las remuneraciones en los sectores transable e informal se han deteriorado.

El salario del trabajador formal duplica al del trabajador informal, pese a que ambos tienden a trabajar el mismo número de horas. Alfabetismo, no indígena, años de estudio y urbanización son características del empleo formal.

Las bajas remuneraciones por grupos demográficos, mujeres e indígenas, se explican por los bajos ingresos en el sector informal. La segmentación laboral en Guatemala se deriva de las relaciones hombre mujer, indígena ladino, urbano rural y regiones del país. Esa segmentación se refleja en discriminaciones salariales.

Los salarios en el sector gobierno contribuyen a mermar las diferencias salariales entre hombre y mujer. El bajo grado de sindicalización hace que ésta no explique la segmentación salarial en el país.

El empleo de un país se moderniza a medida que aumenta la asalarización, la terciarización, la feminización, la escolarización y la profesionalización de la mano de obra. El empleo informal ha pasado a ser el principal mecanismo de ajuste en el mercado laboral ante las crisis económicas.

El perfil laboral de la maquila es: mujer, joven, soltera, educación primaria. Los niveles salariales en Centroamérica en la maquila son superiores a los existentes en países asiáticos con el mismo tipo de industria.

El surgimiento de la maquila, sector sin mayor experiencia sindical, ha sumido al sector sindical en una postura aún más defensiva.

Las tres tendencias históricas que estructuran el trabajo en Centroamérica son: insuficiente generación de empleo, precarización laboral y fragilidad de sujetos y actores laborales.

Con las mujeres se da un doble patrón: las de menor instrucción se encuentran en el sector informal y en el de subsistencia agrícola, las de mayor instrucción en el formal y en el moderno agrícola.

En el sector público predomina el empleo escolarizado. La menor escolaridad se da en el sector informal. Los trabajadores con mayores posibilidades de insertarse en sectores dinámicos son: no jefes de hogar, no indígenas, con escolaridad, mujeres y de mayor edad.

La fuerza laboral continúa siendo masculina pese a la feminización que se dio en los años ochenta. Los sectores orientados hacia la exportación moderno agrícola y nuevos transables fueron importantes generadores de empleo en esos años.

En ese mismo período se podría afirmar que el sector público fue dinámico ya que no se dio su reducción por recortes de gasto o por privatizaciones. El sector informal es el receptor principal de la mano de obra expulsada por otros sectores o de la que ingresa por primera vez al mercado laboral.

Los hogares han reaccionado al impacto de los programas de ajuste a través del aumento en la oferta laboral.

Guatemala posee la menor tasa de desempleo de los países latinoamericanos revisados. Eso, sin embargo, se contrarresta por el hecho de que cuenta con la

mayor tasa de informalidad, esto significa que no existen medios para llevar un control real de la tasa de desempleo, esto debido a la inexistencia de un seguro de desempleo.

La informalidad aumenta, a medida que empeora el ingreso. Los trabajadores públicos se concentran en el primer y segundo lugar de ingreso. Guatemala es uno de los países latinoamericanos donde la participación del Estado como empleador, es menor.

Se da una correlación positiva entre el ingreso y la escolaridad, ser hombre, ser ladino y trabajar en el sector público; no existe en relación con la edad. En cuanto a hallazgos de la teoría económica, pueden citarse los siguientes:

“La solución keynesiana al desempleo no se aplica desde los años cincuenta, autores keynesianos y neoclásicos preocupados por el desempeño económico de los países en desarrollo como Kalecki, Rao, Dasgupta y Nurkse concluyeron que la solución keynesiana al desempleo no se aplica en esos casos”²⁰.

La razón es muy sencilla: el desempleo no es un fenómeno provocado por la sub-utilización de capacidad instalada; ese desempleo, por el contrario, es producto del bajo ahorro y la baja inversión. En otras palabras, no se da sub-utilización de la capacidad instalada sino falta de capacidad instalada. En esas condiciones, una expansión de la demanda a través del déficit fiscal, la solución keynesiana- solo se traduciría en aumento inflacionario.

Los países en desarrollo se especializan y exportan hacia el norte productos cuya proceso productivo es intensivo en los factores de producción que el país posee en abundancia y, por el contrario, importan aquellos otros cuya producción es intensiva

²⁰ De la Cueva, María, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 22.

en los factores escasos del país. Eso de ninguna manera condena a un país a una sobrevivencia marginal en la división internacional del trabajo.

“Un cambio en la dotación de factores mayor acumulación de capital físico y humano permite ascender la escalera de las ventajas comparativas; de ese cambio de factores depende, por tanto, que las ventajas comparativas dejen de ser un concepto estático para convertirse en uno dinámico”²¹.

La migración responde e incide sobre el empleo del modelo Harris Todaro, que explica “en gran medida la migración rural urbano que se da en los países en desarrollo. La decisión de migrar depende de la confluencia de dos factores: la brecha salarial a que se da entre el empleo del campo y el empleo formal de la ciudad, por un lado, y la probabilidad de que el emigrante logre efectivamente un empleo formal en la ciudad, por el otro”²².

En otras palabras, tasas altas de subempleo en las urbes atenúan la migración del campo hacia la ciudad. La migración internacional, por su lado, atenúa la presión sobre el mercado laboral doméstico. Países como Guatemala expulsan mano de obra semicalificada o no calificada. El envío de remesas tiende, por tanto, a aminorar la inequidad en la distribución del ingreso. La fuga de cerebros no se da en forma apreciable en casos como los de Guatemala.

4.3. El empleo y los salarios actuales en Guatemala

La encuesta de ingresos y gastos familiares se constituye en todo un acontecimiento estadístico para Guatemala en vista de que la última tenía casi dos décadas de antigüedad. A los resultados de una encuesta de este tipo, se le pueden utilizar con

²¹ Bovino, Alberto M, **Ob. Cit**; pág. 68.

²² **Ibid.** pág. 69.

finés múltiples que van desde la construcción de una nueva canasta familiar para la estimación del índice de precios hasta el análisis de la distribución del ingreso, pasando por la construcción de curvas de Hengel que permitan determinar la elasticidad ingreso de los productos. El análisis del mercado laboral también se beneficia con esta fuente estadística.

La pirámide poblacional tiene base ancha. Esa estructura plantea un reto importante: proveer empleo presente y futuro para una población joven que ingresa o ingresará en forma masiva al mercado laboral.

Llama la atención la proporción relativamente considerable de la población en retiro cerca del cinco por ciento tiene sesenta y cinco años o más, a lo que incluso se podría agregar el grupo de edad de sesenta y sesenta cuatro años. Si a eso se le añade además el grupo de edad de 0 a cuatro años y un porcentaje apreciable de cinco a nueve años, se tiene que la población dependiente del país es bastante elevada, pese a la relativa juventud de la fuerza laboral. En otras palabras, el alto porcentaje de ancianos y niños impone una carga económica apreciable sobre esa fuerza laboral.

La encuesta demuestra que la proporción de hombres es menor en todos los grupos de edades, incluyendo en la fuerza laboral además se evidencia que la población rural sobrepasa con creces a la urbana.

En lo relativo a empleos, significa que la generación de empleo rural no necesariamente agrícola adquiere una tremenda importancia. Asimismo existe una fuerza laboral con bajo nivel educativo. Una primera reacción a esos resultados es el de un nivel educativo extremadamente bajo de la fuerza laboral del país; sin embargo no existen datos reales de la tasa de desempleo.

4.4. La industria maquilera y los derechos laborales

Estos abusos ocurren también en un sector de la industria guatemalteca que ha tenido un gran crecimiento en los últimos años: la industria maquiladora, que emplea desde 1992 el quince por ciento de la mano de obra manufacturera guatemalteca, y cuyo rápido crecimiento se estima continuará en los próximos años.

Estudios confiables revelan numerosos abusos en cuanto a incumplimiento en la industria maquiladora de condiciones dignas y legales de trabajo, salario mínimo, trabajo de niños, horas extras forzosas, falta de condiciones sanitarias, despidos de dirigentes. Seis de cada diez empleadores exigen trabajo extra a sus empleados, y el promedio de horas de trabajo semanales va de entre cincuenta y cinco a setenta horas semanales. Se han documentado casos de obreros que son obligados a permanecer de lunes a sábado en la fábrica sin salir, trabajando más de ochenta horas semanales.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social, reconociendo que existen abusos, ha indicado que existen avances y la intervención gubernamental ha logrado acercamientos entre patronos y dirigentes laborales. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, recuerda que el Artículo 6 de la Convención de Prohibición de la Esclavitud y la Servidumbre, señala que: Nadie puede ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.

Con respecto al derecho de asociación de los trabajadores de la industria maquiladora, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha recibido información que hasta mayo de 1992, si bien había 200 empresas que habían recibido certificados de exportación como maquiladoras, solo dos sindicatos de

fábrica habían sido aprobados y uno de ellos era inoperante pues la fábrica se había trasladado al extranjero. En el único sindicato funcionando los dirigentes, después de haber sido despedidos y por intervención del Ministerio de Trabajo, fueron reincorporados. En octubre de 1992 la Secretaria General del Sindicato de Fábrica indicaba algunos avances en materia de derecho laboral en la misma, aunque sosteniendo que continuaban las violaciones.

Sin embargo estos trabajadores al igual que muchos otros en nuestro país, quedan indefensos, porque en reiteradas veces, los despiden y posteriormente las empresas desaparecen sin dejar ningún rastro, pues desocupan las fábricas de la noche a la mañana y los empleados no tienen ni siquiera a quién demandar, en estos casos también se justifica la necesidad de creación de una institución como el fondo de garantía salarial, para que personas como ellos puedan acudir a solicitar sus beneficios de seguro de desempleo y puedan sobrevivir en lo que consiguen un nuevo empleo.

4.5. La justicia laboral en Guatemala

Junto a los hechos antes descritos, organizaciones como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se ven preocupadas ante la debilidad de la administración y justicia laboral guatemalteca, tal como lo ha hecho público un magistrado de la misma, son incapaces de hacer cumplir las leyes laborales, y aún de hacer cumplir sentencias, fallos y resoluciones que son desacatadas por los dueños y empresarios en flagrante irrespeto a la ley. Sostuvo dicho magistrado, que es urgente la adopción de medidas que frenen los constantes abusos de muchos patrones sobre sus trabajadores.

4.6. Propuesta de creación del fondo de garantía salarial guatemalteco

El presente trabajo de investigación establece la importancia de la inclusión de un fondo de garantía salarial como medio de protección a los trabajadores, dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, esto en virtud del estado de abandono y desigualdad económica en el que se encuentran los trabajadores ante la capacidad adquisitiva en la que se desarrolla el empleador en el nivel empresarial en el que se desenvuelve.

La existencia de un fondo público para garantizar la percepción de salarios adeudados e indemnizaciones insatisfechas por causas derivadas del desequilibrio patrimonial de las Empresas, se ha revelado, hasta el momento, como el mecanismo más eficaz y de más frecuente utilización en coyunturas como la que se presenta, en que las situaciones de crisis propician la aparición de deudas laborales que exigen el debido amparo, para evitar notorios perjuicios a los trabajadores que, en otro caso, se verían forzados no sólo a seguir largos procedimientos, muchas veces con total ineficacia en sus resultados, sino, incluso, a no poder atender adecuadamente las necesidades, de carácter perentorio.

Este problema lo afrontan todo tipo de trabajadores principalmente aquellos que laboran en el campo, cuando las empresas quiebran, o bien se declaran insolventes y no pueden los trabajadores lograr que se les haga efectivo el pago de sus prestaciones irrenunciables por ese motivo, y en muchos casos, se quedan sin amparo legal cuando no le son canceladas las prestaciones, o bien se les cancela pero en condiciones lamentables, es decir, menos del cincuenta por ciento del total de prestaciones que les corresponden, y en otros casos, desaparecen las empresas, esta circunstancia, también puede observarse en el caso de las maquilas, cuando los patronos, comúnmente de origen Asiático, les otorgan empleo a los trabajadores,

únicamente por algunas semanas y en este transcurso o cuando los trabajadores gozan de su derecho al descanso.

Los trabajadores son traicionados en su buena fe, porque en horas inhábiles los patronos retiran la maquinaria objeto del trabajo y desaparecen dejando a los trabajadores prácticamente sin trabajo. Pues con dicho proceder es evidente que los trabajadores no tienen el amparo legal para proceder en contra de estas personas, pretendiendo que se proceda a hacerles efectivo el pago de sus prestaciones laborables, mucho menos a que se les indemnice por el doble daño causado, pues no solo se quedan sin la fuente de trabajo, sino que tampoco se les cancela sus prestaciones laborales a los cuales legalmente tienen derecho, a sabiendas de que la terminación de la relación de trabajo no depende del trabajador, como tampoco que existe causa justa que lo motive y que como consecuencia lo culpe.

Sobre la base de lo antes expuesto, el presente trabajo pretende que en la sociedad guatemalteca, se instaure el fondo de la garantía salarial conforme legislación vigente que lo regula en otros países latinoamericanos como lo es España. Los beneficios y efectos que el mismo ha tenido en su aplicación, y la intervención que debe tener tanto el Ministerio de Trabajo Previsión Social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y el patrono para que pueda constituirse y que se sostenga ya sea por medio de una cuota que deba aportar el patrono y que pueda ser descontada igualmente a la que se descuenta del Seguro Social con el objeto de que, en caso de insolvencia o quiebra, o no poder cancelar las prestaciones laborales correspondientes pueda hacer uso de este fondo, para este efecto.

Esto implicaría una reforma a la legislación laboral que puede incluirse en Artículo 61 del Código de Trabajo, en el apartado de las obligaciones patronales o bien la creación de una ley especial que se denomine Ley del Fondo de Garantía Salarial Guatemalteca, que contemple la organización y funcionamiento del fondo de

garantía salarial, además de todo un programa de información general para la población y sobre todo el apoyo del estado y de los empresarios guatemaltecos.

Partiendo del carácter tutelar del Derecho de Trabajo, por motivo de brindar éste un escalafón para el trabajador, con el objeto de equilibrar la desigualdad económica que guarda con su empleador, y en vista de que cada vez se vuelve más frecuente, que sea el mismo trabajador por la necesidad misma de obtener un ingreso para poder cubrir sus carestías mínimas, que tiende a callar los atropellos de los que es objeto, con motivo de cuidar su fuente de trabajo.

Esta situación, de necesidad, es la mayoría de veces aprovechada por los patronos, para manipular al trabajador de diferentes maneras, y es así como se desarrollan la mayoría de relaciones laborales. Pero en el momento en el que la relación laboral termina, sin responsabilidad por parte del trabajador, éste goza del pleno derecho que la misma Constitución Política de la República de Guatemala le reconoce, que es el pago de una indemnización por el tiempo laborado en el lugar de trabajo, así como de las prestaciones correspondientes a las que tiene derecho hasta el momento en el que finalizó la relación laboral.

El presente planteamiento no se aleja de las situaciones en las que por mala administración o por circunstancias ajenas a la voluntad del empleador, la empresa se ve en la necesidad de parar las operaciones, por falta de recursos para que la misma continúe produciendo, distribuyendo o bien, prestando algún servicio.

El Código de Trabajo actualmente vigente en nuestro país, contempla, la forma en la que los trabajadores pueden reclamar el pago de sus prestaciones en estas situaciones, sin embargo ha sucedido también que los bienes de la empresa no son suficientes para que las prestaciones e indemnización de los trabajadores queden totalmente satisfechas.

Se ha podido observar cómo algunas empresas cierran o paran operaciones de forma fraudulenta, en perjuicio de los acreedores y también de los trabajadores, quedando los trabajadores burlados y enardecidos, por esa forma de jugar con uno de los valores más preciados del ser humano, que es su capacidad de producir.

Se considera de suma importancia la existencia de un fondo público para garantizar la percepción de salarios adeudados e indemnizaciones insatisfechas por causas derivadas del desequilibrio patrimonial de las empresas.

"El fondo de garantía de salarial debe encontrarse presidido por criterios de rigor, objetividad y rapidez, entre otros; además deben resaltar en ciertos aspectos como los de acentuación del carácter de fondo de solidaridad, alejándose del esquema del seguro privado; la extensión de la protección salarial a determinados colectivos de trabajadores vinculados a sus empresas por relaciones laborales de carácter especial, reduciendo así el sinnúmero de diferencias en la cuantía de las prestaciones, que en la actualidad responden exclusivamente a la causa o procedimiento seguido para la extinción del contrato de trabajo; proceso que vuelve demasiado largo y a la vez, oneroso para el trabajador".²³

El fondo de garantía salarial debe establecer un procedimiento ágil, con el fin de atender con premura presumibles situaciones de necesidad; debe procurar una pronta y eficaz acción subrogatoria e institucionalizar la participación de las Organizaciones sindicales y empresariales en las gestiones del mismo.

Se ha revelado, hasta el momento, como el mecanismo más eficaz y de más frecuente utilización en coyunturas como la presente, en que las situaciones de crisis propician la aparición de deudas laborales que exigen el debido amparo, para evitar notorios perjuicios a los trabajadores que, en otro caso, se verían forzados no sólo a

²³ Ramos Torres, Manuel, **Ob. Cit;** pág. 59.

seguir largos procedimientos, muchas veces con total ineficacia en sus resultados, sino, incluso, a no poder atender adecuadamente necesidades, en ocasiones de carácter perentorio, es entonces donde se propone la creación en Guatemala de un fondo de garantía salarial que sea supervisado por el Ministerio de trabajo y Previsión social y asesorado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Correspondería al fondo de garantía salarial hacer efectivos, previa instrucción del respectivo expediente o procedimiento, para la comprobación de su procedencia, los salarios, incluidos los de tramitación, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios, en la cuantía, forma y con los límites que prevea la norma que lo constituya.

CONCLUSIONES

1. El fondo de garantía salarial es un sistema efectivo de recaudación aplicable a nuestro país, pues recaudaría un porcentaje sobre el salario del trabajador y que pasaría a ser parte del presupuesto general de la nación y se utilizaría por parte del trabajador desempleado para sobrevivir cómodamente cuando se encuentre en esa situación.
2. Se ha establecido que dentro de la problemática laboral de nuestro país, en la mayoría de los casos los trabajadores al verse burlados por los patronos y no pagarles sus prestaciones laborales, delinquen al apropiarse de las herramientas de trabajo de la empresa, para la cual trabajaron.
3. Dentro de la presente investigación se logró comprobar que los trabajadores a nivel nacional se encuentran desprotegidos, en vista de que no se encuentra regulado en nuestra legislación laboral, la obligación de crear un fondo de garantía salarial, para que se constituya como garantía de pago de indemnización y de las prestaciones laborales a que el trabajador tiene derecho, cuando finaliza la relación laboral por cierre de la empresa, por insolvencia económica de la misma o por retiro del empleador.
4. El ponente ha establecido que al no contar con el fondo de garantía salarial dentro de una empresa o por parte del estado, desprotege tanto al patrono como al trabajador, porque si el patrono contara con un fondo de garantía salarial, cancelaría de inmediato las prestaciones laborales al momento de dar por finalizada la relación laboral y por parte del trabajador, recibir el beneficio para el, y para su núcleo familiar.

5. Guatemala, actualmente no ha firmado convenios internacionales en el cual se comprometa a crear normas jurídicas laborales que establezcan el Fondo de la Garantía salarial guatemalteca. Pese a que en otros países de Latinoamérica ya existe legislación laboral sobre esta materia, que beneficia al trabajador.

RECOMENDACIONES

1. Que el Congreso de la República de Guatemala reforme el artículo 61 del Código de Trabajo, en el sentido de que se incluya el Fondo de la Garantía Salarial.
2. Se insta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a la Comisión Nacional del Trabajo de la República de Guatemala a que se realicen consensos con otros países, en donde se aplica el Fondo de la Garantía Salarial, porque su legislación vigente lo permite, en el caso de nuestro país, beneficiaría no solo al sector agrícola, sino también a la clase trabajadora del sector empresarial, cuando se encuentren afectados por la falta de pago de sus prestaciones laborales.
3. Que las empresas privadas dentro de la organización interna de la misma, elaboren convenios con sus trabajadores, para la creación del Fondo de la Garantía Salarial, como un aporte de beneficio, tanto del patrono como del trabajador; y evitar que se produzcan rebeliones de trabajadores, al momento de despido, quiebra o insolvencia de las empresas.
4. Es necesario que la Universidad de San Carlos de Guatemala presente una iniciativa de ley para que se cree el Fondo de la Garantía Salarial, que pueda funcionar de una forma parecida al seguro social, al cual se le pueda asignar una parte del presupuesto general de ingresos y egresos del estado, y cuyos recursos se forme de las cuotas que pague el patrono; deducidos de los porcentajes derivados del salario del trabajador.

5. Al ser Reformado el Artículo 61 del Código de Trabajo, el Instituto de Seguridad Social debe de crear los mecanismos idóneos para que se haga efectivo.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR Elizardi, Mario. **Técnicas de estudio e investigación**. Guatemala: Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1992.
- BOVINO, Alberto M. **Problemas del derecho de trabajo contemporáneo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. del puerto, 1993.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, (s.e.); 1985.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**, Tesis de graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, (s.e.); 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tuteralidad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis de graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, (s.e.); 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Madrid, España: Ed. Heliasta S.R.L.; 1981.
- CHOW, Napoleón. **Técnicas de investigación social**. Costa Rica: Ed. Universitaria Centroamericana, 1976.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2da. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1977.
- DE LA CUEVA María. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 8va. ed. México: Ed. Porrúa, 1998.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1998
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. 2t.; 2da. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Edis, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Madrid, España: Editorial Heliasta, S. R. L.; 1979.

RAMOS TORRES, Manuel. **La actividad procesal del fondo de garantía salarial.** 2da.ed. Madrid, España, (s.e.); 1998.

Legislación:

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

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 2-89, 1989.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 y sus reformas y Decreto Número 330 del Gobierno Defacto 29 de abril 1961.

Real Decreto 505/1985, sobre organización y funcionamiento del fondo de garantía salarial, Consejo del Estado Español, 1985.