

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE EL PROGRESO
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACÍA Y NOTARIADO**



**INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL SALARIO MINIMO COMO OBLIGACION
PRINCIPAL DEL EMPLEADOR EN EL MUNICIPIO DE GUASTATOYA,
DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO**

JOSUÉ ELÍ MORALES VELIZ

EL PROGRESO, NOVIEMBRE 2022

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE EL PROGRESO
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACÍA Y NOTARIADO**

**INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL SALARIO MINIMO COMO OBLIGACION
PRINCIPAL DEL EMPLEADOR EN EL MUNICIPIO DE GUASTATOYA,
DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO**

TESIS

Presentada al Honorable Consejo Directivo

del

Centro Universitario de El Progreso

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSUÉ ELÍ MORALES VELIZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

El Progreso, noviembre de 2022

**HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DE EL PROGRESO DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACÍA Y NOTARIADO**

DIRECTOR:	Ing. Agro.	Julio César Martínez Fuentes
SECRETARIA:	Inga. Agra.	Alba Marilia Noj Suruy
VOCAL I:	Lic.	Ariel Alejandro Alvarado Ayala
VOCAL II:	Licda.	Gilma Friné Vásquez Ríos
VOCAL III:	Lic.	Edgar Adán Morales Falla
VOCAL IV:		Cristopher Miguel Godínez Ortiz
VOCAL V:		Evelyn jardenny Portillo Gálvez

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

LIC. RICARDO ENRIQUE HERNANDEZ MORALES
ABOGADO Y NOTARIO

Guastatoya El Progreso 5 de septiembre del 2022

Honorable Licenciado

Germán Wuosbely Paz Alvarado

Coordinador de la Unidad de Tesis

Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado

Centro Universitario de El Progreso

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho:

Honorable Licenciado Germán Wuosbely Paz Alvarado:

A través de la presente me dirijo a usted para hacer conocimiento que, en cumplimiento de su oficio de fecha 30 de agosto del 2022, emitido por la Coordinación a la que me dirijo del Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO) se me nombró como Asesor Externo de Tesis de **JOSUÉ ELÍ MORALES VELIZ**, alumno del mencionado centro universitario quien se identifica con número de carné: 2441 81306 0205 y registro académico: 201543150, previo a conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos profesionales de Abogado y Notario, en la elaboración del trabajo titulado:

INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL SALARIO MINIMO COMO OBLIGACION PRINCIPAL DEL EMPLEADOR EN EL MUNICIPIO DE GUASTATOYA, DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO

Al finalizar la elaboración de dicha tesis hago de su conocimiento que, la investigación en mención fue efectuada atendiendo los aspectos siguientes:

- I. Contenido científico y técnico conforme a las actuales doctrinas, tomando en cuenta la legislación interna y externa sobre el derecho laboral;
- II. Los métodos y técnicas de investigación que se utilizaron en la presente investigación fueron: el método analítico, inductivo, deductivo, y jurídico, los cuales fueron desarrollándose en el tiempo que duró la investigación;

- III. La redacción esta proporcionada de lenguaje técnico jurídico, a la vez, contiene explicaciones fáciles para la comprensión del lector interesado en el tema;
- IV. Se hace un aporte científico en el campo jurídico respecto a la doctrina, la ley y como afecta según las acciones que se propicien directa e indirectamente sobre el incumplimiento del salario minino como una obligación principal por parte del empleador en departamento del Progreso, municipio de Guastatoya.
- V. **EN CONCLUSIÓN:** la contribución científica de la investigación en la cual asesoré, va dirigido especialmente para proporcionar:
- VI. A la sociedad en general y a los legisladores, cuales son los efectos negativos que se producen con el incumplimiento del salario minino en el sector privado de la población que cuenta con un empleo.
- VII. A las autoridades administrativas, legislativas y jurisdiccionales, la relevancia de establecer obligatoriedad en medidas para el cumplimiento del salario minino para el empleador, y como afecta al trabajador del sector privado tal incumplimiento.
- VIII. La bibliografía empleada es de autores nacionales y extranjeros, que plantean características, efectos, acciones, beneficios, cuidados y soporte aplicado en el derecho laboral.
- IX. La investigación se realizó bajo mi inmediata asesoría, durante su realización le dispuse al autor recomendaciones y sugerencias con respecto a la profundización de los temas y bibliografía a utilizar;
- X. El autor siguió las instrucciones y recomendaciones que le dispuse en cuanto a la presentación y desarrollo de la misma;
- XI. El trabajo de tesis consta de cinco capítulos, desarrollados fáctica y jurídicamente.
- XII. Como consecuencia mi **DICTAMEN ES DE APROBADO** el trabajo de investigación realizado por el alumno ya identificado.
- XIII. Expresamente declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley, del alumno cuyo trabajo apruebo.
- XIV. Ruego al Honorable Coordinador, tomando nota de mi aprobación para lo que tenga a bien resolver.

Lic. Ricardo Enrique Hernández Morales
Colegiado: 12552

Licenciado
Ricardo Enrique Hernández Morales
ABOGADO Y NOTARIO

**Centro Universitario de El Progreso
Universidad de San Carlos de Guatemala**

El infrascrito Director del Centro Universitario de El Progreso en consecuencia del análisis realizado al expediente 106-2021-201543150 y en atención al punto Tercero, inciso 3.4 del Acta No. 09-2018 de sesión ordinaria de Consejo Directivo del Centro Universitario de El Progreso celebrada el 06 de agosto de 2018, **Autoriza Orden de Impresión** del trabajo de tesis titulado: **“INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL SALARIO MINIMO COMO OBLIGACION PRINCIPAL DEL EMPLEADOR EN EL MUNICIPIO DE GUASTATOYA, DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO”**, del sustentante **Josué Elí Morales Veliz**, Registro Académico 201543150, para optar al grado académico de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Y para los efectos correspondientes se extiende la presente, firmada y sellada el dieciocho de noviembre del año dos mil veintidós, en la ciudad de Guastatoya, El Progreso.

“Id y Enseñad a Todos”



Ing. Agr. Julio César Martínez Fuentes
Director
Centro Universitario de El Progreso.

C.c: Archivo
JCMF/am



DEDICATORIA

A DIOS:

Por sus inagotables bendiciones, por permitirme llegar hasta acá, por la sabiduría y fortaleza que me ha brindado para afrontar mi carrera estudiantil y personal y por estar a mi lado todo el tiempo

A MIS PADRES:

A quienes dedico este triunfo con todo mi amor, a ellos gracias por sacarme adelante y formarme como un hombre de bien.

A MI HERMANO:

A quien también dedico este triunfo con todo mi amor, gracias por tu apoyo, quien junto a mis padres son lo más importante de mi vida.

A MIS ABUELOS:

Con amor y mucho cariño, gracias por todo el apoyo incondicional que he recibido.

A MIS DOCENTES:

Por compartir de su sabiduría conmigo y así contribuir a mi formación académica y convertirme en el profesional que ahora soy.

A:

Mis amigos y compañeros de estudio, gracias por todos los momentos compartidos en aulas y fuera de aulas, deseando éxitos en sus vidas profesionales y personales.

A:

Mi asesor externo, Lic. Ricardo Enrique Hernández Morales gracias por el apoyo brindado en el desarrollo de la presente investigación.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, mi casa de estudios, por ser el centro de enseñanza que abrió sus puertas para que yo pueda cumplir mi anhelo de superación profesional.



AL:

Centro Universitario de El Progreso
por permitirme pasar entrar por sus puertas, y
conocer excelentes profesionales y personas que
hoy en día se han vuelto mis amigos. Gracias
infinitas.



PRESENTACIÓN

Los adultos mayores se encuentran catalogados como un sector vulnerable dentro del ámbito de protección constitucional en un plano similar a los menores y ancianos. No obstante, en el derecho civil guatemalteco aún existe regulaciones legales que, por lo antiguo de su institución, colisionan contra las garantías y derechos constitucionales que brindan protección preferente a estos dos sectores de la población guatemalteca, tal es el caso de las personas obligadas a prestar alimentos reguladas en el Artículo 283 del Código Civil, Decreto Ley Número 106.

Es por ello, que la presente investigación es de tipo cualitativa por medio de la cual se analizó, abordó y desarrolló lo referente a los factores sociales, económicos y jurídicos que indican en la problemática planteada. En ese marco de ideas, la investigación se aborda instituciones jurídicas propias de la rama de derecho constitucional y civil. Ahora bien, con relación al aspecto diacrónico y sincrónico la investigación se desarrolló en el municipio de Guastatoya, departamento de El Progreso, en los períodos comprendidos entre los años 2018 al 2020.

En cuanto al objeto de la investigación esta se centró en demostrar la necesidad de reformar el Artículo 283 del Código Civil, Decreto Ley Número 106, en observancia de los derechos del adulto mayor, este último como sujeto de la investigación. El aporte académico que se pretende consiste en unificar los criterios de protección de los adultos mayores en Guatemala, en concordancia con lo regulado por el Artículo 51 de la Constitución Política de la República de Guatemala, considerando que los mismos también constituyen un sector vulnerable.



HIPÓTESIS

La presente hipótesis de trabajo posee como variable dependiente que para la efectiva protección y en observancia de los derechos del adulto mayor como sujetos de la investigación, resulta necesario que la variable independiente y objeto de la investigación el Artículo 283 del Código Civil, Decreto Ley Número 106, sea reformado, que permita limitar o establecer con claridad los alcances de la obligación de prestar alimentos por parte de los abuelos paternos. Toda vez que esta muestra representa el 5.62% de la población guatemalteca a la cual el Estado debe velar por el cumplimiento de las garantías que la Constitución Política de la República establece a su favor.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis de trabajo planteada fue válidamente comprobada por medio de la aplicación del método científico, inductivo, deductivo, jurídico y analítico toda vez que al reformar el Artículo 283 del Código Civil, Decreto Ley Número 106, como objeto y variante independiente de la investigación, se estableció que se podría alcanzar una efectiva protección, como variable dependiente, en observancia de los derechos del adulto mayor, estos últimos como sujetos de la investigación, toda vez que se limitaría claramente los alcances de prestar alimentos por parte de los abuelos paternos.



ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Salario.....	1
1.1. Precedentes históricos del salario.....	1
1.2. Etimología del salario.....	3
1.3. Conceptos doctrinario del salario.....	4
1.4. Naturaleza Jurídica.....	7
1.4.1. Carácter alimentario.....	7
1.4.2. Teoría de la personalidad.....	8
1.4.3. Teoría del crédito.....	8
1.4.4. Teoría de la contraprestación.....	9
1.4.5. Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador.....	9

CAPITULO II

2. El salario mínimo.....	13
2.1. Antecedentes históricos del salario.....	13
2.2. Definición.....	15
2.3. Procedimiento para la revisión y fijación del salario mínimo.....	18
2.4. Ventajas e inconvenientes del salario mínimo.....	21



CAPÍTULO III

3.	Aspectos importantes a considerar del salario	25
3.1	Medidas protectoras del salario	25
3.1.1	Inembargabilidad del salario	25
3.1.2	Inembargabilidad de los instrumentos de trabajo	26
3.1.3	Obligación del patrono de pagar el salario mínimo	27
3.1.4	Plazo para el pago del salario	27
3.1.5	Obligación del pago del salario de manera completa al trabajador en el tiempo pactado	28
3.1.6	Obligación de pagar el salario directamente al trabajador o a persona de su familia que le indique.....	28
3.2	Principios del salario	29
3.3	Formas de calcular el salario	31
3.4	Otras prestaciones que comprenden el salario	33

CAPÍTULO IV

4.	Regulación legal del salario mínimo en Guatemala.....	35
4.1	Fundamentos legales vigentes del salario mínimo	35
4.2	Convenios internacionales de trabajo tutelares del salario mínimo	37
4.2.1	Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo y su aplicación	41
4.2.2	Reglamento para la aplicación del convenio 95 de la OIT	47
4.2.3	Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, análisis sobre la falta de aplicabilidad en el derecho laboral guatemalteco	48



CAPÍTULO V

5.	Análisis sobre la obligación que tiene el patrono de pagarle el salario mínimo al trabajador y su importancia en el municipio e Guastatoya, departamento de El Progreso.....	51
5.1	Ventajas económicas que genera el pago del salario mínimo para el trabajador	53
5.2	Principales circunstancias que generan que el empresario evade esta obligación constitucional	55
5.3	Presentación y análisis de los resultados obtenidos del trabajo de campo en el municipio de Guastatoya del departamento de El Progreso	58
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
	ANEXOS.....	65
	BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

Los adultos mayores constituyen un grupo vulnerable dentro de la sociedad guatemalteca, es por ello, que el Estado ha creado un sistema de protección por medio especial para estos, sin embargo, aún existen normas jurídicas que contravienen los derechos establecidos tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en leyes específicas, tal es el caso del Artículo 283 del Código Civil, Decreto Ley Número 106, el cual establece la obligación de prestar alimentos a los abuelos paternos sin tomar en cuenta su condición de adultos mayores, por tal razón, resulto necesario la investigación del tema en mención para establecer si efectivamente el Artículo en mención limitaba la protección del adulto mayor con relación al derecho alimentos entre parientes.

Dentro de los objetivos planteados se encuentra el demostrar la necesidad de reformar el Artículo 283 del Código Civil, Decreto Ley Número 106, para la efectiva protección y en observancia de los derechos del adulto mayor establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes especiales relativas a dicha protección. Sobre la base de este fueron desarrollaron el resto de los objetivos específicos, los cuales fueron eficazmente alcanzados.

En ese sentido, se planteó como hipótesis de investigación que para la efectiva protección y en observancia de los derechos del adulto mayor, resulta necesario reformar el artículo 283 del código civil, decreto ley número 106, que permita limitar o establecer con claridad los alcances de la obligación de prestar alimentos por parte de los abuelos paternos, misma que fue válidamente comprobada.



Como uno de los principales hallazgos se encuentra el marco conceptual, investigativo y jurídico de carácter internacional que se posee con relación al tema de envejecimiento el cual constituye una problemática a nivel latinoamericano.

Para el desarrollo de la presente investigación se establecieron los siguientes capítulos: CAPÍTULO I, relacionado a los aspectos doctrinarios generales del adulto mayor; CAPITULO II, se abordó el marco jurídico especial de protección del adulto mayor, especialmente, con relación a las dos leyes especiales creadas a su favor; CAPITULO III, se desarrollaron aspectos generales de protección internacional con relación al adulto mayor; CAPITULO IV, referente a los alimentos y su regulación; y, CAPITULO V, el tema medular de la investigación consiste en la necesidad de reformar el 283 del Código Civil, Decreto Ley Número 106.

La principal teoría que fundamenta la presente investigación la constituye la protección que el Estado de Guatemala debe otorgar al adulto mayor, el cual forma parte de los grupos de riesgo, por consiguiente, no pueden imponérsele cargas u obligaciones que no les es posible cumplir.

Para ello, se aplicó el método de investigación científico para demostrar la problemática abordada, el inductivo para la elaboración de esta introducción y presentación, deductivo para desarrollar el contenido capitular, así como la conclusión discursiva, el jurídico y analítico para abordar las instituciones, principios y normas jurídicas aplicables al caso concreto, en cuanto a las técnicas de investigación se utilizaron la recopilación de documentos, lectura y subrayado, las cuales fueron efectivas para contar con el suficiente material bibliográfico que sustente la investigación.



CAPÍTULO I

1. Salario

1.1. Precedentes históricos del salario

Se tienen vestigios que en la antigüedad las personas que efectúan un trabajo para alguien más no recibían ningún tipo de remuneración por su esfuerzo productivo, ya que actuaban como esclavos, es decir eran considerados una especie de propiedad que solo estaban a disposición de determinadas personas influyentes, parte de los imperios o reinados. Estas prácticas ortodoxas y arcaicas fueron desapareciendo con el transcurrir de la historia a consecuencia que surgieron los derechos humanos, principal protección y prohibición para evitar toda clase de trato inhumano. Los esclavos el único pago que recibían era el alimento, en determinadas ocasiones solo se les brinda en un tiempo de comida, el rendimiento y la salud irían en detrimento, la persona que se enfermaba o moría ejecutando su laboral solo era sustituida.

Surge una figura que viene a sustituir totalmente la etapa anterior, al considerar que la servidumbre, derivada de la edad media, estaba constituida por un siervo, que trabaja con toda libertad, es decir que actuaban bajo sus propios principios y conocimientos sobre el cultivo, aunque era evidente que existía notable subordinación, ya que todos los beneficios aportados por la tierra eran para los señores feudales, además, que eran considerados como bienes, porque entraban en las negociaciones con el trueque de tierras. De tal manera que su remuneración se basaba principalmente en cederle una



extensión de tierra productiva a modo de usufructo, en donde él y su familia podían disponer lo que en ella existiera y vivir en dicho lugar.

A partir de la era moderna e inicios de la revolución industrial del siglo XIX, surge un cambio invaluable en las relaciones laborales, sentando las bases del sistema que hasta la fecha nos representa. Fue en Inglaterra, detalladamente en el siglo XIV, se le da la facultad al siervo para que pueda permutar sus servicios feudales por un pago en dinero, esto permitió remplazar la servidumbre. Cabe resaltar que este cambio no pudo alcanzar la Europa Continental, refiriéndose a Alemania, fue hasta 1812, dándole fin a la servidumbre. Y en relación a Rusia, fue a partir del año 1861, donde da origen al Ukase o decreto que se les dio total independencia a los siervos. (Ríos Reyes, 2007)

Fue en este mismo sistema industrial donde clase trabajadora sufrió todo tipo de abuso y explotación a sus derechos laborales, las jornadas eran largas y extenuantes, y los salarios precarios e insuficientes para cubrir con obligaciones primarias. El estado no intervenía en la búsqueda de buscar la pacificación en las relaciones laborales, otorgándoles protección o tutela preferente sobre los trabajadores, los patronos actuaban libremente ocasionado con ello lesiones a sus derechos laborales, solamente les importaba obtener la mayor productividad y alcanzar sus fines capitalistas.



Los trabajadores se empezaron a organizar y pese a la legislación desfavorable, ejercieron presión sobre los patronos, exigiendo mejores condiciones laborales, la huelga también fue parte de la lucha, aunque en este entonces no la reconocía legalmente el Estado. Esta fuerza colectiva fue fundamental logrando avances significativos en los acuerdos de negociaciones derivados de la relación laboral. De acuerdo a lo que sostiene de la Cueva (De la Cueva, Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, 1968) “se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores” (p.293).

Las negociaciones de carácter colectivo permitieron a los trabajadores conseguir grandes logros a las condiciones de trabajo y beneficios económicos, es decir que a partir de estas luchas de presión llegan a pactar el salario mínimo, esto con la finalidad de brindarle un medio de subsistencia para él y su familia. Las normas en materia laboral surgieron dando lugar a una protección preferente a la clase trabajadora, preceptuando con claridad derechos y obligaciones, para ambos sujetos derivados de la relación laboral.

1.2 Etimología del salario

Salario es el término común que se utiliza para connotar la retribución que el empleado recibe en virtud de su trabajo. Sin embargo Cabanellas (Cabanellas, 1981) plantea los



siguientes términos: “sueldo, soldada, emolumentos, estipendio, derechos, honorarios, jornal, remuneración paga”. (p.536) Así mismo, se puede determinar que el vocablo salario proviene de la voz “*salarium*”, esta a su vez se desprende de *sal*, proveniente de una antigua costumbre en donde los trabajadores domésticos recibían a razón de su servicio una cantidad fija de sal. Además, el sueldo deriva del antiguo francés “*soulde*”, aquí da origen a las palabras soldado y soldada, moneda que se les acostumbraba pagar a los soldados, quienes luchaban a favor de una causa liderada por los reyes.

1.3 Conceptos doctrinarios del salario

El salario va encaminado con exclusividad a compensar de manera monetaria al trabajador por desempeñar una actividad acorde a una habilidad, destreza, ocupación, profesión u oficio, es decir el conocimiento adquirido del que pondrá en práctica a beneficio de un determinado patrono, quien es éste último que lo retribuirá de manera económica. El salario representa la razón principal por la que el trabajador pierde su autodeterminación para someterse a la subordinación de un patrono bajo una jornada de trabajo debidamente pactada, se convierte en el estímulo sustancial para atender con todas las obligaciones de índole económico y suplir necesidades básicas de alimentación para su él y su familia.



De esta manera se puede hacer mención de los diferentes conceptos doctrinarios planteados por distintos autores laboristas, algunos de ellos son los siguientes:

Plá Rodríguez (Plá Rodríguez, 1998) manifiesta su definición de salario como:

En la óptica del trabajador el salario es la remuneración de su esfuerzo, pero es el ingreso o renta básica, tanto para así, como para un grupo familiar que de él depende. Para el empleador, en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos. (p.16)

Por su parte Fernández Molina (2017) da su concepto determinando que salario:

Se entiende en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico o cuantificable en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.(p.317)

El Franco López (2018) aporta con su concepto estableciendo que el “salario constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador”. (p.422)



Buen L. (2002) plantea el concepto de salario de siguiente manera, “es un punto fundamental del derecho de trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo”. (p.199)

De la Cueva (De la Cueva, Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, 1968) propone su definición expresando que salario:

Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. (p.228)

Todas las definiciones expuestas anteriormente resaltan los dos sujetos implicados que conforman la relación laboral, es decir el trabajador y el patrono, la existencia de estos dos hacen posible que se perfeccione la finalidad misma de la producción. El empresario a través de su iniciativa y emprendimiento, necesita la fuerza de trabajo de alguien más, que tenga capacidad para ejecutar una labor específica que le permitirá obtener ganancias o lucro, acá entra otro elemento fundamental que es la retribución monetaria, es por esta razón que el trabajador pondrá a la disposición del patrono su fuerzas de producción o mano de obra, de otra manera no estaría subordinado a nadie



por un periodo de tiempo previamente acordado. De la relación laboral se van a desprender derechos y obligaciones recíprocos.

1.4 Naturaleza jurídica

Se ha generado una serie de teorías de índole doctrinal que aseguran que el salario no se refiere únicamente al valor del trabajo efectuado, delimitándolo a un tipo de compensación por el fruto de su esfuerzo, sin embargo todas estas tienen sentido y su razón de ser, además, que se considera como una obligación principal por parte del patrono de pagarle al trabajador por el tiempo invertido en realizar una tarea, lo que también genera debate, ya que aun estando de descanso, tiene el derecho de percibir su estipendio. A continuación se desarrollarán las siguientes teorías sobre la naturaleza jurídica del salario:

1.4.1 Carácter alimentario.

Atendiendo a lo que establece esta teoría, nos trata de explicar que el salario se debe de destinar únicamente para solventar las necesidades alimenticias del trabajador y de su familia. Los legisladores se han basado en esta teoría para establecer las bases jurídicas laborales, derivado de la necesidad que tiene que trabajador de alimentar a su familia. Estos teóricos establecen que el salario no se tiene que admirar como un deber



moral de asistencia, los empleadores lo único que ven en el trabajador es su potencial a razón de su mano de obra, no se compadecen en solventar problemas financieros y menos de alimentos.

1.4.2 Teoría de la personalidad.

Esta teoría enmarca dos situaciones necesarias y fundamentales, que proceden del concepto mismo de salario, que radica entre la economía y lo jurídico. Sin embargo el trabajador tiene que recibir un trato digno, ya que el hecho mismo de estar subordinado al patrono, a éste último no le acredita el derecho de menoscabar su dignidad humana. Por tal razón el Estado debe de tomar medidas a través de las normas jurídicas laborales internas y de carácter internacional, para asegurarse que el trabajador reciba una retribución justa, proporcionándole asistencia jurídica y acceso a ella en casos de violaciones a su derecho.

1.4.3 Teoría del crédito.

Esta teoría determina que el salario debe considerarse como una deuda, el trabajador es el único responsable como acreedor de reclamarle al patrono el pago pecuniario en virtud del tiempo y esfuerzo invertido en hacer funcionar la empresa que está a disposición del patrono, entonces este último se convierte automáticamente en deudor



y deberá de hacer efectivo el pago en un período de tiempo establecido por las partes que conformar la relación laboral.

1.4.4 Teoría de la contraprestación

Esta teoría nos explica que el salario tiene una íntima relación con la principal característica del contrato, es decir que es sinalagmático, esto corresponde que ambos sujetos que conforman la relación laboral tienen obligaciones recíprocas. Por tal razón, el salario debe entenderse como el trabajo efectuado por el empleado u obrero, si este no se realiza no se le debe de pagar. La remuneración no debe de entregarse proporcionalmente al trabajo ejecutado, debe de brindarse siempre y cuando se esté bajo disposición del patrono, por eso surgen contradicciones en virtud que el trabajador recibirá su salario completo aun cuando este no preste sus servicios por razones de descanso determinados debidamente por la ley.

1.4.5 Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador.

Esta teoría del salario se acerca más a formulación de ideas aceptables por los tratadistas, ya que en virtud a lo que determina la ley, el pago de la remuneración se convierte en una obligación para el patrono generado por la relación misma del trabajo por el que fue contratado. Esto va más allá de valorar el trabajo realizado o poner a



discusión la parte pecuniaria, una vez se perfeccione la relación laboral el empleado estará sujeto a varios beneficios económicos aun estando sin efectuar sus tareas, esto nace a raíz de la obligación contractual por la sencilla razón de estar a disposición de su empleador, porque estará tutelado por las normas laborales vigentes.

1.1 Clasificación del salario

Hay que tomar consideración de las diferentes formas en las que se puede hacer efectivo el pago del salario según lo que preceptúa la legislación laboral vigente del país. A continuación se desarrollan las siguientes la siguiente clasificación.

En atención a la forma del pago del salario, este se clasifica en:

a) Pago del salario en moneda de curso legal:

Este pago se refiere que el salario se debe de retribuir de forma crematística, entonces la moneda con que se haga efectivo el pago tiene que circular de manera legal, tomando en consideración lo estipulado por las leyes monetarias del país. Es entonces, que la legislación vigente nos indica que son monedas de curso legal, la única moneda que circula se denomina quetzal, pero también hace mención del pago en moneda extranjera, es decir en dólares. Esta forma de pago debe de aplicarse a toda actividad



laboral y no agrícola, quedando prohibido cualquier pago que trate de remplazar la moneda.

b. Pago de salario en especie.

Esta forma de pago puede llegar a relevar de manera parcial la retribución del salario cuando se debe de cancelar en dinero o moneda de curso legal, siempre que no sobrepase un porcentaje del treinta por ciento de su importe total. Debe de quedar claro que el pago en especie solo podrá ejecutarse al trabajo agrícola y ganadero, según como lo determina explícitamente el Código de Trabajo en su artículo 90 párrafo tercero. El pago en especie se entiende todo aquello que el patrono le puede entregar al trabajador, siempre y cuando este último lo utilice exclusivamente para su consumo personal como de su familia, por lo tanto, por ninguna circunstancia el empleador puede brindarle cosas o productos ajenos a su alimentación y que estén por debajo del costo mencionado.





CAPÍTULO II

2. El salario mínimo

2.1 Antecedentes históricos del salario

Cuando hablamos del salario como mencionamos es considerado dentro de una concepción contemporánea en primer lugar como la forma como el patrono le retribuye o paga al trabajador por los servicios materiales o intelectuales que le presta, es decir prácticamente se considera como parte de las condiciones de trabajo, tal como lo regula nuestro Código de Trabajo en el artículo 20 que establece “Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

En concordancia con lo anterior también existe una corriente que considera al salario más que la retribución modernamente es considerada como una obligación patronal, esto tiene un trasfondo tanto en la realidad como en lo jurídico, en virtud que habrá ciertos momentos donde el trabajador no podrá prestar sus servicios materiales o intelectuales, o de ambas clases al patrono por encontrarse en situaciones de suspensión, siendo dentro de lo que establece el artículo 65 del Código de Trabajo, al establecer la suspensión individual parcial, que establece “a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones



fundamentales”, Siendo en este caso el trabajador quién no prestaría sus servicios, sin embargo sería obligación del patrono el pago de su salario.

En cuanto al desarrollo evolutivo que ha tenido el salario mínimo podemos decir que este tuvo sus primeras apariciones como una manifestación durante el siglo XIX, tanto en Europa como en Estados Unidos de América se dieron las primeras manifestaciones colectivas de los grupos coaligados, con ello buscaban la regulación de los primeros derechos en el ámbito del derecho del trabajo, sin embargo se encontraron por parte de los patronos una total oposición hasta el punto de darse un persecuimiento o represalia no solo con despidos masivos, sino también, de perseguir mediante las instancias legales tanto administrativas como judiciales, hasta el punto de penalizar, al trabajador.

Tal es el caso que el movimiento siendo generalizado, fue en Estados Unidos de Norte América, Francia, Inglaterra como primeros países donde posterior a la represalias se dio una tolerancia de dichos derechos que fueron considerados como verdaderos logros mínimos, sin embargo dentro de estos no estaba aún incluido el salario mínimo, ya que se privilegiaba dentro del modo de producción capitalista la libertad de contratación y fijación de ciertas condiciones labores. Por lo cual fue a finales del siglo XIX donde comenzó a darse una regulación tanto constitucional, como la creación de las organizaciones administrativas de trabajo que velaran por la determinación de conceptos considerados como derechos humanos y condiciones de trabajo decente.



En el caso de Guatemala fue hasta en el siglo XX donde se regula por primera vez en 1921 en la Constitución Política de la república de Guatemala, el concepto de salario sin embargo no se estableció la determinación de un salario mínimo, dicha institución es abordada por primera vez en el año de 1947 mediante el Decreto 330 Código de Trabajo de Guatemala, estableciendo y regulando el salario mínimo, tal es el caso que se entra a establecer y regular un derecho mínimo considerado como fundamental ya que determina que los trabajadores puedan proveerse de un mínimo necesario de ingreso para cubrir sus necesidades básicas.

2.2 Definición

Al hablar de salario mínimo definitivamente nos encontramos ante una acepción con matiz en el ámbito social, es decir se ve configurado como una clase de salario que lo que determina es configurarse como un mínimo que el empleador puede pagarle por el servicio que el trabajador le presta, tomemos en cuenta que este generalmente en la mayoría de legislaciones es fijado por un poder del Estado y en nuestro medio en Guatemala es fijado por el Poder Ejecutivo, en cuanto a esta concepción social tenemos que tomar en cuenta que fija lo que todo habitante necesita para cubrir con sus ingresos sus necesidades básicas.



Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala lo establece dentro del Artículo 102: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; En cuanto a la doctrina en el encuadramiento anterior se establece que el Estado le fija una función al salario, siendo en este caso una función social y mínima de satisfacer al trabajador y su familia sus necesidades básicas.

En cuanto a nuestro sistema normativo laboral, el Código de Trabajo dentro del Capítulo Segundo regula el Salario Mínimo y su Fijación, y es esta norma ordinaria también acertada al establecer una definición técnica social y jurídica, por lo cual el Artículo 103 del Código de Trabajo establece “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. Lo anterior muy acertado, aunque siempre existe que debe de dejarse en libertad de las partes para que fijen el salario que convenga.

Según lo anterior sabemos que nuestro ordenamiento jurídico interno establece un mínimo protector dentro de las normas mencionadas, como una especie coercitiva de investidura social para el trabajador, sin embargo dentro de la crítica, la cual se abarcará más adelante, la corriente liberal establece debe dejarse en libertad a las



partes para contratar y fijar las condiciones según lo establezca el mercado laboral, sin embargo el artículo 91 del Código de trabajo establece "El monto del salario debe ser determinado por patrono y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente." Tal cual el salario mínimo.

En cuanto a las consideraciones de diferentes tratadistas, el Doctor Franco citando a Guillermo Cabanellas nos establece (Franco López, 2006) "(...) define al salario mínimo como: el límite retributivo laboral que no cabe disminuir, la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo en lugar y tiempo fijados" (P.456). En concordancia con lo anterior Franco nos da su definición, la cual lo consideramos acertado en cuanto al medio guatemalteco y nos establece lo siguiente (Franco López, 2006):

(...) como la prestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto está determinado por la ley, y cuyo propósito es garantizar las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte de aquel.

En cuanto al salario mínimo el ilustre tratadista argentino Benito Pérez (Pérez, 1983) nos menciona:

(...) según la LCT, "es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le



asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión” (art. 116, LCT).

El salario mínimo vital tiende a cubrir todas las necesidades biológicas del trabajador. Su condición de móvil confirma esta presunción, puesto que la movilidad funciona en relación con el aumento del costo de la vida, a fin de que el salario pueda mantener su poder adquisitivo. (P. 156)

De las concepciones anterior podemos tener una idea concisa que al hablar del salario mínimo es hablar de una fijación que hace el mismo Estado, y cuya finalidad es definitivamente establecer la cobertura digna y social de todas las necesidades básicas y fundamentales del trabajador, por lo cual lejos de establecer una definición propia, se recalca la idea de que el salario mínimo es resultado de un proceso en donde es estudiado el costo de la canasta básica y es estudiado el trabajador en el costo de vida básico, por lo cual dicha fijación debe ser acorde al principio de la realidad objetiva y no simplemente a complacencia de un sector empleador.

2.3 Procedimiento para la revisión y fijación del salario mínimo

Como se mencionó en los apartados anterior, debemos primeramente tener claro que al hablar de salario mínimo estamos hablando de la cantidad dineraria mínima, que le sirve a los trabajadores de todo el Estado de Guatemala para poder cubrir sus necesidades básicas para su supervivencia y sobre todo su desarrollo mínimo integral.



Lo anterior lo tenemos que tener claro que no nace a discreción del Órgano Ejecutivo de Guatemala, la fijación del salario mínimo es consecuencia de un proceso administrativo, social y jurídico, donde intervienen grupos colegiados representantes del sector empleador y del sector trabajador y que de las discusiones periódicas entre ellos nace una propuesta de salario mínimo que tiene que estar acorde con la realidad social del momento determinado donde se discute dicha propuesta sobre aspectos concernientes al costo de la canasta básica, costo de vida del guatemalteco, valor dinerario de la moneda, divisas entrantes, entre otros.

En virtud de lo anterior podemos mencionar que intervienen dos grupos colegiados de importancia en la formulación del salario mínimo, hablamos de las comisiones paritarias del salario mínimo que en Guatemala son tres, siendo las del sector agrícola, sector no agrícola y sector maquila y exportación, por lo cual existen tres comisiones paritarias del salario mínimo que hacen estudios correspondientes y convienen en tener una propuesta al sector que intervienen, estas hacen sus propuestas a la Comisión Nacional del Salario Mínimo que realiza un proceso de discusión y aprobación con la finalidad de seguir un proceso administrativo político para presentarlo al presidente de la república y con ello fijar el salario mínimo, por lo cual de forma resumida el proceso se desarrolla de la siguiente manera:

- 1) Las comisiones paritarias del salario mínimo realizan reuniones periódicas, tomando en cuenta que cada comisión está integrado por patronos y trabajadores, que al ser



nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los primeros veinte días del mes de enero de cada año, teniéndose cinco representantes de cada sector. Dentro de dichas reuniones deben de estudiar el costo de la vida, las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como las posibilidades patronales a nivel nacional. Deben reunirse cada semana de conformidad con el Acuerdo Gubernativo 777-94 que es el Reglamento Nacional del Salario y Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, artículo 111 del Código de Trabajo, el cual deben emitir un informe razona de proposición de salario mínimo para el año siguiente.

2) La Comisión Nacional del Salario, recibe los informes de todas las comisiones hasta el 15 de Septiembre, debiendo rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda dentro de los quince días siguientes de recibido, tomando en cuenta que dicho informe es prácticamente las propuestas de las Comisiones Paritarias existentes, según el artículo 112 del Código de Trabajo.

3) Copias del dictamen anterior debe ser enviada al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que ambas instituciones emitan las observaciones correspondientes dentro de un plazo no mayor de treinta días de enviado, artículo 112 del Código de Trabajo.



4) Posteriormente dicho informe con las observaciones mencionadas deben ser remitidas al Organismo Ejecutivo, quién debe anualmente mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social los salarios mínimos correspondientes que deben de regir por cada actividad, empresa o circunscripción económica, debiendo el Presidente de la República de Guatemala mediante Acuerdo Gubernativo teniendo como fecha has el 31 de Diciembre del año anterior en que habrá de regir, según el artículo 113 del Código de Trabajo.

2.4 ventajas e inconvenientes del salario mínimo

Dentro de este apartado tenemos que desarrollar que debido a la fijación del salario mínimo se pueden dar consideraciones o puntos de vista en cuanto a las consecuencias favorables o desfavorables ante una realidad que es llamada mercado laboral, en donde podemos encontrar consideraciones de los grupos de trabajadores y consideraciones del sector empleador o patronal en Guatemala, ya que históricamente son grupos antagónicos que defienden sus intereses, sin embargo debemos tener claro que el grupo social mayoritario es el trabajador que se encuentra siempre en una desventaja económica lo cual lo vuelve un sector vulnerable. En virtud de la realidad objetiva en Guatemala me permito trasladar las siguientes consideraciones sobre ventajas e inconvenientes del salario mínimo:



a) Como ventaja el salario mínimo se convierte en una verdadera garantía o derecho mínimo para el trabajador, en la cual sirve como base mínima para que el empleador no fije arbitrariamente el pago del salario, en la cual como se ha estudiado en la historia, ha quedado a criterio del empleador la fijaciones de salario no justos o desproporcionadamente fuera de la realidad, en la cual no permitieron el desarrollo integral o inclusive era poco para la supervivencia del trabajador.

b) Como inconveniente podemos decir que aunque el salario constituye una garantía o derecho mínimo, al final por el proceso establecido y quedar en decisión de sectores políticamente influidos por ejemplo las comisiones paritarias del salario mínimo, comisión nacional del salario mínimo y el Presidente de la República de Guatemala, puede influir presiones de grupos de empleadores que pueden ejercer injerencia para que muchos veces no haya un aumento necesario o en su caso se fije el mismo del año anterior, con ello prácticamente se deja sin que el trabajador pueda cubrir con él su mínimo de necesidades básicas, ya que no estaría acorde a la realidad social y económica.

c) El salario mínimo al ser una base, puede ser susceptible de aumento y mejoras, esto constituye una base que permite que dinámica y progresivamente los trabajadores puedan negociar para superarlo mediante la contratación individual y mediante la contratación colectiva, recordemos que este es prácticamente una base y que dentro



de los principios del derecho del trabajo determina la posibilidad que tanto patronos como trabajadores puedan negociar para su superación.

d) Como inconveniente sabemos que aunque el salario es un mínimo, esta afirmación es pregonada con mucha constancia por los empleadores, puede ser que el mismo no este acorde a la realidad al no permitir la libertad de contratación y fijación de salarios acorde al mercado laboral, sujetando a que el empleador pueda brindar solamente unas cuantas oportunidades laborales a pocos trabajadores y no muchas oportunidades laborales abarcando más trabajadores, por lo cual la afirmación que realiza muchas veces el empleador es que con dicho salario puede contratar 2 trabajadores, entonces no deja la dinámica de auto regulación de condiciones laborales a los sujetos futuros del vínculo económico-jurídico.





CAPÍTULO III

3. Aspectos importantes a considerar del salario

3.1 Medidas protectoras del salario

Cuando hablamos de las medidas protectoras, estaremos hablando sobre la investidura jurídica que ha dado el Estado, amparado en el sistema normativo laboral, y robustecido por las consideraciones doctrinales o teóricas que son aplicadas en el marco de la realidad objetiva, y que sobre todo tienen un matiz de carácter tutelar hacia el trabajador, es decir que la naturaleza jurídica va enfocada hacia la protección del trabajador, y sobre todo al ser considerado el salario mínimo, protección hacia la familia del trabajador, en virtud de lo expuesto podemos de forma resumida hablar de las siguientes medidas:

3.1.1 Inembargabilidad del salario

En base a lo regulado en el Artículo 96 y 97 del Código de Trabajo empezamos mencionando que el salario mínimo por principio es inembargable, sin embargo, cuando hablamos del salario, es decir, el salario mayor al mínimo si puede ser



embargado, en dicho sentido podemos mencionar que la ley establece los siguientes porcentajes de inembargabilidad como medida de protección:

- Salario mínimo es inembargable por principio protector.
- Los mayores del mínimo son inembargables hasta por un sesenta y cinco por ciento.
- Cuando se trate de obligaciones de alimentos, los salarios pueden ser embargados hasta por un cincuenta por ciento a criterio del Juez correspondiente.
- Cuando se trate de obligaciones junto con obligación de alimentos, puede embargarse hasta un diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones, teniendo prioridad los embargo por alimentos sobre los demás.

3.1.2 Inembargabilidad de los instrumentos de trabajo

Nuestro Código de Trabajo en el artículo 98 establece lo siguientes: Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos. Según lo anterior estamos ante los casos donde las herramientas e instrumentos de trabajo no los ha proporcionado el empleador, y la protección pues obedece a la tutela del trabajador, ya que al no contar con ellos por su parte no podría prestar el servicio, prácticamente sería limitar o vedar el derecho al trabajo.



3.1.3 Obligación del patrono de pagar el salario mínimo

Este ámbito protector forma parte dentro del principio de derechos y garantías mínimas, por lo cual es una obligación del empleador que como mínimo a sus trabajadores debe pagarle el salario mínimo, recordemos que forma parte de las condiciones del contrato de trabajo establecidas en el artículo 20 del Código de Trabajo, y como obligación está establecido dentro del artículo 103 y 91 del Código de Trabajo que establece que el trabajador y empleador pueden convenir en la cantidad a devengar, sin embargo no puede ser menor en ningún caso del salario mínimo.

3.1.4 El Plazo del pago del salario

El plazo para el pago del salario se convierte en una medida de protección al salario de forma bidireccional ya que es un derecho del trabajador que le permite contar con su pago en la forma establecida en ley no importando si el centro de trabajo y la empresa como si pudo obtener ganancias y por otro lado se convierte en una obligación del empleador que si incumple puede estar sujeto a una falta laboral y por ende a la consecuencia jurídica de una sanción de carácter pecuniaria, ahora en cuanto a la regulación el artículo 92 del Código de Trabajo establece lo siguiente: "Patrono y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales ni de un mes para los



trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Según lo anterior de esta forma se establece en Guatemala el período de pago.

3.1.5 Obligación del pago del salario de manera completa al trabajador en el tiempo pactado

En este apartado se menciona el concepto de salario completo, el salario completo es una medida y a la vez una institución del derecho del trabajo protectora, en el sentido que el trabajador debe recibir el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones, jornadas ordinaria y extraordinaria como pago en los períodos establecidos en la ley, es decir, prácticamente el pago no puede dividirse o fraccionarse, o mucho menos dejarse de pagar, esto lo contempla nuestro Código de Trabajo en el artículo 93.

3.1.6 Obligación de pagar el salario directamente al trabajador o a persona de su familia que le indique

Como regla general debe pagársele directamente en la forma convenida entre el empleador al trabajador, en los períodos legales su salario completo, sin embargo la ley también establece un segundo caso de protección en el cual puede designarse para el pago a una persona por parte del trabajador, esto lo regula el artículo 94 del Código de Trabajo, que establece: "El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la



persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”. Dos aspectos fundamentales se establecen que la persona designada debe estar dentro del núcleo familiar es decir dentro de los grados de ley u debe establecerse por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo, siendo este ante un Inspector de Trabajo.

3.2 Principios del salario

Los principios son desde el punto de vista doctrinal las líneas directrices, es lo fundamental, la guía que permite la creación, interpretación y la aplicación de la norma jurídica, por lo cual al hablar de los principios del salario son el encuadramiento de los cuales no pueden salirse y deben enmarcarse quienes tienen a su cargo la creación de la norma en los distintos poderes dentro del sistema normativo laboral, así mismo la interpretación que debemos hacer todos los habitantes del estado de Guatemala, y la aplicación queda relegada al Poder Judicial en caso de incumplimiento de los mismos, por lo cual podemos mencionar conforme a lo anterior los siguientes principios:

1) Principio del salario Justo: Este principio establece que a un servicio prestado de forma establecida, es decir intensidad y calidad, de la misma forma debe ser la remuneración que se obtenga por dicha prestación de servicio, de tal forma que el Código de Trabajo en el artículo 88 del Código de Trabajo establece “Salvo las



excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. Esto también lo regula el artículo 102 literal b) de nuestra Constitución Política de la república de Guatemala.

2) Principio de Igualdad Salarial: Cuando hablamos del principio de igualdad tenemos como marco de referencia el artículo 4 de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala de la igualdad de derechos, oportunidades y obligaciones de los guatemaltecos, en el sentido anterior podemos decir que conforme a la doctrina comparada el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM de la Universidad Autónoma de México, 2016) nos establece:

(...) no podrá establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana”. (p.4)

Lo anterior sobre la base de la Ley Laboral Mexicana, en cuanto a nuestro Código de Trabajo de Guatemala establece en el artículo 89: “A trabajo Igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual (...)” esto fundamentado también en el artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la república de Guatemala.



3) Principio de pago en Moneda de Curso Legal: De conformidad con el Artículo 90 del Código de Trabajo establece que” El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.” Lo anterior va fundamentado de conformidad con el artículo 102 d) de la Constitución Política de la República de Guatemala y establece de igual forma que debe pagarse el salario en moneda de curso legal, esto con la finalidad de poder proteger a los trabajadores de futuras ventas a precios excesivos descuentos injustos por parte de los empleadores.

teniendo como única excepción el pago como máximo de treinta por ciento en salario en especie para trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, esto como forma también de protección al salario.

3.3 Formas de calcular el salario

En cuanto a esta clasificación el tratadista Guatemalteco Fernández (Luis L., 2017) nos establece lo siguiente:

El salario podrá ser calculado dependiendo de las características de la empresa, institución o centro de trabajo en donde el laborante preste sus servicios, dentro de estos tenemos:

a) Unidad de tiempo.



- b) Unidad de Obra.
- c) Por tarea.
- d) Por comisión.
- e) A Precio alzado. (P.327)

En cuanto a la regulación y clasificación el artículo 88 del Código de Trabajo establece lo siguiente: El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono;

En cuanto a la clasificación legal consideramos que es la más acertada ya que al hablar por unidad de tiempo hacemos referencia a la constancia que el trabajador por tiempo prestara su servicio haciendo un cálculo según las horas, los días, las semanas, las quincenas o mes laborados, esta es una de las formas más comunes como lo establece el autor Fernández (Luis L., 2017):

Es la forma más común de contratación. Es la forma que se puede considerar tradicional de la contratación laboral. Ello obedece a que es la forma o manera más sencilla de la medición del salario ya que cronológicamente, fue la primera



variante que se aplicó de forma genérica. En los inicios del Derecho Laboral, las circunstancias de la contratación laboral eran peculiares (...). (p. 328)

En cuanto a la unidad de obra, esta de igual manera significa que se determinará la productividad realizada por el trabajador, en tal caso debe tenerse gradado las cantidades producidas y cuanto será la proporcionalidad o pago; y por último la participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono de igual manera debe terse establecido de qué forma podrá obtener la gradación para realizar los pagos correspondientes, tomando en cuenta que en ambos casos debe pagarse siempre el salario mínimo y así mismo no debe bajo ninguna circunstancia sumir perdidas o riesgos que obtenga el patrono.

3.4 Otras prestaciones que comprenden el salario

En cuanto a este apartado de nuestra investigación podemos establecer que el concepto de salario completo es establecido como base para que el empleador y sobre todo el trabajador tenga establecido cuanto deberá de percibir en cuanto otras prestaciones incluyendo las siguientes: Indemnizaciones, prestaciones adicionales como el bono incentivo para el sector público y privado, aguinaldo, vacaciones y cualquier otra pactada, en este sentido el artículo 93 de nuestro Código de Trabajo establece lo siguiente: "Para este efecto, así como para el cómputo de todas las



indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código”. A lo anterior le podemos agregar que no solo se extiende al Código de Trabajo, sino también a cualquier norma del sistema normativo laboral.



CAPÍTULO IV

4. Regulación legal del salario mínimo en Guatemala

4.1 Fundamentos legales vigentes del salario mínimo

Como se ha venido mencionando en los apartados anteriores, el salario mínimo es considerado como garantía mínima, una base fundamental para el sector trabajador, en cuanto a la regulación legal lo tenemos comprendido en el Capítulo Segundo del Código de Trabajo el cual es denominado como Salario Mínimo y su Fijación, comprendiendo de los artículos 103 al 115, en dichos artículos tendremos comprendidos desde el concepto de salario del cual ya hablamos en apartados anteriores y la fijación como parte de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo y Comisión Nacional del Salario, como fue mencionado también aunque el salario mínimo anual deviene de una propuesta y procedimiento al final de dicho proceso quién lo fija es el Presidente de la República de Guatemala.

En cuanto a la regulación legal es de importancia determinar que de conformidad con el artículo 105 del Código de Trabajo existe adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión social una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario, para el período de tiempo en que estamos llevando nuestra investigación se ha establecido el Acuerdo Ministerial Número del año 2021 del Presidente de la



república de Guatemala, en el cual en su de suman importancia mencionar como está conformada actualmente la Comisión Nacional del Salario, que se conforma como un órgano colegiado multisectorial y que de conformidad con el Artículo 1 establece las siguientes conformaciones de integrantes:

- 1) Director (a) General de Trabajo o Jefe (a) del Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quién lo preside.
- 2) Viceministro (a) de Previsión Social y Empleo y Viceministro (a) de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sus suplentes.
- 3) Dos representantes titulares y suplentes de las Organizaciones de Trabajadores.
- 4) Dos representantes titulares y suplentes de las Organizaciones de Empleadores.
- 5) Titular y suplente representante del Ministerio de Economía.
- 6) Titular y suplente representante de la Junta Monetaria del Banco de Guatemala.
- 7) Titular y suplente representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS.
- 8) Titular y suplente representante del Instituto Nacional de Estadística INE.
- 9) Titular y suplente representante del Ministerio de Cultura y Deportes.
- 10) Secretario que ejercerá dicho puesto quién ocupe el cargo del Departamento Nacional del Salario de la Dirección General de Trabajo, designado por el Ministro (a) de Trabajo y Previsión Social.



En cuanto a las tres Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos que se habló en apartados anteriores de conformidad con el Artículo 105 del Código de Trabajo está conformado por patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, en cuanto al número de representantes está establecido en el Acuerdo Gubernativo 777-94 de la Presidencia de la República de Guatemala que serán 5 representantes por cada sector, esto también está regulado en lo establecido en el artículo 2 del Acuerdo Gubernativo 01 del año 2021 donde se establece dichos representantes, por lo cual estas comisiones deben reunirse periódicamente y discutir sobre los aspectos de condiciones de vida y condiciones económicas para la propuesta de los salarios mínimos correspondientes.

4.2 Convenios internacionales de trabajo tutelares del salario mínimo

Como punto de partida tenemos que tener claros que de conformidad con nuestra legislación interna es totalmente permitido y fundamentado en ley poder aplicar instrumentos internacionales en materia de Derecho de Trabajo, el artículo 102 de la Constitución Política de la república de Guatemala en su contenido de la literal t) establece que se pueden aplicar y tendrá preeminencia sobre el derecho interno los tratados, convenios e instrumentos internacionales congruentes con el Derecho del Trabajo, esto es consecuente con la nueva concepción del Derecho Constitucional, Derecho Internacional y Derechos Humanos, puesto que el Derecho del Trabajo es considerado no solo un Derecho Humano, sino uno fundamental.



Con el orden de ideas mencionado en el párrafo anterior, sabemos que puede aplicarse en materia de derechos humanos, derechos fundamentales el derecho del trabajo instrumentos internacionales que tienden a dar una mejor protección a los derechos mínimos establecidos en la legislación interna, por lo cual la doctrina contemporánea incorpora dichos instrumentos internacionales como parte del sistema normativo laboral, y el cual tiene plena aplicabilidad dentro de la República de Guatemala.

Entonces si es factible la preeminencia y aplicabilidad de los instrumentos internacionales en materia del derecho del trabajo, serán de aplicabilidad también los convenios que se comprometa el Estado de Guatemala, en tal caso en la materia que nos compete, es decir derecho del trabajo, existe globalmente un organismo encargado de que los estados se comprometan y en tutelaridad de los trabajadores principalmente superen esos derechos mínimos, hablamos entonces de la Organización Internacional del Trabajo.

Cuando hablamos de la Organización Internacional del Trabajo, hablamos de una de las primeras formas de organización dentro del plano internacional, como lo menciona la misma OIT (Organización Internacional del Trabajo OIT):

La OIT ha demostrado ser una de las agencias multilaterales que mayores éxitos ha alcanzado en el cumplimiento de su mandato. (...) Creada en un fugaz momento de esperanza tras la primera guerra mundial. Nacida en 1919 por y para los problemas de los países industrializados, la OIT ha evolucionado de



forma rápida y creativa para hacer frente a un masivo incremento de nuevos Miembros durante las dos décadas que siguieron a la Segunda Guerra Mundial.

(p.3)

Como se mencionó anteriormente se han cumplido cien años desde su fundación, por lo cual consideramos que es una organización que efectivamente ha perdurado dentro de la globalización, dicho órgano está conformado de forma tripartito, teniendo representación de parte de los Estados miembros a través de representantes de trabajadores, representantes del sector empleador y representantes nombrados por los gobiernos, teniendo como principal función la realización de estudios globales y regionales sobre las condiciones laborales en los países miembros y de los cuales pueden ser llevados a caminos de superación para condiciones más dignas y de desarrollo integral.

La estructura de la OIT está conformada por diferentes órganos, siendo la de principal relevancia y toma de decisiones la Conferencia Internacional del Trabajo, conformada de forma tripartita como se mencionó la podemos considerar como lo menciona la misma OIT (Organización Internacional del Trabajo OIT, 1992) de la forma siguiente:

Se suele decir que la Conferencia Internacional del Trabajo es el parlamento internacional del trabajo. Le incumben varias tareas principales: preparar y adoptar normas internacionales del trabajo, aprobar el programa de trabajo y presupuesto para la Oficina cada dos años, servir de foro para el examen de



importantes asuntos sociales y laborales, y suministrar orientación de la política y las actividades futuras de la Organización. (p.37)

También se cuentan con otros órganos de los cuales podemos mencionar La Oficina Internacional del Trabajo considerada como la secretaría permanente de la OIT se encuentra bajo el Consejo de Administración, es eminentemente administrativo, centro de investigación y documentación y centro de acción para la organización. También se encuentra el Consejo de Administración como órgano cuyos miembros son electos cada tres años por la asamblea, este está configurado como un órgano ejecutivo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo OIT, 1992):

Se reúnen tres veces al año. Establece el orden del día de la Conferencia y de otras reuniones, toma nota de sus decisiones y estipula las medidas pertinentes. Dirige además las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo. En torno a todas las actividades de la OIT. (p.41)

Teniendo claro que es la Organización Internacional del Trabajo OIT, los órganos que lo conforma y su función en especial, tenemos que tomar en cuenta que dentro de las decisiones que se tiene es la de formular instrumentos internacionales de superación, protección y mejora para los Estados miembros, así mismo pueden emitir las recomendaciones necesarias para la aplicabilidad y resultados adecuados de dichos instrumentos internacionales, los cuales reciben el nombre de Convenios de la OIT, los cuales al ser formulados tienen su numeración correlativa y su denominación de



conformidad con su objeto, por lo cual los convenios de la OIT son considerados luego del análisis anterior como parte del sistema normativo laboral guatemalteco.

4.2.1 Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo y su aplicación

Como se mencionó anteriormente la Organización Internacional del Trabajo es un órgano internacional en la cual tiene como principal función la de realizar instrumentos de carácter internacional que permitan una protección especial hacia el trabajador, su familia, por lo cual el primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve se adopta por parte de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el Convenio 95 el cual se le ha denominado como instrumento de protección al salario, haciendo mención que Guatemala acepta dicho convenio en el año de 1952, del cual traeremos a locación los aspectos de mayor relevancia en cuanto al salario.

Unos de los aspectos de mayor relevancia es en cuanto al concepto de salario que plasma la Organización Internacional del Trabajo, ya que esto toma con mayor amplitud lo regulado por el artículo 93 de nuestro Código de Trabajo, por lo cual el artículo 1 del Convenio 95 define al salario de la siguiente manera: “el término salario significa remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por un acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo,



escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.” Esto también está relacionado con el concepto de salario contenido en el artículo 88 del Código de Trabajo.

El artículo 3 del Convenio 95 de la OIT establece también lo concerniente al pago del salario en moneda de curso legal, tal como lo establece el artículo 90 del Código de Trabajo, el cual fue abordado anteriormente como un principio del salario, sin embargo otorga dentro del numeral segundo la siguiente posibilidad, concediendo un mejor derecho que el interno: “La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento”.

En concordancia con lo anterior el artículo 13 regula también como debe de realizarse el pago del salario en efectivo: “1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados. 2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir



abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.”

En cuanto a descuentos del salario el artículo 8 del Convenio 95 establece lo siguiente:

“1. Lo descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo a las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral. 2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos”.

Según lo anterior también tenemos en cuanto a los embargos lo contenido referente al artículo 10 del Convenio 95, el cual establece lo siguiente: “1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. 2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.” Tengamos en cuenta que esto encuadra muy bien dentro del tema de protección legal del salario regulado en el artículo 96 y 97 del Código de Trabajo, en cuanto a los límites de inembargabilidad del salario y salario mínimo.

En cuanto a la regulación y protección de los períodos de pago el artículo 12 del Convenio establece lo siguientes. “1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares.



A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral. 2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.” Esto entra en concordancia con lo establecido en el artículo 92 del Código de Trabajo en cuanto al período de pago.

En cuanto a las medidas eficaces que deben adoptar los gobiernos en protección a salario se encuentra el artículo 14 que establece: “Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible; (a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles; (b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones. “

En virtud de lo mencionado anteriormente, otra de las funciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo es lo referente que puede realizar a los Estados miembros las recomendaciones dentro del marco de su competencia correspondiente,



y conforme el contenido fundamental relacionado con Guatemala me permito trasladar lo referente a la recomendación sobre la protección del salario (núm. 85) de la Organización Internacional del Trabajo el cual fue emitida en el año 1949.

En cuanto a la parte primera referente a los Descuentos de los salarios consideramos de importancia lo siguiente (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2022):

2. (1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.
- (2) La cuestión de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.
- (3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.
3. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos:
 - (a) se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;
 - (b) estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o



(c) estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.

En cuanto a la periodicidad del pago de los salarios, el cual lo tenemos contemplado en la parte segunda y consideramos de relevancia trasladar el punto cuarto que establece lo siguiente (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2022):

Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

- (a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y
- (b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

Lo anterior consideramos muy acertado ya que se amplía lo estipulado en el artículo 92 del Código de Trabajo de Guatemala conforme, al periodo de pago. Recordando de forma general que las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo son verdaderos compromisos que deben cumplir los estados miembros de conformidad con los principios constitutivos del mismo.



4.2.2 Reglamento para aplicación del convenio 95 de la OIT

En cuanto al reglamento para aplicación del convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, lo hace Guatemala mediante el Acuerdo Gubernativo 7-80 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el cual se abarca el contenido fundamental comprometido de conformidad con el convenio 95 de la OIT para Guatemala, este es emitido el nueve de mayo de mil novecientos ochenta y podemos establecer que dentro de sus artículos fundamentales se establece los siguientes:

Podemos mencionar lo referente a los descuentos de los salarios los cuales están regulados de conformidad con el artículo dos: “1. Se prohíbe hacer descuentos o deducciones que no estén expresamente autorizados por la ley. 2. Toda suma que hubiere sido omitida en el pago del salario, o de prestaciones laborales y las de seguridad social o de cualquier otra naturaleza, por error en el cálculo o por cualquier otro motivo, tan pronto se establezca, debe entregarse de inmediato al trabajador o sus beneficiarios según corresponde. 3. Cualquier suma descontada o deducida de más, por error o por cualquier otro motivo en el cálculo de cuotas legales que descuenten a favor de las instituciones del Estado tan pronto se establezcan, debe ser entregadas de inmediato al trabajador.”



En concordancia con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 7-70 el Artículo 3 establece en cuanto a los descuentos: “1. Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado a los mismos, se autorizarán únicamente cuando la pérdida o el daño haya quedado plenamente probado ante tribunal competente. 2 Dichos descuentos no podrán en ningún caso exceder del diez por ciento del salario mensual del trabajador.” Y el artículo 4 que establece: “Se prohíbe cualquier descuento a los salarios que se efectuó para garantizar el pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera, con el objeto de obtener o mantener un empleo.”

4.2.3 Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, análisis sobre la falta de aplicabilidad en el derecho laboral guatemalteco

Este instrumento internacional fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el veintinueve de Junio de mil novecientos cincuenta y uno, y entró en vigor en 1953, denominándole Convenio sobre igualdad de remuneración, este establece la premisa principal sobre la igualdad salarial establecida en condiciones de trabajo, tal cual el artículo 1 establece: “(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de



obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Según lo anterior de una forma general prácticamente vendría a ampliar el principio de igualdad salarial establecido en el artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la república de Guatemala, y en el artículo 89 del Código de Trabajo, del cual hablamos en apartados anteriores al desarrollar el principio de igualdad salarial. Tomemos en cuenta que el mismo prácticamente fue ratificado por Guatemala el dos de Agosto de mil novecientos sesenta y uno, sin embargo uno de los aspectos sobre los cuales puede recaer incumplimiento en el pago del salario, sin embargo tomemos en cuenta que el concepto de igualdad salarial es demasiado amplio y referente esa igualdad salarial, Caire señala (Caire, 1995):

El proceso de discusión de la igualdad, continua con que, la casi totalidad de los gobierno que respondieron al cuestionario de la oficina estuvieron de acuerdo con que se definieran estos términos; y la mayoría de ellos expresaron favorablemente en relación a la definición sugerida por la oficina. Pero varios propusieron otras definiciones, o bien sugirieron modificaciones al texto que se le había sometido (...) (P. 419)

(...) se ha destacado en particular, que al elegir el valor del trabajo como centro de comparación, la expresión trabajo de igual valor tiene un sentido más amplio que las expresiones el mismo trabajo o trabajos similares. Es importante señalar,



sin embargo, que se consideró que el convenio no exige la abolición de la diferencias de nivel general de los salarios que puedan existir entre las regiones, los sectores, e incluso las empresas, siempre que tales diferencias apliquen en forma igualitaria a mujeres (...) (p.423)

Conforme lo anterior expuesto el concepto de igualdad es amplio, sin embargo debemos de tener claro que estamos de frente a un principio del salario que en la actualidad es fundamental, por lo tanto Guatemala debe de velar por la protección del salario y dentro de las medidas que debe tomar, también debe optar por procurar la igualdad en la remuneración en la mayor parte de condiciones o tipos de labores o servicios prestados que pueden ser análogos.



CAPÍTULO V

5. Análisis sobre la obligación que tiene el patrono de pagarle el salario mínimo al trabajador y su importancia en el municipio de Guastatoya departamento de El Progreso

Como se ha mencionado en los apartados anteriores de esta investigación el salario mínimo debe ser considerado como derecho o garantía mínima, y la importancia de poder cumplir con el mismo es referente a que le brindará al trabajador de toda aquellas circunstancias protectoras que permitirán poder procurarse de todos los medios necesarios para la subsistencia de él y su familia, inclusive poder tener un desarrollo integral que permita superar dichas necesidades básicas y pueda tener satisfactores poniendo en movimiento la economía local y del país.

Según lo anterior lo planteó Adan Smith en u obra la Riqueza de las Naciones en 1776, como punto esencial que para los trabajadores y la sociedad puede el salario puede ser considera como punto de partida para la riqueza (OMEBA, 1954): “Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.” (P. 340) Según lo anterior vemos la vital importancia en la cual se constituye para las naciones, para Guatemala y la clase social mayoritaria que la constituyen los trabajadores.



Otro de los aspectos importantes en cuanto al salario mínimo es que el mismo debe ser considerado como parte de un principio global del Derecho de Trabajo, el cual también se considera contemporáneamente como un sistema fundamental en los derechos humanos y por lo tanto un compromiso de cumplimiento de los Estados, hablamos entonces del principio de desarrollo progresivo la obligación de adoptar medidas y como consecuencia jurídica la prohibición de regresividad.

Según lo mencionado anteriormente Guatemala forma parte de un sistema universal y un sistema regional de protección que permite que puedan superarse los derechos mínimos bajo una progresividad y más no una regresividad, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH, 2011) menciona en dicho sentido:

48. Tanto el sistema interamericano como el internacional se han pronunciado sobre el contenido de la obligación de cumplir de forma progresiva los derechos contenidos en el PIDESC, el Protocolo de San Salvador, y la Convención Americana, la obligación de “adoptar medidas”, y el deber correlativo de no regresividad en la garantía de estos derechos.” (P.18)

En tal situación nos encontramos con la importancia que los estados deben estar comprometidos en caso de fijar mínimos como los son los salarios mínimos no pueden fijar algo inferior a lo establecido, si no por el contrario deben ser cambiantes conforme cambia la sociedad en beneficio de los trabajadores.



5.1 Ventajas económicas que general el pago del salario mínimo para el trabajador

En primer lugar debemos hacer dos distinciones en cuanto a acepciones del concepto ventajas económicas, en primer lugar explicaremos lo concerniente a la que forma parte de las prestaciones económicas y en segundo lugar explicaremos los aspectos económicos que son considerados como ventajosos a raíz del pago del salario mínimo, incluyendo en la segunda consideración el beneficio hacia la parte empleadora que conlleva el pago del salario mínimo:

l) Ventajas económicas: Son consideradas ventajas consideradas como ventajas económicas las prestaciones adicionales al salario, que son otorgadas a ciertos trabajadores de forma voluntaria por parte del empleador, y que no forma parte de los instrumentos o herramientas de los trabajadores, si no, como parte complementaria, las mismas pueden ser evaluadas en moneda del curso legal para su estimación ya que conforman prestaciones tomándose como un treinta por ciento como máximo.

Nuestro Código de trabajo lo establece dentro del artículo noventa, tercer párrafo el cual establece lo siguiente: “Así mismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta



por ciento del importe total del salario devengado.” De lo anterior podemos considerar tres elementos fundamentales para que dichas prestaciones sean consideradas como ventajas económicas: 1) Deben ser en especie, pero las mismas no forma parte de la dependencia continuada, ya que son complementarias para el trabajador y su vida. 2) Son otorgados a ciertos trabajadores, no se otorgan a todos, ya que de ser así se convertiría como parte de la contratación de trabajo. 3) Son otorgadas por el empleador a algunos trabajadores como recompensa de sus labores, no conforman una obligación patronal.

En cuanto a su consideración doctrinaria Grisola (Grisola, 1999) define como: “Es la cantidad de dinero o alguna cosa que sea dinero en ocasión de ganancia, es decir que, los valores que durante la relación laboral reciba a título de salario no imputable a otro destino.” (P.52). Así mismo, el autor guatemalteco Esquivel (Esquivel Padilla, 2009):

Por ventajas económicas se entienden tanto las percepciones en dinero como las percepciones en especie que se concedan al trabajador. El servicio de luz de una compañía eléctrica, el servicio de transportes de una empresa de esa especie, la habitación gratuita, los alimentos, etc.; constituyen ventajas económicas. (P.70)

II. Ventajas económicas para el trabajador y empleador que nacen del salario mínimo:
En cuanto a esta acepción, podemos decir que para el trabajador es beneficioso entre otros por el hecho de recibir un salario que le es suficiente para cubrir sus necesidades



básicas para su subsistencia a cambio de sus servicios prestados, así mismo le permite estar comprendido dentro del ámbito de la formalidad, pudiendo ser parte de la seguridad social, tanto para el cómo los miembros de familia que pueda corresponder, al entrar en la formalidad y no estar bajo una ilegalidad le permite recibir sus prestaciones como bonificación anual para el sector público y privado, aguinaldo, pago de horas extras, vacaciones, entre otras.

En cuanto al empleador la ventaja fundamental es que no será parte de una denuncia ante la autoridad administrativa de trabajo la Inspección General de Trabajo, que le puede conllevar a una sanción económica por incumplimiento de la legislación laboral, o en su caso una demanda ante los órganos jurisdiccionales de trabajo correspondiente por la exigencia del o los trabajadores en sus reajustes salariales correspondientes, así como de toda aquella prestación que no le es pagada conforme a lo mínimo establecido en el sistema normativo laboral.

5.2 Principales circunstancias que general que el empresario evade esta obligación constitucional

Cuando un empleador no paga el salario mínimo prácticamente está incumpliendo la ley, en tal caso hablamos de un ilícito legal, el establecimiento de una falta laboral, nuestro Código de Trabajo de Guatemala define en su artículo 269 el cual establece:



“Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.”

En concordancia con lo planteado nos encontramos ante una infracción por incumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Acuerdo Gubernativo que fija el salario mínimo vigente en el año de la infracción. Tomando en cuenta que al estar la falta el empleador puede ser susceptible de una sanción, esto mediante un procedimiento administrativo que se sigue ante la Inspección General de Trabajo.

La Inspección de Trabajo forma parte de la organización administrativa de trabajo Cabanellas nos define como (Guillermo, 1976):

Un servicio oficial administrativo encargado de velar por un cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social. (P. 749)



Así mismo Ossorio nos define como la Inspección de Trabajo (Ossorio, 1996):

(...) es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo. (P.523)

Quando la Inspección General de Trabajo, ya sea de oficio mediante una visita o mediante una denuncia apertura un expediente administrativo se sigue un proceso en el cual si la parte empleadora no comprueba haber pagado el salario mínimo y por ende cumplir con el sistema normativo laboral de conformidad con el artículo 271 bis y 272 del Código de Trabajo, se emitirá una resolución en la cual puede establecerse una sanción pecuniaria, que puede establecerse entre un mínimo de ocho salarios mínimos y un máximo de dieciocho salarios mínimos correspondientes a la actividad económica de la sanción.

Como un último aspecto quisiéramos establecer que una de las formas como la parte empleadora trata de defraudar la ley simulando que se paga el salario mínimo es mediante el fraccionamiento de los documentos obrero patronales correspondientes, pudiendo ser uno de ellos el contrato individual de trabajo, en tal sentido el Doctor Franco nos menciona (Franco López, El Acto Simulatorio y el Fraude de Ley, 2008):



(...) si uno de los contratistas no quisiera celebrar un contrato, regulado por normas inderogables y complementarias, lleva consigo el cumplimiento forzoso según el Derecho objetivo. El fraude a la ley, por adopción arbitraria de una figura contractual distinta de la laboral, o en cualquiera otra forma, implica causa ilícita o abuso del derecho; por consecuencia, tampoco exime del acatamiento de la ley. (P.208)

En concordancia con lo anterior el artículo 22 del Código de Trabajo establece: "En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social." Es decir que aunque se simule o no se incluyan el trabajador no pierde el derecho objetivo y en cuanto al empleador tendrá como consecuencia la de infringir la ley como se mencionó anteriormente.

5.3 Presentación y análisis de los resultados obtenidos del trabajo de campo en el municipio de Guastatoya del departamento de El Progreso

Guastatoya como ámbito geográfico cuenta con una extensión geográfica de doscientos sesenta y dos kilómetros cuadrados, se encuentra ubicado a 72 kilómetros de la ciudad Capital de Guatemala, perteneciente al corredor seco con un clima



semiárido, cuenta con una población aproximada de 176,632 habitantes, con 2,4 % de población migrante, 13,2% de pobreza extrema y 53,2% de pobreza (Instituto Nacional de Estadística INE, 2018).

En cuanto a información que proporciona la Inspección General de Trabajo en el Informe Anual del año 2021 no establece en sí cuantas denuncias por incumplimiento del pago del salario mínimo correspondiente al año 2021 (Inspección General de Trabajo, 2021), sin embargo parte de la información sustancial nos establece que se dieron 15 inspecciones en el sector agrícola y 832 del sector no agrícola (P.12); así mismo de las cuales se dieron 15 sanciones (P.19) de lo cual se sancionó con Q415,315.02 (P.20) por lo cual podemos inferir que en tal sentido dentro de tales sanciones corresponden por no pagar salario mínimo.

En concordancia con lo anterior y con base al trabajo de campo realizado y análisis de la legislación nacional e internacional, se establece los resultados establecidos al sector trabajador en el municipio de Guastatoya, departamento de El Progreso en las cuales se dirigió encuestas que contiene 5 preguntas fundamentales, mediante dichas encuestas se establece la opinión de los trabajadores en relación sobre el conocimiento del salario mínimo y la protección legal sobre el mismo, la misma se desarrolló en el año 2022 encuestando a trabajadores del sector privado en distintas áreas económicas de las cuales traslado los resultados, mismos que en el apartado anexos se detallarán con mayor detalle gráfico.



1) En cuanto al área de la producción donde presta sus servicios se determinó de la muestra obtenida que un treinta y cinco por ciento (35%) presta su servicio en el sector agrícola, uno cincuenta y cinco por ciento (55%) en el sector no agrícola y un diez por ciento (10%) presta su servicio en el sector maquila, estableciendo que el sector a donde mayormente presta sus servicios en el municipio es el no agrícola.

2) De de la muestra obtenida por el objeto de estudio, se logró establecer que el veinte por ciento (20%) obtienen una remuneración entre 100 o 1,500 quetzales, el cincuenta y cinco por ciento (55%) se encuentra entre 1,500 a 2,500 quetzales, otro porcentaje del veinticinco por ciento nos muestra que se encuentran entre 2,500 a o más..., podemos observar que determinar que la mayoría se encuentra comprendido en un rango de remuneración menor al salario mínimo vigente para el año 2022.

3) En cuanto si los trabajadores conocen sus derechos mínimos e irrenunciables de la muestra obtenida para el objeto de estudio, se determinó que el ochenta y cinco por ciento (85%) del sector encuestado no conoce cuáles son sus derechos mínimos e irrenunciables y el quince por ciento (15%) si, esto nos indica que hay un mayor porcentaje de trabajadores que desconocen cuáles son sus derechos laborales. 4) En la interrogante si conoce sobre la existencia de una ley que regule el salario mínimo se puede apreciar que el quince por ciento (15%) si tiene conocimiento que existe una ley que regule lo referente al salario mínimo, y un ochenta y cinco por ciento (85%)



desconocen si existe alguna norma que regule lo referente al salario mínimo, afirmando que saben que existe pero desconocen cuál es.

5) En cuanto a la última pregunta si considera importante y necesario que se elaboren políticas por medio del Gobierno a través de los medios de difusión disponibles con la finalidad de socializar la información del salario mínimo. De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que un noventa y ocho por ciento (98%) si ve factible y necesario que se elaboren políticas que tengan con finalidad brindarles la información idónea del salario mínimo. Mientras que el dos por ciento (2%) respondió de manera negativa, poniendo como excusa el tiempo del que no disponen.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El sistema jurídico además de estar compuesto por leyes, reglamentos, y demás normas del sistema normativo laboral, si bien existe un salario mínimo que es protector al trabajador podemos visualizar dentro del municipio de Guastatoya, del departamento de El Progreso que la mayoría de trabajadores del sector privado desconocen de sus derechos mínimos e irrenunciables, que desconocen sobre el Acuerdo Gubernativo emitido año con año que fija el mismo, así mismo, el rango de sus remuneraciones está por debajo de los tres tipos de salario mínimo fijados en Guatemala, por lo cual existe un incumplimiento en el pago del salario mínimo sea por desconocimiento y por fraude de ley, y que el trabajador por su estado de necesidad se ve obligado a aceptar.

De lo anterior podemos establecer que encontramos dos aspectos fundamentales, ante el incumplimiento el Estado de Guatemala debe promover en dos instancias, por un lado la socialización de este derecho mínimo con la finalidad de que pueda ser exigido por el trabajador y por ende pagado por la parte empleadora y en caso de no realizar en el municipio dicho cumplimiento promover como forma coercitiva el imperio de la ley ante el pago de la sanción ante una falta por incumplimiento en el pago del salario mínimo.





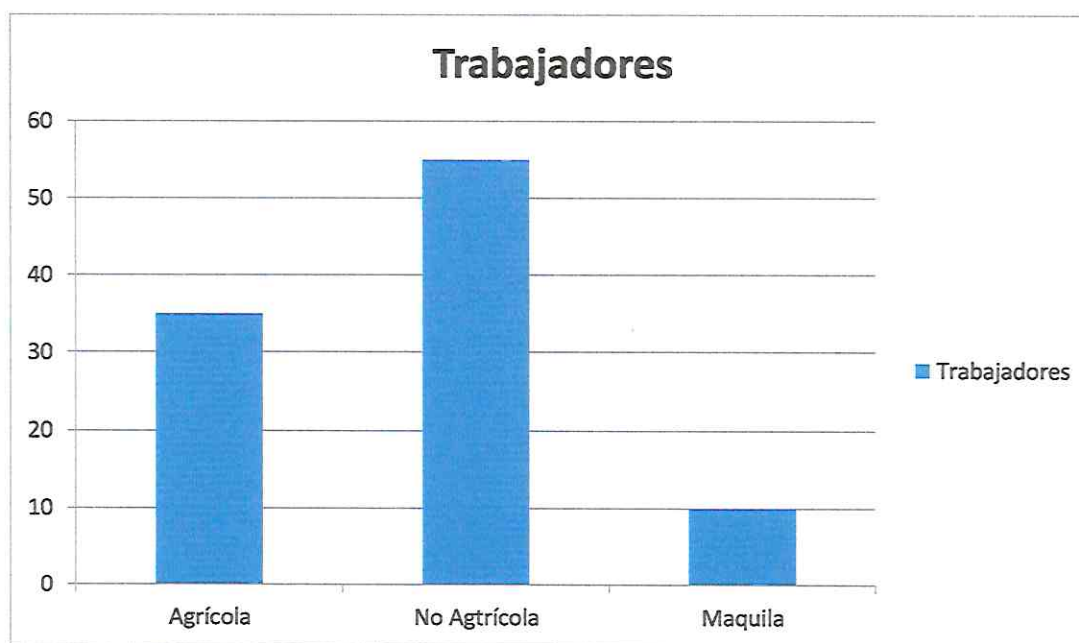
ANEXOS

ANEXO I

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS SOBRE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS AL SECTOR PRIVADO DE TRABAJADORES EN EL MUNICIPIO DE GUASTATOYA, DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO

Pregunta número 1

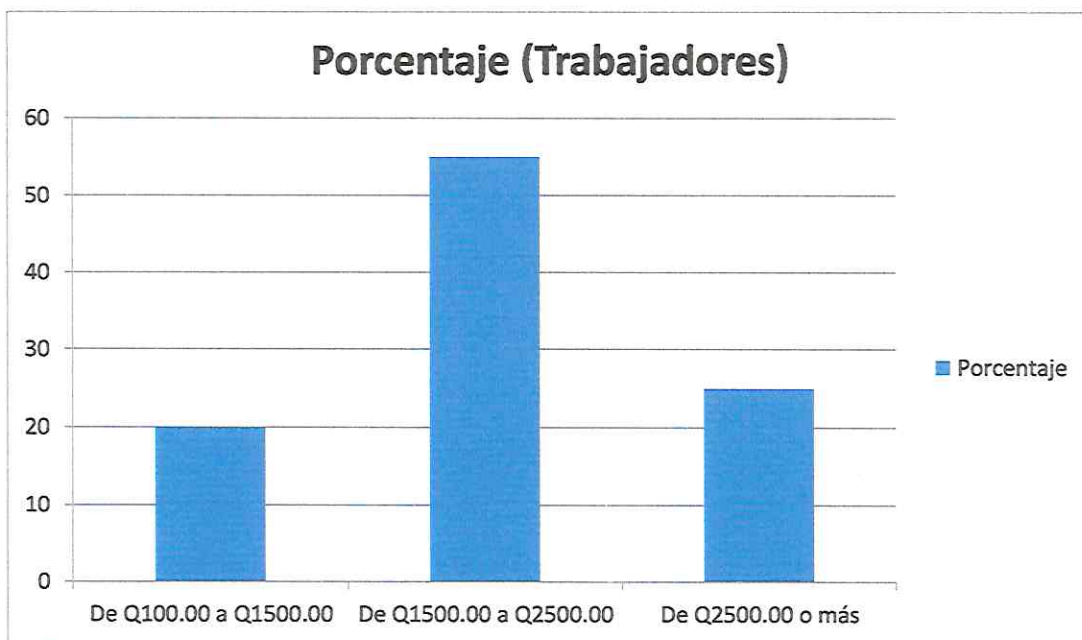
¿En qué área de la producción presta sus servicios de trabajo?





Pregunta número 2

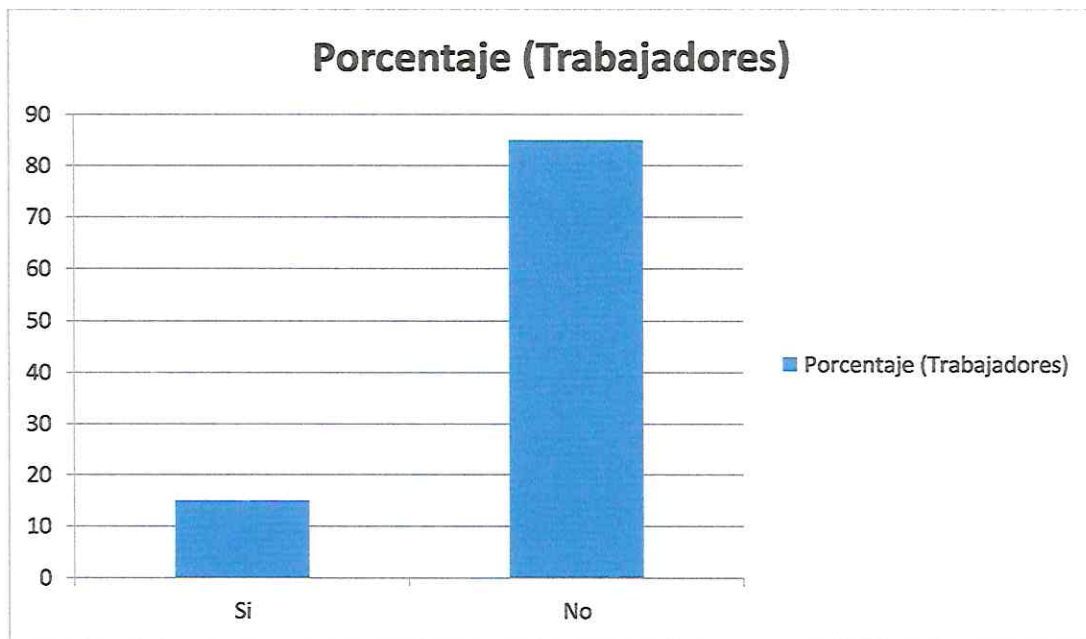
¿Indique en que rango se ubica la remuneración que usted percibe por prestar sus servicios laborales?





Pregunta número 3

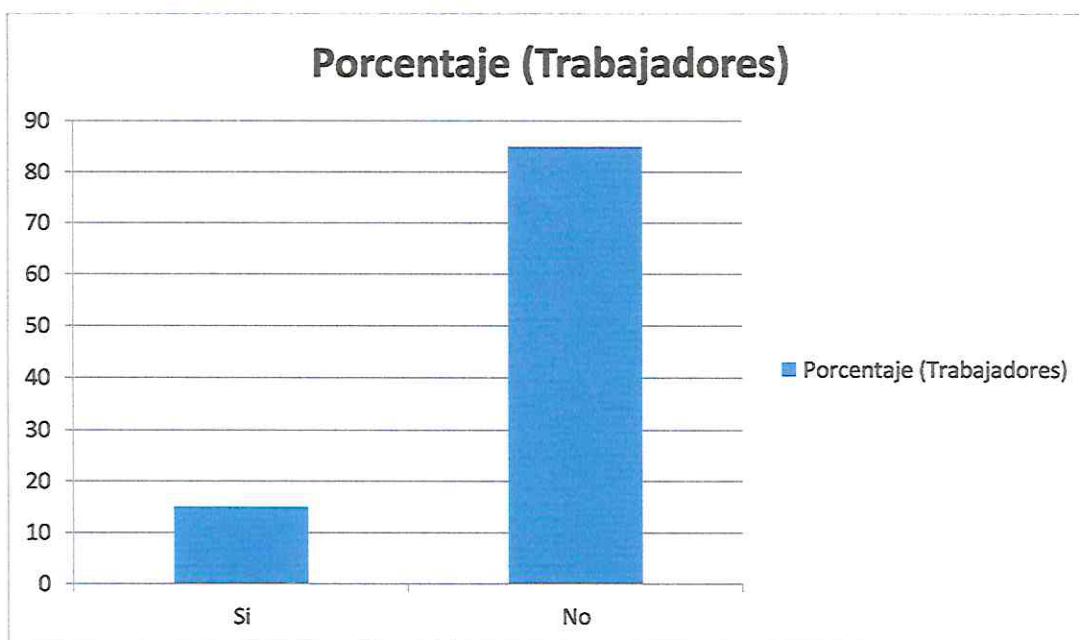
¿Conoce usted sus derechos mínimos e irrenunciables?





Pregunta número cuatro

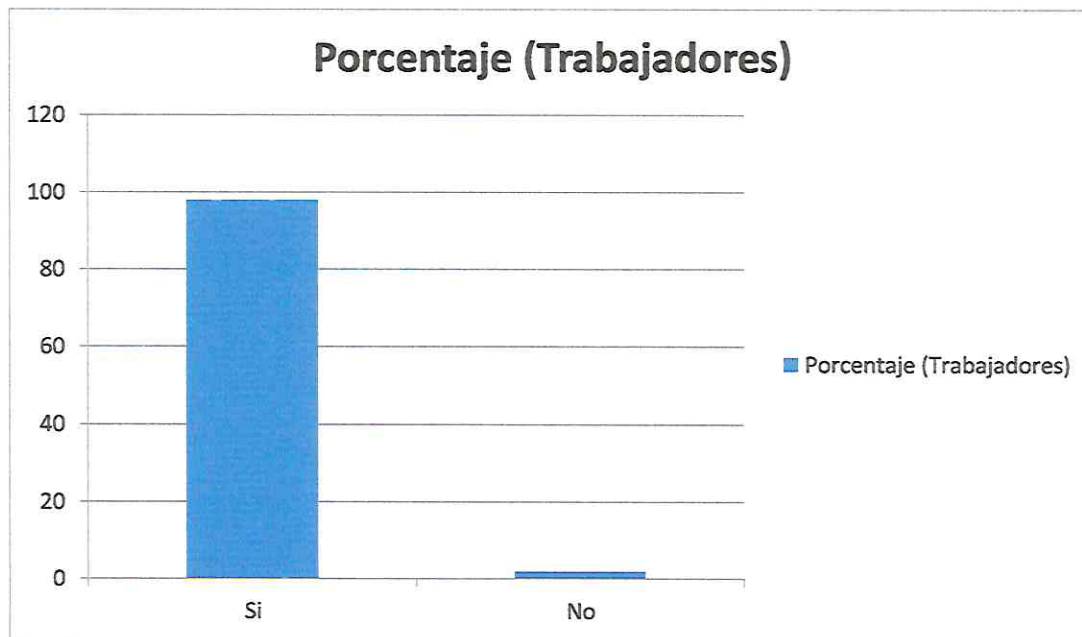
¿Conoce usted si existe una ley que regule el salario mínimo?





Pregunta número 5

¿Considera importante y necesario que se elaboren políticas por medio del Gobierno a través de los medios de difusión disponibles con la finalidad de socializar la información del salario mínimo?





ANEXO II



MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE EL PROGRESO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

BOLETA DE ENCUESTA DIRIGIDA AL SECTOR PRIVADO DE TRABAJADORES

Trabajo de tesis: “incumplimiento del pago del salario mínimo como obligación principal del empleador en el municipio de Guastatoya, departamento de El Progreso”. A continuación se le formularán una serie de preguntas con la que se le solicita responder colocando en los espacios en blanco una “X” en el espacio que estime pertinente.

Lugar y Fecha:

NOTA: la respuesta que usted brinde será confidencial y tiene como único objeto servir de fundamento para el trabajo de tesis, el cual es de carácter académico.

1. ¿En qué área productiva presta sus servicios laborales?



VARIANTES	MARQUE CON UNA "X"
Agrícola	
No Agrícola	
Maquila y exportación	

2. ¿Indique en que rango se ubica la remuneración que usted recibe por prestar sus servicios laborales?

VARIANTES	MARQUE CON UNA "X"
1. DE 100 a 1,500 Quetzales	
2. De 1,500 a 2,500 Quetzales	
3. De 2,500 Quetzales o más...	

3. ¿Conoce usted sus derechos mínimos e irrenunciables?

SI _____

NO _____

4. ¿Conoce usted si existe una ley que regule el salario mínimo?

SI _____

NO _____



5. ¿Considera importante y necesario que se elaboren políticas por medio del Gobierno a través de los medios de difusión disponibles con la finalidad de socializar la información del salario mínimo?

SI _____

NO _____



BIBLIOGRAFÍA

- Cabanellas, G. (1981). *Diccionario de derecho usual*. Buenos Aires, Argentina.: Ed. Heliasta S.R.L.
- Caire, G. (1995). *Eficacia de las Normas Internacionales del Trabajo*. Ginebra, Suiza: Ed. Rit.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH. (2011). *El Trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH: Organización de los Estados Americanos.
- De La Cueva, M. (1943). *Derecho mexicano de trabajo 2da*. México: Ed. Porrúa.
- De la Cueva, M. (1968). *Nuevo derecho Mexicano del Trabajo*. México: Ed. Porrúa.
- Esquivel Padilla, C. (2009). *Análisis Jurídico y Doctrinario de las Ventajas Económicas y su Regulación en la Legislación Laboral Vigente en Guatemala*. Guatemala: S.E.
- Franco López, C. L. (2006). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. Guatemala: Editorial Fenix.
- Franco López, C. L. (2008). *El Acto Simulatorio y el Fraude de Ley*. Guatemala: Editorial Estudiantil FENIX.
- Grisola, J. A. (1999). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis.



Guillermo, C. (1976). *Diccionario del derecho usual*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta.

Inspección General de Trabajo. (2021). *Informe Anual sobre la Labor de los Servicios de la Inspección General de Trabajo del año 2021*. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM de la Universidad Autónoma de México. (2016). *Derechos Laborales Básicos*. México: UNAM.

Instituto Nacional de Estadística INE. (2018). *Censo 2018*. Guatemala: Gobierno de la República de Guatemala .

Luis L., F. (2017). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: IUS Ediciones.

OMEBA. (1954). *Diccionario Jurídico*. Buenos Aires, Argentina: 3t.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1992). *Los Sindicatos y la OIT*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo OIT.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2022). <https://www.ilo.org/>. Recuperado el 20 de Agosto de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R085

Organización Internacional del Trabajo OIT. (s.f.). *La OIT: Qué es, Qué hace*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo OIT.



Ossorio, M. (1996). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. 2a. ed.; actualizada, corregida y aumentada. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta.

Pérez, B. (1983). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea De Alfredo y Ricardo Depalma.

Pla Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del derecho de Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma.

Ríos Reyes, H. E. El salario mínimo, su regulación e incidencias dentro de la legislación guatemalteca. (*Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales con Abogacía y Notariado*). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Legislación

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

Convenio 95, Sobre la protección del salario mínimo.

Convenio 100, Sobre Igualdad de Remuneración, de la Organización Mundial del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1961.

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



Acuerdo Gubernativo 777-94. Integración de las Comisiones Paritarias de Salarios

Mínimos para Actividades Agrícolas y No Agrícolas.

Acuerdo Gubernativo Número 1 del año 2021. Integración de la Comisión Nacional y

Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.

Acuerdo Gubernativo 7-80 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Relativo a la protección del Salario Convenio 95 OIT.