

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA VIDA DIGNA FRENTE A LA FIJACIÓN DEL
SALARIO MÍNIMO VIGENTE EN GUATEMALA"

TESIS DE GRADO

MARIA FERNANDA GODOY ROMERO

CARNET 12435-10

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA VIDA DIGNA FRENTE A LA FIJACIÓN DEL
SALARIO MÍNIMO VIGENTE EN GUATEMALA"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
MARIA FERNANDA GODOY ROMERO

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ

DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN

DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA

DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. MARTA ROSSANA CACERES LOPEZ

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. JUAN CARLOS ORTEGA RAMÍREZ

M.A. Marta Rossana Cáceres López
Abogada y notaria

Guatemala, 2 de julio de 2018.

Señores
Consejo de la Facultad
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus Central, Guatemala.

Señores miembros del Consejo

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes con el objeto de comunicarles, que por designación de ese Consejo he asesorado el trabajo de tesis de la alumna **MARIA FERNANDA GODOY ROMERO**.

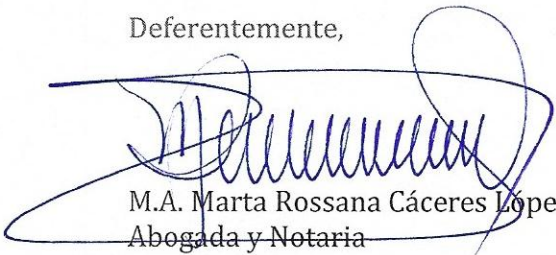
La alumna desarrolló el trabajo de investigación denominado "Legalidad de la fijación del salario mínimo y la vulneración de derechos humanos derivado de los diferentes tipos de salario mínimo establecidos por el Organismo Ejecutivo de la República de Guatemala"; tema de investigación que le fuera aprobado por el Consejo de Facultad en su momento. Durante la etapa de investigación del trabajo la alumna lo desarrolló y abordó de manera satisfactoria atendiendo tanto las observaciones que se le indicaran por mi persona, así como las adecuaciones que se realizaran oportunamente.

De esa cuenta como asesora del mencionado trabajo de investigación considero que de conformidad con el contenido del mismo el título debe ser modificado a: "Análisis del derecho a la igualdad y a la vida digna frente a la fijación del salario mínimo vigente en Guatemala", ya que el trabajo finalizado evidencia aspectos doctrinarios, legales y jurisprudenciales que sustentan el título indicado.

Al establecer que dicho trabajo de investigación reúne las formalidades requeridas, por Facultad, para ser presentado como trabajo de tesis emito **DICTAMEN FAVORABLE** a favor del mismo.

Sin otro particular me suscribo de ustedes,

Deferentemente,



M.A. Marta Rossana Cáceres López
Abogada y Notaria

Guatemala, 03 de Septiembre de 2018

M.A.
Juan Francisco Golom Nova
Director de Ejes Transversales
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Su Despacho.-

Estimado M.A. Golom Nova:

La presente tiene por objeto hacer de su conocimiento que en cumplimiento del nombramiento recaído en mi persona de ser **REVISOR DE FORMA y FONDO** de la tesis de grado que lleva por nombre: "**ANÁLISIS DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA VIDA DIGNA FRENTE A LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO VIGENTE EN GUATEMALA**", elaborada por la estudiante **MARIA FERNANDA GODOY ROMERO**, quien se identifica con el carné universitario **12435-10** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, rindo el presente informe:

1. Se procedió a dar íntegra lectura y revisión del trabajo de tesis citado, y de la mencionada revisión, se hizo de conocimiento a la estudiante **Godoy Romero** de una serie de observaciones y anotaciones necesarias para que las mismas fueran subsanadas, y así el documento cumpliera con cada uno de los requisitos de Forma y Fondo establecidos en el Instructivo de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; de los cuales la estudiante de mérito cumplió a cabalidad.
2. Se le reconoce a la estudiante **Godoy Romero** su notorio esfuerzo y dedicación para la realización de su trabajo de tesis, aportando conocimientos novedosos y criterios válidos sobre el punto desarrollado.
3. En virtud de lo anteriormente expuesto, en mi calidad de **REVISOR DE FORMA y FONDO**, otorgo a través de la presente **DICTAMEN FAVORABLE** para que la estudiante **MARIA FERNANDA GODOY ROMERO**, solicite autorización para la publicación de su tesis de grado.

Habiendo cumplido con la designación encomendada por su persona, y externando el agradecimiento por la oportunidad brindada, me suscribo ante su persona con muestras de consideración y del respeto debido.

Atentamente,


Juan Carlos Ortega Ramírez
Abogado y Notario

Licenciado

JUAN CARLOS ORTEGA RAMÍREZ

Abogado y Notario



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARIA FERNANDA GODOY ROMERO, Carnet 12435-10 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07657-2018 de fecha 30 de octubre de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA VIDA DIGNA FRENTE A LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO VIGENTE EN GUATEMALA"

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 29 días del mes de octubre del año 2018.



**LIC. CHRISTIÁN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

DEDICATORIA

A MIS PADRES: Por su apoyo incondicional, por estar ahí para mí en mis altos y bajos y amarme sobre todas las cosas, este logro se los dedico.

A MIS HERMANOS: Para que persigan sus sueños y no se den por vencidos.

A MI ABUELITA: Por estar siempre al pendiente mío.

A MI PROMETIDO: Luis Roberto, por creer en mí, por escucharme y no dejar de presionarme para alcanzar esta meta.

A MI AMIGA: Lucky Gutiérrez por ser una buena amiga, ser una guía, por tu paciencia y compartir conmigo tu conocimiento.

RESPONSABILIDAD

La autora es la única responsable por el contenido del presente trabajo,
incluyendo las conclusiones y recomendaciones alcanzadas

LISTADO DE ABREVIATURAS

CIT	CONFERENCIAS INTERNACIONAL DEL TRABAJO
CPRG	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
OIT	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
ONU	ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

RESUMEN EJECUTIVO

Los derechos humanos son esenciales en la vida cotidiana, y siendo el trabajo catalogado como un derecho humano, es indispensable que este derecho se proteja para la subsistencia del ser humano y de su familia. La Organización Internacional de Trabajo es la encargada de promover el desarrollo y protección de los derechos laborales de las personas, emitiendo convenios que contienen normas, derechos y principios laborales, su fin primordial es guiar y reforzar la legislación de los países miembros que ratifican los convenios.

El derecho a una vida digna se encuentra vinculado a la garantía y observancia de otros derechos como el de igualdad, salud, educación, integridad personal, trabajo, entre otros, que en la práctica han sido vulnerados en perjuicio de las personas, especialmente del área rural o las que no tienen acceso a una mejor preparación académica, de ahí la importancia de garantizar a cada persona el cumplimiento de estos en la vida diaria.

El salario debe ser una remuneración acorde al servicio prestado o a la tarea realizada, no obstante existe un parámetro que el Estado debe fijar para velar por que los trabajadores reciban una remuneración que alcance para subsistir. El salario mínimo es una cantidad fijada anualmente y con la que se pretende que los empleadores no violenten el derecho a una vida digna, sin embargo en el caso de Guatemala, el salario mínimo que se fija está muy por debajo de cubrir las necesidades básicas de los guatemaltecos y sus familias.

ÍNDICE

Introducción	I
<u>Capítulo 1: Derechos Humanos</u>	
1.1. Derechos humanos	1
1.1.1. Origen y antecedentes	1
1.1.2. Conceptos y nociones generales	3
1.1.3. Derechos Laborales	4
1.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)	5
1.2.1. Antecedentes	6
1.2.2. Convenios	8
1.2.2.1. Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	9
1.2.2.2. Convenio 95 sobre la protección del Salario, 1949	9
1.2.2.3. Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	11
1.2.2.4. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951	11
1.2.2.5. Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	12
1.3. Derecho Internacional de los Derechos Humanos con Relación al Derecho Interno de Guatemala (Art. 46 CPRG)	13
<u>Capítulo 2: Derecho de Trabajo</u>	
2.1. Derecho de trabajo	19
2.1.1. Antecedentes internacionales	19
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.1.3. Conceptos y Definiciones	31
2.1.4. Derechos sociales (Art. 102 CPRG)	32

2.1.4.1.	Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna (artículo 102, literal a);	33
2.1.4.2.	Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley (artículos 102, literal b);	33
2.1.4.3.	Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad (artículos 102, literal c);	34
2.1.4.4.	Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precios no mayor de su costo (artículo 102, literal d);	34
2.1.4.5.	Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley (artículos 102, literal f);	35
2.2.	Derecho a la Igualdad	36
2.2.1.	Antecedentes	36
2.2.2.	Concepto	38
2.3.	Derecho a la vida digna	38
2.3.1.	Nociones generales	39
2.3.2.	Concepto	39

Capítulo 3: Salario y Obligaciones tutelares del Estado

3.1.	Salario	41
3.1.1.	Conceptos y Definiciones	41
3.1.2.	Integración	43
3.1.3.	Formas de fijación	47
3.1.4.	Garantías protectoras	52
3.1.4.1.	Medidas protectoras contra posibles abusos del patrono;	55
3.1.4.2.	Medidas de protección contra los acreedores del trabajador;	57
3.1.4.3.	Medidas protectoras contra los acreedores del patrono;	58

3.1.4.4. Medidas protectoras de la familia del trabajador;	58
3.2. Salario Mínimo	59
3.2.1. Antecedentes	59
3.2.2. Concepto	60
3.2.3. Origen de la fijación del Salario Mínimo como obligación estatal	62
3.2.4. Comisiones paritarias	62
3.2.5. Clasificación del Salario	63
3.2.5.1. Actividades Agrícolas	64
3.2.5.2. Actividades no Agrícolas	65
3.2.5.3. Actividad Exportadora y de Maquila, regulada por el Decreto 29-89 del Congreso de la República y sus reformas	67
3.3. Obligación del Estado en materia de Derechos Humanos protegiendo el Derecho de Trabajo	67
3.4. Obligación tutelar al momento de fijar el salario mínimo	68
3.5. Organismo Ejecutivo y la fijación del salario mínimo	71
3.6. Jurisprudencia en material laboral, enfocada al salario mínimo	71

Capítulo 4: Presentación, análisis y discusión de resultados

4.1. Presentación, análisis y discusión de resultados	77
4.1.1. Entrevistas	77
4.1.2. Cuadro de Cotejo	82
Conclusiones	86
Recomendaciones	87
Referencias	88
Anexos	99

INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo realización y subsistencia del ser humano, es fundamental el derecho al trabajo sin él las personas no pueden optar a un salario, con el que puedan pagar los elementos básicos para su subsistencia y la de sus dependientes. El trabajo es una de las actividades principales de la persona humana, pues la dignifica, la hace sentir útil, capaz de proporcionar sustento a sus dependientes, y de realizarse como persona. El salario mínimo existe como parámetro de garantía para todas las personas frente a un empleador, en virtud de un salario que es fijado anualmente con atención al costo de las necesidades básicas, sin embargo incontables veces, en vez de ser un aporte a la economía de los trabajadores, se convierte en una carga, ya que con el salario percibido no logra resolver sus necesidades más ingentes.

El objetivo general del presente trabajo de investigación es determinar si se garantiza y se respeta el derecho a la igualdad y a la vida digna frente a la fijación del Salario Mínimo vigente en Guatemala. Analizando jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad y derecho comparado para establecer si la legislación nacional que se aplica, coincide o no con la de otros países o debería hacerse cambios en la misma para lograr obtener avances significativos. En ese sentido se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la situación actual de la garantía y el respeto del derecho a la igualdad y a la vida digna frente a la fijación del Salario mínimo vigente en Guatemala?

Para alcanzar el objetivo general y responder a la pregunta de investigación, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Conceptualizar los Derechos Humanos y los aspectos que estos abarcan, en la vida de las personas en el ámbito laboral; Analizar los derechos mínimos que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala; Determinar las obligaciones que el Estado de Guatemala posee en materia laboral, para la fijación del salario mínimo y protección del Derecho de Trabajo; Comparar la situación de los salarios mínimos en el Estado de Guatemala, con la situación en otros países a nivel

Centroamericano; y analizar la jurisprudencia Constitucional que aborda el tema de los salarios diferenciados.

Los instrumentos utilizados para la investigación de campo fueron entrevistas, las cuales fueron dirigidas a docentes de derecho laboral, abogados y notarios con experiencia en el ramo laboral, jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, y Ex Ministro de Trabajo y Previsión Social. También se utilizaron cuadros de cotejo comparando en ellos la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de trabajo con tres países centroamericanos y uno latinoamericano.

A través de la presente investigación se busca determinar cómo influye la fijación del salario mínimo en Guatemala y el impacto que este tiene frente a los trabajadores en su vida cotidiana. En el presente trabajo de investigación se analizará el salario mínimo fijado para el año dos mil dieciocho en la República de Guatemala. Al tratarse de un tema de la vida cotidiana, no se encontraron límites ni obstáculos para el desarrollo de esta investigación.

Como aporte se pretende que los trabajadores comprendan que no deben conformarse con un salario por debajo del mínimo, es más ni siquiera el mínimo deben exigir, conviene hacer valer sus derechos como personas y erradicar el conformismo; que los patronos sean conscientes que con el mínimo fijado actualmente, no alcanza para cubrir necesidades básicas y que el Estado pueda adoptar medidas para que en el futuro el salario mínimo sea acorde al incremento de la canasta básica.

Capítulo 1

Derechos humanos

1.1. Derechos humanos

Para abordar el tema, es importante determinar el origen y los antecedentes de los derechos humanos, así como la definición que los diferentes autores proporcionan para su estudio y desarrollo. Los términos que son utilizados como sinónimos o para referirse a los derechos humanos son: derechos fundamentales, derechos morales, derechos del ciudadano, derechos naturales, entre otros. Cuando los autores definen las expresiones antes mencionadas, se observa que en esencia se está describiendo a los derechos inherentes a la persona humana.

Cabe mencionar que el derecho de trabajo está implícito en los derechos humanos, situación que es notable ya que todas las personas necesitan comida, vestimenta, un techo, etc., por lo que los individuos necesitan una fuente que le genere ingresos, para que con ello alcancen una vida digna para ellos y sus familias. Por lo anterior, se discute que los derechos humanos surgen por una razón muy sencilla, todos los derechos vienen adheridos a la calidad de ser humano, la persona es igual a ser humano.

1.1.1. Origen y antecedentes

Se partirá desde el fin de la Edad media, con la reforma de la Iglesia Católica liderada por Martín Lutero, como se conoce, la iglesia estuvo inmiscuida en los asuntos políticos y tenía una participación activa, dicha reforma sustituyó la idea de Aristóteles de lo general por lo individual, de ahí es que se desencadenan las tendencias sobre el individualismo y se le da la bienvenida

al término de **derechos humanos** gracias a Thomas Hobbes en el siglo XVII.¹ Posterior a la reforma de la iglesia católica, en Inglaterra se elaboraron tres documentos relevantes, que marcan la historia por su contenido de derechos políticos y derechos civiles, siendo estos:

1. En el año 1628 se creó el Acta sobre la petición de Derechos la cual se basa y reitera algunas nociones de la ya existente Carta Magna de las libertades de Inglaterra o Carta Magna (como comúnmente se le conocía).²
2. En el año 1679 se proclamó el Acta sobre el Habeas Corpus, el cual fue de suma importancia, ya que es el acta que dio vida y reguló, entre otras instituciones jurídicas, el Amparo,³ acción que se conoce en la actualidad, encargada de proteger a las personas contra las violaciones a sus derechos.⁴
3. En el año 1689 el parlamento impuso el Acta sobre Ley de Derechos (Bill of Rights) para evitar que el Rey decretara normativas sin su consentimiento e instaurara el catolicismo. Dicha acta debía ser firmada antes de que el nuevo monarca aceptara el cargo.⁵

A pesar de haber plasmado derechos civiles y políticos en los documentos señalados anteriormente en Inglaterra, y en vez de que esas ideas fueran propagadas por todo el continente europeo, fue un pueblo de Inglaterra quien tomo esas ideas innovadoras y se trasladó con diferentes creencias religiosas al continente americano, cada grupo de personas formaban una colonia, y cada colonia profesaba creencias religiosas diferentes, es así como surgen las primeras trece colonias americanas, con influencias Inglesas.⁶

¹ Figueroa Pla, Uldaricio; *Organismos Internacionales: teorías y sistemas universales*; Santiago de Chile; RIL editores; 2010; página 265.

² *Ibid.*, página 65.

³ *Loc.cit.*

⁴ Molinares Hassan, Viridiana; *Notas sobre constitución, organización del estado y derechos humanos*; Colombia; Editorial Universidad del Norte; 2011; 2ª Edición; Página 81.

⁵ Figueroa Pla, Uldaricio; *óp cit.*, página 67.

⁶ *Loc.cit.*

Es en año 1776, en busca de la separación de la Corona Británica, que el pueblo de Virginia lideró una rebelión en contra de esta, y como consecuencia, los representantes del pueblo de Virginia redactaron “The Virginia Declaration of Rights” y su traducción al español Declaración de Derechos de Virginia, el 12 de junio del año 1776, la cuál es el primer antecedente de derechos humanos a nivel mundial. Se dice que la Declaración de Derechos de Virginia, influyó positivamente en numerosos documentos redactados posteriormente, tales como The United States Declaration of Independence, la cual fue aprobada el 4 de julio del año 1776 por el Congreso en Filadelfia, The United States Bill of Rights en el año 1789 y por último la Declaración de los derechos del hombre y ciudadanos aprobado en el año 1789 como parte de la Revolución Francesa.⁷

1.1.2. Conceptos y nociones generales

Algunos autores aseguran que la primera persona en utilizar y definir la expresión **Derechos del Hombre** fue el filósofo inglés Thomas Hobbes, quien afirmó que es *“un derecho subjetivo natural consistente en la libertad que posee todo hombre de usar su poder como quiera.”*⁸ Se puede concretar también que es un derecho basado en el sentido común, ya que es aplicado para el ser humano por su calidad como tal, y para que tenga una buena existencia dentro de una sociedad. En cuanto al fragmento de la anterior aseveración “usar su poder como quiera”, se difiere ya que para evitar que sobre pasen los límites, existe un ordenamiento jurídico que regula la conducta humana.

El autor Jose Luis Rey Pérez, en el libro **El discurso de los derechos: una introducción a los derechos humanos**, menciona que posiblemente el

⁷ *Loc.cit.*

⁸ *Íbid.*, Página 63.

término original acuñado para referirse a los derechos humanos fue la denominación **Derechos Naturales**; y por derechos naturales se define “*que el ser humano tiene unos derechos por el simple hecho de ser persona que se deriva de su naturaleza.*”⁹ Cabe mencionar que esta definición está más orientada a la corriente iusnaturalista, ya que toma los derechos como inherentes a la persona humana por su simple condición, sin embargo, se concretiza de que el término derechos humanos tiene un concepto dualista como corriente iusnaturalista y positivista, por qué es inherente a los seres humanos, pero debe ser plasmada en un ordenamiento jurídico.¹⁰

El jurista y autor del libro Lecciones de derechos fundamentales, Gregorio Peces-Barba, citado por el autor Jose Luis Rey Pérez, acuñó el concepto dualista, dicho concepto parte de la idea de que: “*los derechos humanos no son propiamente tales hasta que no están positivizados*”¹¹. Una definición para los derechos humanos partiendo de lo anterior, sería “*pretensiones morales (que recogen los valores universales y objetivos de dignidad, libertad, igualdad, seguridad y solidaridad) justificadas que han sido reconocidas por el ordenamiento como jurídicas, esto es como normas del Derecho imperativas.*”¹² Lo cual define que los derechos que las personas tienen por su simple naturaleza pasan a formar o a completar su definición como derechos, hasta que son plasmados en una legislación.

1.1.3. Derechos Laborales

El tema de Derechos Laborales se abordará en el capítulo 2 del presente trabajo de investigación, por lo anterior, se hará únicamente una breve reseña de qué son los derechos laborales partiendo de la idea que el derecho al

⁹ Rey Pérez, Jose Luis; *El discurso de los derechos: una introducción a los derechos humanos*; España; Universidad Pontificia de Comillas; 2011; Página 20.

¹⁰ Amnistía internacional; Historia de los derechos humanos; iusnaturalismo y positivismo; Disponibilidad y acceso: <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/es/historia/inf-intro3.html>; fecha de consulta: 12 de marzo de 2018.

¹¹ Rey Pérez, Jose Luis; *óp cit.*, Página 25.

¹² *Loc.cit.*

trabajo es un derecho fundamental y está reconocido y plasmado como un derecho a la persona humana. Este derecho surge con la necesidad de proteger a las personas de vejámenes sufridos a lo largo de la historia iniciando con las servidumbres y esclavitud, miles de años de malos tratos y condiciones deplorables a la hora de desempeñar actividades para lograr llevar sustento a sus hogares.

Los primeros avances para el reconocimiento del derecho laboral, fueron la abolición de la esclavitud y servidumbre, así como los levantamientos por parte de los obreros, posterior a la Revolución Industrial.¹³ Las múltiples manifestaciones de desacuerdo, dieron como resultado que los Gobiernos empezaron a involucrarse para proteger y frenar los abusos cometidos por parte de los empleadores, con esta acción los Estados estaban reconociendo que se necesitaba regular de alguna manera el trabajo.¹⁴ El derecho de trabajo fue incluido entre los derechos humanos para ser reconocidos internacionalmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.¹⁵

1.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organismo especializado o también llamado agencia especializada, autónoma que trabaja dentro la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuya finalidad es promover los derechos labores internacionales y la formulación de políticas, programas y estándares internacionales para mejorar las condiciones

¹³ Fernández Sánchez, Leodegario; *Derecho del trabajo y seguridad social*; España; UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia; 2013; Página 69.

¹⁴ Valverde, Antonio Martín, Fermín Rodríguez-Sañudo y Joaquín García Murcia; *Derecho del trabajo*; España; Difusora Larousse-Editorial Tecnos; 2014; 22ª Edición; Páginas 53.

¹⁵ Naciones Unidas; La organización; La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Disponibilidad y acceso: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>; fecha de consulta: 12 de marzo de 2018.

de trabajo buscando la libertad de asociación, la abolición del trabajo forzado y la igualdad de oportunidades y tratamientos.¹⁶

1.2.1. Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo, la cual será llamada en el curso del presente trabajo simplemente como –OIT-, se funda gracias al Tratado de Versalles el cual fue firmado el 28 de junio de 1919 y entro en vigor el 10 de enero de 1920, este tratado puso fin a la primera Guerra Mundial y está estructurado por partes y la parte XIII corresponde al apartado de Trabajo, en el cual establece: “*Se funda una organización permanente encargada de trabajar en la realización del programa expuesto en el preámbulo*”.¹⁷

La constitución de la OIT fue elaborada por una Comisión de trabajo, la cual estaba integrada por representantes de nueve países; y el resultado fue crear una organización triple (Representantes de: Gobierno, trabajadores y patronos), el Consejo de Administración, quien es su órgano ejecutivo está conformado por 28 representantes de gobierno, 14 representantes de los empleadores y 14 representantes de los trabajadores, para hacer un total de 56 personas.¹⁸ El primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo fue el francés Albert Thomas, y su sede está ubicada en Suiza, Ginebra desde el año 1920.¹⁹

¹⁶ Naciones Unidas; La organización; Fondos, Programas, Agencias; Disponibilidad y acceso: <http://www.un.org/es/sections/about-un/funds-programmes-specialized-agencies-and-others/index.html>; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

¹⁷ Dipublico.org Derecho Internacional; Tratado de Paz de Versalles (1919) en Español; Artículo 387; Disponibilidad y acceso: <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

¹⁸ International Labour Organization; Normlex; Constitución de la OIT; Artículo 7; Consejo de Administración; Disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

¹⁹ Organización Internacional del trabajo; Acerca de la OIT; Orígenes e Historia; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>; fecha de consulta 19 de enero de 2018.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo, la cual será llamada en el curso del presente trabajo simplemente como –CIT- se llevó a cabo en Washington, DC, en octubre del año 1919, aprobando así los primeros convenios que versaban sobre: “*horario de trabajo, desempleo, protección a la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.*”²⁰ Luego surge la necesidad de implementar un ente supervisor y es por eso que entre los años 1925 y 1926 se creó un Comité de Expertos, integrado por juristas de todas partes del mundo con el fin de supervisar la aplicación de las normas internacionales, actualmente sigue funcionando y los integrantes son nombrados por el Consejo de Administración para un período de tres años.²¹

En Filadelfia el 10 de mayo del año 1944 se llevó a cabo la vigésima sexta reunión de la OIT, en la que la Conferencia General adopta la Declaración de los fines y objetivos de la OIT, la cual está incluida en la Constitución de la OIT como anexo.²² En el año 1946 la OIT se convirtió una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas.²³ Guatemala se convierte en miembro de la OIT del año 1919 al año 1938, luego vuelve a ser miembro el 19 de octubre del año 1945, hasta la fecha.²⁴

²⁰ *Loc.cit.*

²¹ Organización Internacional del trabajo; Normas de trabajo; Aplicación y promoción de las normas; La comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>; fecha de consulta: 13 de marzo de 2018.

²² Organización Internacional del trabajo; Página de entrada Normlex; Documentos básicos; Constitución de la OIT; Anexo; Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia); Disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#declaratio; fecha de consulta: 13 de marzo de 2018.

²³ Naciones Unidas Guatemala; OIT; Disponibilidad y acceso: <http://onu.org.gt/onu-en-guatemala/agencias/oit/>; fecha de consulta: 13 de marzo de 2018.

²⁴ Organización Internacional del trabajo; Página de entrada Normlex; Ratificaciones por país; Guatemala; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11001>; fecha de consulta: 13 de marzo de 2018.

1.2.2. Convenios

Es considerado como una fuente del Derecho Internacional público, es indiferente si se le denomina tratado y/o acuerdo, y el autor Larios Ochaita define al tratado como: “*un acuerdo escrito entre dos o más Estados que establecen normas de conducta, de cooperación, de política.*”²⁵ La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados en su parte I, artículos 2, literal a, establece: “*se entiende por ‘tratado’ un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, que conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.*”²⁶ Dentro de la división que la OIT hace de normas internacionales, están los convenios y los define como: “*tratados internacionales legalmente vinculante que pueden ser ratificados por los Estados Miembros.*”²⁷

De acuerdo al consejo de administración de la OIT los convenios pueden clasificarse en:

- a) Fundamentales: abordan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- a) De gobernanza (prioritarios): importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales.
- b) Técnicos.²⁸

²⁵ Larios Ochaita, Carlos; *Derecho Internacional Público*; Guatemala; editorial Maya’ Wuj; 2010; 8ª edición; página 31.

²⁶ Dipublico.org Derecho Internacional; Convención de Viena sobre el derecho de los tratados (1969); Disponibilidad y acceso: <https://www.dipublico.org/3354/convencion-de-viena-sobre-el-derecho-de-los-tratados-1969/>; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

²⁷ Organización Internacional del trabajo; Normas del trabajo; Introducción a las normas; Convenios y recomendaciones; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>; fecha de consulta: 13 de marzo de 2018.

²⁸ Organización Internacional del trabajo; Normas del trabajo; Introducción a las normas; Convenios y recomendaciones; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

Partiendo de la definición, a continuación se dará a conocer los convenios en materia de Derecho de trabajo que Guatemala, como Estado miembro de la OIT, ha ratificado.

1.2.2.1. Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

Es un convenio clasificado como técnico, fue adoptado en la undécima reunión de la CIT el 16 de junio del año 1928, el cual consta de once artículos. Guatemala como Estado miembro, aprobó el convenio el 13 de abril del año 1961, mediante el decreto número 1439 del Congreso de la República, lo ratificó el 20 de abril del año 1961 y fue publicado en el Diario de Centroamérica el 9 de mayo del año 1961, actualmente se encuentra en vigor. Se registró el 4 de mayo del año 1961, en la Oficina Internacional del Trabajo.²⁹

El objetivo de este convenio es que todos los estados miembros establezcan un método eficaz para la fijación de salarios dirigido hacia todos los sectores y por consiguiente deberá tomar medidas necesarias para controlar y sancionar en caso no se acaten las nuevas disposiciones.³⁰

1.2.2.2. Convenio 95 sobre la protección del Salario, 1949

Este convenio está clasificado como convenio técnico, internacionalmente entró en vigor el 24 de septiembre del año 1952, fue adoptado en la trigésima segunda reunión de la CIT el 01 de julio del año 1949 y consta de veintisiete artículos. Guatemala como Estado miembro, aprobó el convenio el 07 de

²⁹ Ministerio de Relaciones Exteriores Gobierno de la República de Guatemala; Tratados Internacionales Vigentes; Consulta de tratados internacionales vigentes; Disponibilidad y acceso: http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

³⁰ Organización Internacional del Trabajo; Convenios 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos; 1928.

noviembre del año 1951, mediante el decreto legislativo número 843, lo ratificó el 28 de enero del año 1952 y fue publicado en el Diario de Centroamérica el 12 de febrero del año 1952, actualmente aún se encuentra en vigor, se registró el 13 de febrero del año 1952 en la Oficina Internacional del Trabajo.³¹

El objeto de este convenio es establecer la forma, lugar, tiempo y procedimiento de pago; la prohibición expresa del pago del salario con bebidas embriagantes o drogas; regulación de los economatos para evitar que los empleadores se excedan con el fin de obtener más utilidades y perjudiquen a los trabajadores; los descuentos salariales y el embargo del mismo, se harán con observancia a los límites fijados por la legislación nacional; en caso de que la empresa quiebre, los trabajadores serán los acreedores preferentes; y en todo momento deberá de dar a conocer al trabajador las condiciones del salario y la integración del mismo.³²

El artículo 15 del convenio 95 sobre la protección al salario, establece: “*La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:*

- (a) ponerse en conocimiento de los interesados;*
- (b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;*
- (c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;*
- (d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.”³³*

A pesar de que esté clasificado como un convenio técnico, se considera que por su contenido se debió de clasificar como un convenio fundamental, ya que apunta a que es esencialmente importante lo plasmado en él.

³¹ Ministerio de Relaciones Exteriores Gobierno de la República de Guatemala; Tratados Internacionales Vigentes; Consulta de tratados internacionales vigentes; Disponibilidad y acceso: http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

³² Organización Internacional del trabajo; Convenio 95 sobre la protección del salario; 1949.

³³ Organización Internacional del Trabajo; Convenio 95 sobre la protección del salario, 1449.

1.2.2.3. Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951

Está clasificado como Convenio técnico, fue adoptado en la trigésima cuarta reunión de la CIT el 28 de junio del año 1951 y consta de quince artículos. Guatemala como Estado miembro, aprobó el convenio el 09 de junio de 1961, mediante el decreto número 1459 de Congreso de la República, lo ratificó el 22 de junio de 1961 y fue publicado en el Diario de Centroamérica el 13 de octubre del año 1961, actualmente aún se encuentra en vigor. El instrumento se registró el 04 de agosto del año 1961.³⁴

El objeto de este convenio es la fijación de un salario especial para trabajadores del sector agrícola, y en este caso si se permite el pago parcial del salario mínimo en especie, previo acuerdo entre las partes, siempre y cuando el producto este valorado a un precio justo. De igual forma obliga a los Estados miembros a implementar procesos para determinar y graduar, de acuerdo a ciertos análisis el salario que le corresponde a éste determinado sector.³⁵

1.2.2.4. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951

Es clasificado como Convenio fundamental, internacionalmente entró en vigor el 23 de mayo del año 1953, fue adoptado en la trigésima cuarta reunión de la CIT el 29 de junio del año 1951 y consta de catorce artículos. Guatemala como Estado miembro, aprobó el Convenio el 08 de junio del año 1961, mediante el decreto número 1454 del Congreso de la República, lo ratificó el 22 de junio

³⁴ Ministerio de Relaciones Exteriores Gobierno de la República de Guatemala; Tratados Internacionales Vigentes; Consulta de tratados internacionales vigentes; Disponibilidad y acceso: http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

³⁵ Organización Internacional del trabajo; Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura); 1951.

del año 1961 y fue publicado en el Diario de Centroamérica el 21 de septiembre del año 1961, actualmente aún se encuentra en vigor.³⁶

Todos los instrumentos internacionales deberán ser registrados luego de ser ratificados por el país miembro, dando aviso al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, para su registro, este convenio fue registrado el 2 de agosto del año 1961.³⁷ Su objetivo es promover la igualdad de remuneración entre hombre y mujer, tomando en cuenta los antecedentes de segregación hacia la mujer, devaluando su mano de obra, frente a la de un hombre. Busca promover la no discriminación de sexo a la hora de fijar un salario para un trabajo de la misma índole. Dentro de uno de los considerandos resalta que será un principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por de igual valor.³⁸

1.2.2.5. Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Según los registros del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Guatemala no existe decreto emitido por el Congreso de la República de Guatemala; sin embargo Guatemala lo ratificó y se adhirió el 03 de mayo del año 1998 y lo publicó en el Diario de Centroamérica el 11 de agosto del año 1988.³⁹ No siendo necesaria la aprobación legislativa, fundamentados en el artículo 171, literal L de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que dentro de las atribuciones del Congreso de la República

³⁶ Ministerio de Relaciones Exteriores Gobierno de la República de Guatemala; Tratados Internacionales Vigentes; Consulta de tratados internacionales vigentes; Disponibilidad y acceso: http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

³⁷ Organización Internacional del trabajo; Convenio 100 sobre igualdad de remuneración; Artículo 5; 1951.

³⁸ *Loc.cit.*

³⁹ Ministerio de Relaciones Exteriores Gobierno de la República de Guatemala; Tratados Internacionales Vigentes; Consulta de tratados internacionales vigentes; Disponibilidad y acceso: http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

de Guatemala está la aprobación, antes de su ratificación, de los convenios internacionales y señala los casos específicos.⁴⁰

Está clasificado como convenio técnico, internacionalmente entró en vigor el 29 de abril del año 1972, fue adoptado en la quincuagésima cuarta reunión de la CIT el 22 de junio del año 1970, el mismo consta de catorce artículos, y fue registrado el 14 de junio del año 1988.⁴¹ Dentro de los considerandos se explica la necesidad de complementar los convenios anteriormente ratificados, protegiendo así a los trabajadores de remuneraciones realmente bajas y que observe las necesidades de los países que aún se encuentren en desarrollo. Se menciona que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley y los empleadores que no lo apliquen incurrirán en sanciones; lo que se deberá tomar en cuenta para la fijación de salarios mínimos y toma de medidas para garantizar que se aplique.

1.3. Derecho internacional de los derechos humanos con relación al Derecho Interno de Guatemala (Art. 46 CPRG)

El artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: *“Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho*

⁴⁰ Asamblea Nacional Constituyente; Constitución Política de la República de Guatemala; *óp.cit.*; Artículo 171, literal L. “1) Afecten a leyes vigentes para las que esta Constitución requiera la misma mayoría de votos; 2) Afecten el dominio de la Nación, establezcan la unión económica o política de Centroamérica, ya sea parcial o total, o atribuyan o transfieran competencias a organismos, instituciones o mecanismos creados dentro de un ordenamiento jurídico comunitario concentrado para realizar objetivos regionales y comunes en el ámbito centroamericano; 3) Obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del Presupuesto de Ingresos Ordinarios o cuando el monto de la obligación sea indeterminado; 4) Constituyan compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitraje internacionales; 5) Contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional.”

⁴¹ Ministerio de Relaciones Exteriores Gobierno de la República de Guatemala; Tratados Internacionales Vigentes; Consulta de tratados internacionales vigentes; Disponibilidad y acceso: http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx; fecha de consulta: 08 de marzo de 2018.

*interno.*⁴² Este artículo se interpreta de la siguiente manera: todo acuerdo, convenio y/o tratado internacional únicamente en materia de Derechos Humanos, siempre y cuando Guatemala lo haya ratificado, tiene preferencia en cuanto su aplicación, sobre el derecho interno, siempre y cuando el derecho interno colisione con lo estipulado internacionalmente.

Existen varios pronunciamientos que la Corte de Constitucionalidad ha hecho respecto a la preminencia del Derecho internacional sobre el derecho interno en Guatemala, de los cuales se destacará algunos a continuación, estos ayudarán a clarificar para el presente trabajo la interpretación del artículo en mención:

*“(...) esta Corte estima conveniente definir su posición al respecto. Para ello parte del principio hermenéutico de que la Constitución debe interpretarse como un conjunto armónico, en el significado de que cada parte debe determinarse en forma acorde con las restantes, que ninguna disposición debe ser considerada aisladamente y que debe preferirse la conclusión que armonice y no la que coloque en pugna a las distintas cláusulas del texto. En primer término, el hecho de que la Constitución haya establecido esa supremacía sobre el Derecho interno debe entenderse como su reconocimiento a la evolución que en materia de derechos humanos se ha dado y tiene que ir dando, pero su jerarquización es la de ingresar al ordenamiento jurídico con carácter de norma constitucional que concuerde con su conjunto, pero nunca con potestad reformadora y menos derogatoria de sus preceptos por la eventualidad de entrar en contradicción con normas de la propia Constitución, (...)”*⁴³

⁴² Asamblea Nacional Constituyente; Constitución Política de la República de Guatemala y sus reformas de 1985; artículo 46.

⁴³ Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 280-90; Sentencia de fecha 19 de octubre de 1990; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>; fecha de consulta: 12 de marzo de 2018.

El propio texto Constitucional, deja abierta la posibilidad de ir adaptando el ordenamiento jurídico con el paso de los años, sin embargo, el artículo es claro con indicar que únicamente se aceptará normativa internacional sobre derechos humanos, dándole cabida como rango igual no superior a éste, el cual deberá de interpretarse de manera que no contravenga las disposiciones propias de la Constitución o disposiciones de normas de rango constitucional. Aunado a este artículo, se observa lo que establece el artículo 44 de la misma Constitución, reconociendo siempre todos los derechos que por la calidad de ser humano son inherentes.

“El artículo 46 jerarquiza tales derechos humanos con rango superior a la legislación ordinaria o derivada, pero no puede reconocérsele ninguna superioridad sobre la Constitución, porque si tales derechos, en el caso de serlo, guardan armonía con la misma, entonces su ingreso al sistema normativo no tiene problema, pero si entraren en contradicción con la Carta Magna, su efecto sería modificador o derogatorio, lo cual provocaría conflicto con las cláusulas de la misma que garantizan su rigidez y superioridad y con la disposición que únicamente el poder constituyente o el referendo popular, según sea el caso, tienen facultad reformadora de la Constitución. (...)”⁴⁴

De acuerdo al pronunciamiento de la Corte de Constitucionalidad, no se le puede dar a los tratados o acuerdos un rango superior a la Constitución Política de la República de Guatemala, en virtud de que en el momento en que exista un desacuerdo o una pugna, tendría como consecuencia que modificar o alterar el texto constitucional, dando la tarea de someter a una reforma constitucional, cosa que no sería ni lógica y/o práctica, ya que se tendría que hacer cada vez que una norma no sea armoniosa con la Constitución.

“(...) los tratados y convenios internacionales (...) no son parámetro para establecer la constitucionalidad de una ley o una norma, pues si bien es cierto

⁴⁴ Loc.cit.

el artículo 46 de la Constitución le otorga preeminencia a esos cuerpos normativos sobre el derecho interno, lo único que hace es establecer que en la eventualidad de que una norma ordinaria de ese orden entre en conflicto con una o varias normas contenidas en un tratado o convención internacional prevalecerían estas últimas; pero ello no significa, como se dijo, que las mismas puedan utilizarse como parámetro de constitucionalidad.”⁴⁵

Lo anterior se refiere a que cuando exista una pugna entre dos normas, una nacional y la otra de rango internacional, prevalece la norma internacional únicamente en cuanto a derechos humanos se refiere, se aplicará la norma que mejor convenga a dicha situación, el artículo en mención no establece que se hará una reforma a la norma nacional ordinaria. Un tratado o acuerdo internacional no se utilizará para juzgar si una norma ordinaria es inconstitucional o no, a esto se refiere cuando indican que no serán parámetros de constitucionalidad.

“(...) esta Corte debe abordar únicamente aspectos relacionados a la preeminencia de la norma constitucional en función del resguardo de los derechos fundamentales que la ley matriz le ha conferido a la persona humana, las obligaciones internacionales del Estado y la aplicación de tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, en cuanto a que su aplicación pueda ser más garantista que las normas de derecho interno. (...) En cuanto a las obligaciones internacionales del Estado, se mantiene el criterio vertido en el precedente jurisprudencial de que Guatemala reconoce la validez del derecho internacional sustentado en el ius cogens, que por su carácter universal contiene reglas imperativas admitidas como fundamentales de la civilización. Lo anterior implica también el compromiso que tiene el Estado de Guatemala de observar y respetar lo dispuesto en

⁴⁵ Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 131-95; sentencia de fecha 12 de marzo de 1997; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>; fecha de consulta: 12 de marzo de 2018.

dichos tratados, máxime cuando el asunto sobre el cual versaren fuere materia de derechos humanos.”⁴⁶

Cabe resaltar que la Corte de Constitucionalidad, en la sentencia anterior, indica que se aplicará los tratados internacionales cuando el ámbito de protección de éstos, sean mayor que las normas nacionales. Todas las normas que sean contrarias al conjunto de normas de carácter imperativo, serán nulas y Guatemala está anuente de ello y respalda siendo cauteloso a la hora de cumplir con las obligaciones que los tratados internacionales llevan implícitos.

“(...) atendiendo a que según el derecho internacional, las obligaciones que éste impone deben cumplirse de buena fe no pudiendo invocarse para su incumplimiento el derecho interno, porque estas reglas, de acuerdo con la codificación realizada de ellas en los artículos 26 y 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho a los Tratados, pueden ser consideradas como principios generales del derecho y consecuentemente aplicadas en el ordenamiento jurídico interno por remisión de una norma que habilite su positividad.”⁴⁷

La Convención de Viena sobre el derecho de los Tratados ayuda a clarificar el tema puntual de la aplicación, interpretación y observancia de los tratados tal y como menciona la Corte de Constitucionalidad. Guatemala como Estado miembro al momento de ratificar los tratados, se obliga a cumplir con lo dispuesto en ellos, y debe hacerse con la mejor disposición es decir de buena fe, sin tratar de evadir su aplicación, suponiendo la interpretación y aplicación únicamente del derecho interno.

⁴⁶ Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 872-2000; Sentencia de fecha 28 de junio de 2001; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>; fecha de consulta: 12 de marzo de 2018.

⁴⁷ *Loc.cit.*

De las sentencias de la Corte de Constitucionalidad elegidas para aclarar la interpretación del artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala y del análisis proporcionado por la investigadora, se puede resaltar que las normas de derechos humanos se incorporan al ordenamiento jurídico como una norma constitucional, no superior a esta, se entiende como un conjunto armónico, no con el fin de reformar las leyes, sino orientarlas; no se dejará de observar el derecho interno, solo se aplicará un convenio antes que el derecho interno, si es que entraran en conflicto las dos normas.

Capítulo 2

Derecho de Trabajo

2.1. Derecho de trabajo

Es un derecho fundamental de todos los seres humanos⁴⁸, la actividad del trabajo únicamente es función de una persona y como tal, es objeto de estudio y adaptación a la realidad; con el trabajo, el hombre busca desarrollarse y satisfacer necesidades. Como Estado, existe la necesidad de garantizar y velar por que los trabajadores tengan condiciones adecuadas a la hora de desempeñar sus actividades dentro de una empresa o su lugar de trabajo, de igual forma evitar que los empleadores sufran detrimentos en su patrimonio. Este derecho es de doble vía protegiendo tanto a trabajador como empleador, para que exista armonía entre ellos.

Para conocer cómo surge esta rama del derecho es de vital importancia que se parta desde los sucesos relevantes que marcaron la historia de la humanidad a lo largo de los años. Uno ellos es la Revolución Industrial, la cual da inicio a un modo diferente de producción⁴⁹, más adelante se darán a conocer los detalles de este acontecimiento. Si bien es cierto el trabajo siempre ha existido, se desentrañará el ¿por qué? existe la necesidad de que éste sea protegido y regulado con el pasar de los años.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Se pretende introducir al lector a las primeras manifestación y motivos por los cuales surgió el Derecho de Trabajo y la trascendencia que tuvo cada una de las etapas y sistemas a largo de la historia.

⁴⁸ Vergaray, Ynes, Lisbeth Paredes y Javie Mujica; *Manual para activistas en Derechos Humanos. Introducción a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)*; Perú; Centro de Asesoría Laboral del Perú; 2006; Página 80.

⁴⁹ Kurczyn Villalobos, Patricia, Carlos Reynoso Castillo y Alfredo Sánchez-Castañeda; *Derecho Laboral Globalizado*; México; Instituto de Investigaciones Jurídicas –UNAM; 2007; Página 19.

El autor Ricardo Enrique Arriaga Mata establece que el punto de partida radica en que el Derecho del Trabajo es una de las disciplinas del Derecho más noble. *“Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, luego de haber destrozado las bases del sistema feudal (...).”*⁵⁰ Se dice que es noble en virtud de que al ver las malas condiciones a las que los trabajadores eran expuestos, surge con el fin de abogar por un mejor futuro para ellos y sus familias, evitando así que los empleadores se aprovecharan de la necesidad de trabajo.

Los detonantes de los orígenes del Derecho de Trabajo suelen ser muy similares en Europa y América, existen de acuerdo a los autores Valverde, Rodríguez-Sañudo y García cuatro procesos históricos entrelazados que han contribuido al nacimiento de esta rama del Derecho.

- a) Revolución liberal, que trajo consigo la consagración de la libertad de trabajo y la consiguiente generalización del trabajo asalariado y del mercado de trabajo como instituciones sociales básicas del trabajo por cuenta ajena.
- b) Cambios en el sistema productivo derivados de la introducción en el mismo de nuevas máquinas y medios técnicos, que se conoce con el nombre de revolución industrial.
- c) Cuestión social, expresión que designa al complejo de problemas políticos y sociales originados en el mundo del trabajo en la fase inicial del liberalismo y la industrialización.
- d) Movimiento ideológico y de propuesta legislativa que se conoce con el nombre de reforma social.⁵¹

Desglosado lo anterior, es la Escuela Española, la encargada de por primera vez nombrar a esta rama como **Derecho Social**, se le denomina así ya que era

⁵⁰ Arriaga Mata, Ricardo Enrique; “Lección VIII: Historia del Derecho del Trabajo en Guatemala”; *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I*; Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas; 2011; 2ª Edición; Página 210.

⁵¹ Valverde, Antonio Martín, Fermín Rodríguez-Sañudo y Joaquín García Murcia; *óp.cit.*; Páginas 53.

relevante para un grupo de la sociedad, lo cual a partir del siglo pasado cambio a Derecho laboral o como también se le conoce como Derecho del Trabajo.⁵² No importando el nombre que se le dé, su objetivo principal es tutelar y regularizar el trabajo.

El Licenciado Ricardo Enrique Arriaga Mata cita y resume a los tratadistas Cabanellas, Grisolia y Mancini, juristas que consideran que la historia del Derecho del Trabajo la pueden dividir en tres etapas básicas:

- a) **Antes de la industrialización:** Su misma palabra lo indica tiempo antes de que se dependiera de la industria. Abarca desde la época antigua del siglo X hasta la época de la monarquía, existieron formas de explotación como la esclavitud y la servidumbre; *“en Egipto se produce la primera huelga de agricultores; nacen las industrias familiares, los artesanos en colegios; posteriormente en la época medieval nacen los gremios y las corporaciones finalizando con la industria rudimentaria, etapa que se encuentra dominada por los gobernantes, el clero y la nobleza”*;⁵³

- b) **Industrial:** Comprendida dentro del siglo XVII, hasta inicios del siglo XIX en Inglaterra, *“se consolidó un nuevo modelo de producción capitalista a gran escala en las nuevas fábricas, sobre la base del maquinismo y la innovación técnica. Supuso un fenómeno de gran trascendencia, pues el reemplazo del trabajo artesano o manual por la manufactura o industria trajo consigo una serie de transformaciones de amplio calado, no sólo económicas, sino también culturales, sociales, políticas y jurídicas.”*⁵⁴ Se crea la figura del proletario, el cual consistía en vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario a empresarios agrícolas o industriales.⁵⁵

⁵² Arriaga Mata, Ricardo Enrique; *óp.cit.*; Página 210.

⁵³ *Íbid.*, Página 211.

⁵⁴ Chamocho Cantudo, Miguel Angel e Isabel Ramos Vázquez; *Introducción Jurídica a la Historia de las Relaciones del Trabajo*; España; Editorial Dykinson S.L; 2013; Página 82.

⁵⁵ *Íbid.*, Página 81.

- c) **Después de que la industrialización:** “Abarca desde el Siglo XIX hasta nuestros días, momento en que surgen: el nuevo orden económico mundial, la Globalización y la flexibilidad laboral.”⁵⁶

Tomando en cuenta que en esta última etapa, se tuvo que luchar con las consecuencias desencadenadas por la industrialización, debido a que el sector más perjudicado fue el obrero⁵⁷ ya que nació una nueva clase de explotación, horarios extensos, sin días de descanso, salarios pobres, lugares de trabajos insalubres, antihigiénicos, se habla pues de la necesidad de que el Estado intervenga⁵⁸ en dichos aspectos, gracias al movimiento obrero. Se ve la necesidad de los trabajadores por mejores condiciones, cansados de tanta explotación y trabajo sin límite, buscan que se plasmen reglas y parámetros para el trabajo.⁵⁹

Como se menciona en el capítulo I, en el año 1919 se crea la Organización Internacional de Trabajo, por mandamiento del Tratado de Versalles, tomando un rol importante en la conformación del régimen internacional del trabajador como parte de un mecanismo protector de los derechos de los trabajadores. Con este se pretende establecer normas internacionales mínimas para que sean reconocidas a nivel nacional, dentro de las legislaciones laborales, de los países miembros, actualmente ése régimen se encuentra vigente en diferentes regiones del mundo.⁶⁰

2.1.2. Antecedentes nacionales

Como se ha indicado en los antecedentes internacionales, el derecho de Trabajo surge a través de ciertos hitos históricos, marcando así el comienzo de la legislación laboral, tomando en consideración que fue más tardío la adopción de normas de trabajo en unos países que en otros, tal es el caso de Guatemala, que fue hasta 1800 aproximadamente, cuando se empieza a incluir el Derecho de

⁵⁶ Arriaga Mata, Ricardo Enrique; *óp.cit.*; Página 212.

⁵⁷ Chamocho Cantudo, Miguel Angel e Isabel Ramos Vázquez; *óp.cit.*; Página 20.

⁵⁸ *Loc.cit.*

⁵⁹ Palomeque López, Manuel Carlos y José Manuel Álvarez de la Rosa; *Derecho del Trabajo*; España; Editorial Universitaria Ramón Areces; 2017; 25ª Edición; Página 49.

⁶⁰ Kurczyn Villalobos, Patricia, Carlos Reynoso Castillo y Alfredo Sánchez-Castañeda; *óp.cit.*; Página 18.

Trabajo en la legislación. Se conocerá desde la perspectiva de dos autores, Luis Fernández Molina y Ricardo Enrique Arriaga Mata.

El autor Luis Fernández Molina establece que: “*Durante la época colonia en Guatemala prevaleció el sistema gremial*”⁶¹, el cual consistía en un grupo de personas que dominaban un mismo arte u oficio y se dividían en categorías “*maestros, oficiales, compañeros y aprendices.*”⁶²

El mismo autor resume los primeros ataques contra el sistema gremial, en el Continente Europeo, inicia con el Edicto de Turgot en el año 1766 que abolía los gremios, esto ocurrió en los años previos a la Revolución Francesa, “*sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre Revolución. Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue, la ley de Chapelier de 1791, que elimina totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita. A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico.*”⁶³ Es decir que ya no tenían que formar parte de un grupo de personas que compartieran un mismo arte u oficio y estar bajo la supervisión o mando de un maestro, encargado de determinar quiénes podían ascender de categoría.

Existen tres etapas del desarrollo del movimiento colectivo laboral según lo que establece el autor Luis Fernández Molina, de las cuales únicamente se abordará: La etapa de legalización; esta inicia cuando emerge el concepto de derechos sociales a principios del siglo XX, “*aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: **el de reconocimiento a nivel ordinario** (resaltado propio): leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de*

⁶¹ Fernández Molina, Luis; *Derecho Laboral Guatemalteco*; Guatemala; Editorial Óscar de León Palacios; 2006; 3ª Edición; Página 70.

⁶² *Íbid.*, Página 68.

⁶³ *Loc.cit.*

los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, **a nivel constitucional** (resaltado propio): se consagraban dentro de los textos constitucionales de los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos.”⁶⁴

Dicho lo anterior un claro antecedente de la primera legislación que contemplaba el derecho laboral y garantías mínimas a respetar es la “Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 en que se plasmaron en la Constitución esos derechos, dentro de un sinuoso sendero.”⁶⁵

El autor Ricardo Enrique Arriaga Mata ajusta este derecho al pasado, proponiendo una división del Derecho de Trabajo: “a) de la esclavitud; b) servidumbre y abolición de la esclavitud; c) de la Revolución de 1944; y d) de la Globalización.”⁶⁶

Los autores Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia quienes señalan que las dos instituciones de mayor notoriedad histórica, en cuanto a trabajo forzoso se refiere, son la esclavitud y la servidumbre y las que se desarrollan a continuación:

- a) **Etapa de la Esclavitud:** inicia con el descubrimiento a América y la invasión de los españoles y el surgimiento de las figuras del requerimiento, repartimiento y encomienda, llamada la época colonial.⁶⁷
- b) **La servidumbre y la abolición de la esclavitud:** “se declara oficialmente a finales del siglo XIX, se empezó a recibir las influencias y manifestaciones de la ‘Doctrina Social de la Iglesia’ a través de sus Encíclicas (carta del papa dirigida

⁶⁴ *Íbid.*, Página 50.

⁶⁵ *Loc.cit.*

⁶⁶ Arriaga Mata, Ricardo Enrique; *óp.cit.*, Página 212.

⁶⁷ *Loc.cit.*

a los obispos católicos), *las cuales se transmitían a los fieles a través del púlpito.*"⁶⁸ En América, se formalizó a través de la Asamblea Nacional Constituyente de Centroamérica en el año 1823, a raíz de la independencia con México y España, se resaltaron las primeras normas propias de aplicación general en Guatemala⁶⁹, de las cuales se enumerarán a consideración, las más relevantes del Derecho de Trabajo.

- 1. Del gobierno de Justo Rufino Barrios (1873 – 1885)** se rescata el decreto 177 Reglamento de Jornaleros⁷⁰ en el que se regulaba el pago y la forma de contratación de los trabajadores temporales del café.
- 2. Ley de Trabajadores de 1893:** *"fue muy parecida a la anterior, establecía la prohibición de los trabajadores a ausentarse de las fincas sin contar con una 'solvencia'."*⁷¹
- 3. Juzgados y Jueces de agricultura en el año 1909**, que fueron suprimidos tiempo después el 11 de enero del año 1910. Se instauraron dichos órganos jurisdiccionales para resolver cualquier desacuerdo o problemas entre finqueros y jornaleros en cuanto a las relaciones de trabajo.⁷²
- 4. En el año 1920** se nombra al primer Funcionario de naturaleza laboral, para ocupar el cargo de Ministro de Agricultura y Trabajo. En el año 1922 se le otorgan facultades para conocer y resolver las demandas entre patronos y trabajadores, siendo este ministerio el encargado de velar que se cumpla la Ley de Trabajadores, y tres años después, se le modifica la denominación por Ministerio de Agricultura.⁷³

⁶⁸ *Íbid.*, Página 216.

⁶⁹ *Íbid.*, Página 217.

⁷⁰ Luján Muñoz, Jorge; *Breve historia Contemporánea de Guatemala*; Guatemala; Editorial Popular; 2010; Página 185.

⁷¹ Arriaga Mata, Ricardo Enrique; *óp.cit.*; Página 218.

⁷² *Loc.cit.*

⁷³ *Loc.cit.*

5. Decreto 909 de fecha 5 de diciembre del año 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Estado en el Despacho de Fomento⁷⁴, *“como un órgano específico para asuntos laborales, para supervisar empresas y resolver los conflictos laboras entre patronos y trabajadores. En 1926 se crea un consejo consultivo para facilitar y coadyuvar las relaciones laborales de dicho departamento.”*⁷⁵

6. Ley del Trabajo del año 1926: El autor Luis Fernández Molina, señala que dicha ley fue de incidencia para el futuro de la regulación del Derecho de Trabajo y la define e indica el contenido de la siguiente manera:

*“Primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, (...). Entre las instituciones que contiene esta ley, encontramos; protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera (período prenatal y post-natal, inamovilidad, lactancia), jornada extraordinaria. Contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga, pero no cita a la huelga como derecho”*⁷⁶

Luis Fernández Molina señala que dicho texto se fortalece de los principios e instituciones laborales que eran novedad a nivel internacional, y que posteriormente fue la base de la legislación, dichos principio se encontraban plasmadas en la Constitución del año 1921.⁷⁷

⁷⁴ Congreso de la República de Guatemala; Consulta legislativa; Decreto 909; Disponibilidad y acceso: <https://www.congreso.gob.gt/consulta-legislativa/decreto-detalle/?id=11606>; Fecha de consulta: 18 de marzo de 2018.

⁷⁵ Arriaga Mata, Ricardo Enrique; *óp.cit.*, Página 217.

⁷⁶ Fernández Molina, Luis; *óp.cit.*, Página 57.

⁷⁷ Fernández Molina, Luis; *óp.cit.*, Página 58.

7. **En el año 1934** durante el Gobierno de Jorge Ubico se emite dos decretos uno que anula las deudas de los ‘mozos’ de las fincas y prohíbe su captura y el otro que emite la Ley contra la Vagancia **decreto 1996**, en la cual se regula a los sin oficio, a los que teniendo oficio no cumplen con ciertas horas, a los estudiantes que no se presenten a clases, a los que en horario de trabajo frecuenten bares, billares entre otros.⁷⁸

c) **Revolución del año 1944:** *“El trabajo forzoso de los indígenas fue abolido en 1945. La condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron una regulación en un solo cuerpo de las normas laborales, la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica, y dieron como resultado una legislación protectora de los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de la Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supra estructural.”*⁷⁹ De la revolución se derivan las siguiente legislación:

1. **Constitución del 11 de marzo de 1945**⁸⁰: *“en ella se consignan las bases de una nueva sociedad, doctrina, economía, trabajo y seguro social. Se regula la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo para resolver los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores y la prohibición de militarizar los servicios públicos.”*⁸¹

2. **Ley provisional del Trabajo:** se aprueba en forma tentativa para tratar de calmar la crisis hasta la emisión del que sería el nuevo Código de Trabajo, se puede decir que es una norma de transición.⁸²

⁷⁸ Arriaga Mata, Ricardo Enrique; *óp.cit.*, Página 218.

⁷⁹ *Loc.cit.*

⁸⁰ Asamblea Nacional Constituyente; Constitución de la República de Guatemala; 11 de marzo de 1945; Disponibilidad y acceso: <http://www.minex.gob.gt/adminportal/data/doc/20100930181913223consti1945.verartl1transitorio.pag.46.pdf>; fecha de consulta: 14 de marzo de 2018.

⁸¹ Arriaga Mata, Ricardo Enrique; *óp.cit.*, Página 219.

⁸² *Loc.cit.*

3. **Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala**, de fecha 30 de octubre del año 1946.⁸³
4. **Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala**, dio vida al primer Código de Trabajo, el cual está *“inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo el modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.”*⁸⁴ Creado el 8 de febrero de 1947, durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo, y entró en vigor el 1 de mayo del año 1947, en esa fecha se celebra el Día Internacional del Trabajo. Anteriormente el Ministerio de Trabajo estaba inmerso en otros Ministerios es por esto que el Código de Trabajo crea y traslada todo lo relacionado con trabajo al nuevo Ministerio, llamado de Trabajo y Bienestar Social, el cual a pesar de estar regulado desde el año 1947 entró en funcionamiento hasta el 15 de octubre del año 1956.⁸⁵
5. **Decreto 1117 del Congreso de la República de Guatemala**: se le da funcionamiento al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y en el año de 1961 se modificó el nombre a Ministerio de Trabajo y Previsión Social.⁸⁶
6. **Constitución de 1956**: *“conocida como la Constitución de la ‘Contrarrevolución’ (...)”* entró en vigor el 2 de febrero del año 1956, contiene un capítulo de **Trabajo**, regulado a partir del artículo 112 al 123 *“y ‘los principios fundamentales de la legislación del trabajo’ que*

⁸³ Congreso de la República de Guatemala; Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; Decreto 295; 30 de octubre de 1946; Disponibilidad y acceso: http://www.igssgt.org/ley_acceso_info/pdf/1LeyOrganica295.pdf; fecha de consulta: 15 de marzo de 2018.

⁸⁴ Fernández Molina, Luis; *óp.cit.*, Página 58.

⁸⁵ Gobierno de la República de Guatemala; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Inicio; Organización Interna; Ministerio; Historia del Ministerio; Disponibilidad y acceso: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html>; fecha de consulta: 15 de marzo de 2018.

⁸⁶ *Loc.cit.*

*fundamentaban el Derecho al Trabajo.*⁸⁷ En el artículo 65 se prohíbe obligar a los trabajadores a realizar trabajos perjudiciales a su salud o incompatibles con su constitución física, de igual forma señala que los menos de 15 años no podrán ser denominados delincuentes.⁸⁸

7. **El Decreto 1441**⁸⁹ del Congreso de la República de Guatemala se emitió el 5 de mayo del año 1961; conocido como el Código de la Contrarrevolución, se promulgó una nueva sistematización, entrando en vigencia el 5 de julio del mismo año. Dicho código es el que se utiliza en la actualidad para regir las relaciones entre trabajadores y patronos. Las Posteriores modificaciones a las leyes laborales que han surgido y están relacionadas, no se incorporan al Código de Trabajo, si no, se decretan en cuerpos separados, como por ejemplo la normativa del Aguinaldo, Bonificación incentivo, Compensación económica, Bonificación Anual para Trabajadores del sector privado y público (Bono 14).

Dentro de las reformas hechas al Código de Trabajo se resaltan las siguientes: “se busca sancionar la discriminación en el trabajo, ya sea por sexo, por religión, por educación, etc.”⁹⁰ En la actualidad a pesar de estar regulado en el Código de Trabajo, aún existe la discriminación en los tres anteriores aspectos, se ve muy marcado en el momento de seleccionar a una persona para un puesto. “*En Derecho individual amplía los permisos y licencias, regula con mayor detalle y amplitud lo relativo a la protección a la maternidad.*”⁹¹ Es importante que la madre y el padre tengan una conexión con su bebé, es por esto que consideraron ampliar el permiso.

⁸⁷ Arriaga Mata, Ricardo Enrique; *óp.cit.*, Página 220.

⁸⁸ Asamblea Nacional Constituyente; Constitución de la República de Guatemala; 2 de febrero de 1956; Artículo 65; Disponibilidad y acceso: <http://www.minex.gob.gt/ADMINPORTAL/Data/DOC/20100930181956036Consti1956.VerArt,1transi.Pag49.pdf>; fecha de consulta: 15 de marzo de 2018.

⁸⁹ Fernández Molina, Luis; *óp.cit.*; Páginas 58 y 59.

⁹⁰ *Íbid.*; Página 59.

⁹¹ *Loc.cit.*

*“En el campo colectivo brinda mayores facilidades para el registro de sindicatos, confirma el derecho de inamovilidad de trabajadores e incrementa las sanciones para los casos de despidos no autorizados previamente. Fomenta la libertad positiva de sindicalización, pero al mismo tiempo se orienta a una dosis menor de libertad negativa. Levanta la prohibición expresa de participación política de los sindicatos, aunque tampoco lo está permitiendo.”*⁹² Avance para el sindicalismo, apoyando así a los trabajadores que forman parte del sindicato evitando que sean despedidos mientras el sindicato está en proceso de inscripción inscrito.

*“Amplía la gama de actividad sindical en cuanto a creación de tiendas de consumo.”*⁹³ Venta de artículos a costo, para que los trabajadores tenga oportunidad de conseguirlos. *“En cuanto a lo punitivo se limita a incrementar las multas para los infractores a las leyes de trabajo. En lo procesal restringe el empleo de excusas, regula la actuación de los mandatarios en cuanto a la prueba de confesión judicial. Quizá lo más importante en este aspecto es que reforma el procedimiento colectivo en el sentido de que el Tribunal de Conciliación ya no se mandará a integrar cada vez que se presente un juicio sino que estará integrado en forma permanente.”*⁹⁴

8. Constitución del año 1965: entra en vigor del 15 de septiembre del año 1965; a diferencia de la Constitución de 1956 el apartado de **Trabajo** se encuentra del artículo 111 al 122, y regula **los principios de justicia social** en el artículo 114. Al igual que la Constitución del año 1956 se prohíbe obligar a los reos a realizar trabajos perjudiciales a su salud o incompatibles con su constitución física.⁹⁵ Continúan puniendo la vagancia.

9. Constitución del año 1985: entra en vigor el 31 de mayo del año 1985, contiene un apartado exclusivo del derecho al Trabajo y garantías mínimas

⁹² *Loc.cit.*

⁹³ *Loc.cit.*

⁹⁴ *Loc.cit.*

⁹⁵ Asamblea Nacional Constituyente; Constitución de la República de Guatemala; 15 de septiembre de 1965; Disponibilidad y acceso: <http://www.minex.gob.gt/adminportal/data/doc/20100930182101427consti1965.art.1transi.pag.65.pdf>; fecha de consulta: 14 de marzo de 2018.

del Derecho del Trabajo reguladas del artículos 101 al 110 de dicha normativa; su avance es el aceptar como normas internas los tratados y convenios suscritos en materia de derechos humanos.⁹⁶ A diferencia de la Constitución del año 1965 ya no se menciona los principios de justicia social, sin embargo son base para las garantías mínimas que se enumeran en el artículo 102 de dicha Constitución.

d) **Etapas de la Globalización:** *“Proceso por el que las economías y mercados, con el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, adquieren una dimensión mundial, de modo que dependen cada vez más de los mercados externos y menos de la acción reguladora de los Gobiernos.”*⁹⁷ Para Guatemala, inicia con la suscripción de Tratados de Libre Comercio (DR-CAFTA siglas en inglés) aprobado mediante decreto número 31-2005 del Congreso de la República de Guatemala, el 10 de marzo del año 2005⁹⁸, lo que significa el ingreso de inversión extranjera y mayor empleo, pero también normativa en materia laboral de elemental observancia entre los países contratantes.

2.1.3. Conceptos y Definiciones

El autor Vásquez Moraga define: *“Rama o sección del trabajo constituido por principios y normas jurídicas que tienen como finalidad tutelar y regularizar el trabajo humano que se realiza en forma libre, por cuenta ajena, mediante relación de dependencia y a cambio de una contraprestación o remuneración económica.”*⁹⁹

⁹⁶ Asamblea Nacional Constituyente; Constitución Política de la República de Guatemala; *óp.cit.*

⁹⁷ Globalización; Real Academia Española; Disponibilidad y acceso: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=globalizaci%C3%B3n>; fecha de consulta: 16 de Abril de 2018.

⁹⁸ Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Guatemala; Consulta de tratados internacionales vigentes; Acuerdo; Disponibilidad y acceso: http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx; fecha de consulta: 14 de marzo de 2018.

⁹⁹ Vásquez Moraga, Luciano; Recursos de la programación cultural; España; IC Editorial; 2015; Página 89.

Los autores Chamocho Cantudo y Ramos Vázquez definen: “*Cuando el trabajo se convierte en objeto de una regulación jurídicas diferenciada, propia y específica, vinculada al trabajo voluntario, personal, dependiente, por cuenta ajena y remunerado, es cuando surge el Derecho del Trabajo, como un sector diferenciado del ordenamiento jurídico.*”¹⁰⁰

Alfredo Montoya Melgar define el Derecho de Trabajo como: “*sector del Ordenamiento Jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado éste un grado de complejidad tal que ‘la organización del trabajo se convierte en un problema social y político’.*”¹⁰¹

Definición de derecho de trabajo para los autores Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa: “*Derecho del trabajo como la ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena, tiene por objeto la regulación jurídica del intercambio de trabajo por salario.*”¹⁰²

De las definiciones antes enumeradas se puede conceptualizar el Derecho de Trabajo como: Rama del derecho social, que contiene o estudia principios y normas jurídicas, encargadas de regular y tutelar las relaciones entre patronos y trabajadores a consecuencia del trabajo remunerado y genera derechos y obligaciones entre sí.

2.1.4. Derechos sociales (Art. 102 CPRG)

Dentro de lo que se pudo conceptualizar sobre del Derecho de trabajo o Derecho Laboral se menciona que es una rama del derecho, que aún no está definido si es público o privado, siendo posible clasificarlo como social, se considera que es un derecho social en virtud de que trata de proteger al eslabón más débil, procurando la igualdad entre clases y proteger a las personas ante situaciones que surjan en el día a día, se podría clasificar específicamente, partiendo de esa idea.

¹⁰⁰ Chamocho Cantudo, Miguel Angel e Isabel Ramos Vázquez; *óp.cit.*; Página 25.

¹⁰¹ Montoya Melgar, Alfredo; *Derecho del Trabajo*; España; Larousse- Editorial Tecnos; 2014; 35ª Edición; Página 31.

¹⁰² Palomeque López, Manuel Carlos; Manuel Álvarez de la Rosa; *óp.cit.*; página 39.

Para Juan Carlos Gavara de Cara *“Los derechos sociales se caracterizan por tener como contenido pretensiones de protección por parte de los poderes públicos con la finalidad de proteger intereses de miembros de la comunidad a través de acciones dirigidas a mejorar la situación general del individuo en la sociedad. Estos derechos pueden implicar mejoras de las condiciones viales, una mejor distribución del producto social o una mejora de la participación en los bienes colectivos para reforzar las posiciones individuales.”*¹⁰³ Se entiende entonces que el derecho social es un conjunto de normas y principios cuyo objetivo es velar y proteger al individuo dentro de una sociedad, con la finalidad de garantizar mejoras en las condiciones de vida y así poder satisfacer sus necesidades.

La Constitución Política de la República de Guatemala, enumera algunos derechos sociales mínimos, los cuales son inherentes a la persona humana y deben ser respetados. A continuación se desarrollarán los derechos sociales mínimos relativos al salario como parte del Artículo 102 del texto constitucional:

2.1.4.1. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. (Artículo 102, literal a)

Es decir que el Estado debe garantizar que todos los seres humanos dentro de una sociedad puedan escoger el trabajo que mejor se ajuste a su parecer, asegurándoles así que la remuneración sea suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. Salario que alcance para vivir, acorde a las necesidades del día, ya que se trabaja para vivir.

2.1.4.2. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley. (Artículo 102, literal b)

¹⁰³ Gavara de Cara, Juan Carlos; *La dimensión objetiva de los derechos sociales*; España; J.M BOSCH EDITOR; 2010; Página 37.

Trabajo remunerado equitativamente se refiere a que el desempeño de una actividad será recompensada de acuerdo a lo que le corresponde, ni más ni menos en forma justa, sin discriminación alguna, salvo que la ley establezca que dicha actividad será realizada sin percibir remuneración alguna, solo por simple satisfacción, experiencia u honor.

La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado al respecto a todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley:

*“En materia laboral, de conformidad con las preceptos legales que norman genéricamente las relaciones de trabajo, especialmente en atención al inciso b) del artículo 102 de la Constitución Política de la República, todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, de manera que cuando no se hace efectivo el pago del salario o sueldo que corresponde de conformidad con la ley y el acuerdo entre patrono y trabajadores, se viola a estos uno de los derechos constitucionales mínimos que les asiste.”*¹⁰⁴ A criterio de la Corte de Constitucionalidad si el patrono no realiza el pago efectivo de acuerdo a lo pactado, estaría violando su derecho.

2.1.4.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. (Artículo 102, literal c)

Al desempeñar la misma actividad dentro del trabajo, se vela por que la remuneración sea acorde a la misma y se hace la salvedad que en cuanto a la eficiencia y antigüedad, no variará la forma en la que será su retribución.

2.1.4.4. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el

¹⁰⁴ Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 239-97; Sentencia 22 de diciembre de 1997; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>; fecha de consulta: 15 de marzo de 2018.

empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
(Artículo 102, literal d)

En Guatemala la moneda de curso legal es el Quetzal, por lo tanto los únicos que tiene la opción de realizar el pago en especie son los patronos de los trabajadores en el campo, siempre y cuando los productos a proporcionar no excedan del costo real del producto y que así sea pactado con los trabajadores, de lo contrario deberán hacerse efectivo el pago en Quetzales.

2.1.4.5. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
(Artículo 102, literal f)

El Estado de Guatemala por medio de las instituciones encargadas, deberá establecer un mínimo de salario, dicha suma mínima se publica cada año en el Diario Oficial de Centroamérica mediante un acuerdo gubernativo, tomando en consideración aspectos que influyen en la economía del país.

Se establece un mínimo para evitar así que los trabajadores reciban una remuneración acorde a sus necesidades con lo cual puedan satisfacer sus necesidades básicas, en ese sentido busca que gocen de un salario competitivo o que sea suficiente.

La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en cuanto a la fijación periódica del salario mínimo como:

“es un derecho social mínimo que fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades del ramo; así lo prevé el inciso f), del artículo 102 de la Constitución Política de la República que además dispone que debe fijarse de conformidad con la ley (Código de Trabajo y Reglamento de la

Comisión nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias del Salario mínimo).¹⁰⁵

2.2. Derecho a la Igualdad

Plasmado y reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 1: “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*”¹⁰⁶

2.2.1. Antecedentes

Las primeras aproximaciones de lo que la igualdad representa se plasman en el año 1776 en la declaración de Independencia de los Estados Unidos de América que pregona: “*That all men are created equal and independent (...)*”¹⁰⁷ ya traducido al español: **que todos los hombres son creados iguales e independientes (...)**; y la Declaración de Derechos de Virginia, donde igualmente mencionan a la igualdad, expresándolo así: “*That all men are by nature equally free and independent (...)*”¹⁰⁸, lo cual traducido al español establece: **Todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes (...)**.

Sin embargo, el Texto que marcó la historia en cuanto al derecho a la igualdad fue la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano aprobado el 26 de

¹⁰⁵ Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente expedientes acumulados 24-88, 26-88 y 29-88; Sentencia 11 de abril de 1988; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>; fecha de consulta: 15 de marzo de 2018.

¹⁰⁶ Naciones Unidas; La organización; La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Disponibilidad y acceso: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>; fecha de consulta: 16 de marzo de 2018.

¹⁰⁷ Ushistory.org; Documents; The Declaration of Independence; Disponibilidad y acceso: <http://www.ushistory.org/declaration/document/>; fecha de consulta: 16 de marzo de 2018.

¹⁰⁸ National Archives; America’s Founding Documents; The Virginia Declaration of rights; Disponibilidad y acceso: <https://www.archives.gov/founding-docs/virginia-declaration-of-rights>; fecha de consulta: 18 de marzo de 2018.

agosto del año 1789 por la Asamblea Nacional¹⁰⁹, acontecimiento puntual que representa el inicio a la Revolución Francesa; en el artículo 1 menciona la igualdad de derechos de los hombres, haciendo referencia únicamente a los individuos de sexo masculino, fue hasta el año 1791 gracias a Olympe de Gouges¹¹⁰ que la protección de los derechos humanos alcanzó al sexo femenino, ya que ella luchó por la igualdad femenina, redactando así la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana.

Probablemente el primer artículo que hace referencia al principio de igualdad frente a la ley es el artículo 6 de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, ya que menciona que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, a partir de ahí se abre la brecha para que puedan optar a cargos públicos tomando en cuenta sus aptitudes y capacidades, eliminando así a la aristocracia que reinaba en esa época.¹¹¹

Fue hasta el 10 de diciembre del año 1948 a través de la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 217 A (iii), que se promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual contiene la enumeración de los primeros derechos humanos, dentro de la cual se encuentra el derecho a la igualdad, sin embargo dicha declaración no es vinculante para los Estados miembros, pero fue la base para la creación de los convenios posteriores.¹¹²

¹⁰⁹ Biblioteca Digital Mundial; Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano; Disponibilidad y acceso: <https://www.wdl.org/es/item/14430/>; fecha de consulta: 18 de marzo de 2018.

¹¹⁰ Toldrá Roca, Dolors; *Aproximación a un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en el siglo XXI: Un legado para Cloe y Dalía*; España; Edicions de la Universitat de Lleida; 2015; Página 17.

¹¹¹ Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano de 1789; Disponibilidad y acceso: http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf; fecha de consulta: 18 de marzo de 2018.

¹¹² Naciones Unidas; La organización; La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Disponibilidad y acceso: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>; fecha de consulta: 16 de marzo de 2018.

2.2.2. Concepto

El autor Antonio Enrique Pérez Luño¹¹³ define la igualdad desde un punto de vista lógico, como la coincidencia o equivalencia parcial entre diferentes entes, y se desglosa en tres caracteres básicos que son plural, relacional y la comparativa. Se dice que es plural ya que apunta a dos o más personas, objetos o situaciones en los que se revela la posición de igualdad, dichos entes deben estar relacionados entre sí y por lo tanto serán objeto de comparación.

El mismo autor reconoce la doble dimensión como principio, la cual puede ser igualdad formal e igualdad material y las explica de la siguiente manera: **La igualdad formal** *“suele identificarse con la exigencia jurídico política sintetizada en el principio de la igualdad ante la ley. Dicho principio supone el reconocimiento de un mismo estatuto jurídico para todos los ciudadanos, lo que implica la garantía de la paridad de trato en la legislación y la aplicación del derecho.”*¹¹⁴ Ahora bien la **igualdad material** supone el hecho de hacerlo realidad, la misma palabra lo indica materializa los esfuerzos, para que todos los ciudadanos gocen de los mismos derechos.¹¹⁵

2.3. Derecho a la vida digna

El derecho a la vida digna está implícito en el texto de la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 literal a) en el cual establece: *“Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”*¹¹⁶

¹¹³ Pérez Luño, Antonio Enrique; *Dimensiones de la igualdad*; Madrid; Editorial Dykinson; 2007; 2ª Edición; Página 17.

¹¹⁴ *Íbid.*, Página 19.

¹¹⁵ *Íbid.*, Página 87.

¹¹⁶ Asamblea Nacional Constituyente; Constitución Política de la República de Guatemala; *óp.cit.*; Artículo 102.

2.3.1. Nociones generales

Como los demás derechos fundamentales que figuran y se clasifican dentro de los derechos humanos, el derecho a la vida digna está relacionado a cada uno de estos y reconocido por la comunidad internacional, no está redactado como tal, pero aun así existe al momento de interpretar el derecho a la vida y demás derechos esenciales.

La declaración Universal de los Derechos Humanos en su preámbulo plasma el tema de la dignidad, lo cual lo relaciona como inherente a la persona humana; por lo consiguiente establece: “*Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca (resaltado propio) y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.*”¹¹⁷

2.3.2. Concepto

No está definido como tal, sin embargo para poder llegar a conceptualizar la vida digna, en conjunto, es necesario partir de la etimología y definición de la palabra **dignidad**. Etimología: Vocablo en latín *dignitas, -ātis*. Y la Real Academia Española lo define como “*Cualidad de digno, excelencia, realce.*”¹¹⁸ El derecho a la vida digna esta conexo con los demás derechos fundamentales, la idea de la misma, se relaciona con “*la existencia que puede llevar una persona cuando logra satisfacer sus necesidades básicas.*”¹¹⁹

¹¹⁷ Naciones Unidas; La organización; La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Disponibilidad y acceso: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>; fecha de consulta: 16 de marzo de 2018.

¹¹⁸ Dignidad; Real Academia Española; Diccionario de la lengua española; 23ª Edición; Actualización diciembre 2017; Disponibilidad y acceso: <http://dle.rae.es/?id=DIX5ZXZ>; fecha de consulta: 18 de marzo de 2018.

¹¹⁹ Definición.De; Pérez Porto, Julián y María Merino; publicado 2015; Vida digna; Disponibilidad y acceso: <https://definicion.de/vida-digna/>; fecha de consulta 30 de enero de 2018.

La Corte Constitucional de Bogotá realiza su pronunciamiento acerca de la vida digna de la siguiente manera:

*“derecho constitucional fundamental a la vida no significa la simple posibilidad de existir sin tener en cuenta las condiciones en que ello se haga, sino que, por el contrario, supone la garantía de una existencia digna, que implica para el individuo la mayor posibilidad de despliegue de sus facultades corporales y espirituales, de manera que cualquier circunstancia que impida el desarrollo normal de la persona, siendo evitable de alguna manera, compromete el derecho consagrado en el artículo 11 de la Constitución”*¹²⁰: *“El derecho a la vida es inviolable (...)”*.¹²¹ Dicho en otras palabras, cuando se refieren a **vida digna**, se debe entender el alcance en conjunto de todos los derechos fundamentales de un individuo; es un ideal alcanzado por el ser humano.

¹²⁰ Corte Constitucional, República de Colombia; Expediente T-209161; sentencia de fecha 10 de junio de 1999; Santafé, Bogotá D.C; Relatoría; Derecho a la vida Digna; Disponibilidad y acceso: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-444-99.htm>; fecha de consulta: 18 de marzo de 2018.

¹²¹ Régimen Legal de Bogotá D.C.; Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.; Constitución Política de Colombia 1991; Artículo 11; Disponibilidad y acceso: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>; fecha de consulta: 18 de marzo de 2018.

Capítulo 3

Salario y Obligaciones tutelares del Estado

3.1. Salario

Para estudiar el término, es importante entender de donde se deriva, los antecedentes, su conceptualización, que elementos lo integran, la forma en que se puede o debe fijar y las garantías protectoras de mismo.

Etimología: *“El término salario deviene de salarium, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de soldada, que equivale a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.”*¹²²

3.1.1. Conceptos y Definiciones

El artículo 1 del Convenio 95 de la OIT relativo a la protección del Salario establece: *“El término ‘Salario’ significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o que deba prestar.”*¹²³ La carga de la retribución económica la tiene el patrono, ya que los servicios fueron prestados por el trabajador, para el empleador. Todo servicio que presta el trabajador tiene una remuneración.

El Estatuto de los trabajadores, (España) en su artículo 26 numeral 1 establece: *“Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la*

¹²² Fernández Molina, Luis; *óp.cit.*, Página 188.

¹²³ Organización Internacional del Trabajo; Convenio 95 Protección del Salario; Ginebra 1949; Ratificado por Guatemala el 1 de julio del año 1949; Artículo 1.

*forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.*¹²⁴ Dicho artículo se refiere a que todo lo percibido por el trabajador, por el hecho de realizar una actividad para el patrono, se le llamará salario, no importando así, si el mismo fue recibido en moneda del curso legal o en especie.

El autor Luis Fernández Molina define salario como: *“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 cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.”*¹²⁵

De las tres anteriores definiciones que se presentan, se puede conceptualizar como salario la suma de dinero percibida periódicamente por el trabajador, que el patrono está anuente o que tiene contemplado a darle inmediatamente después de haber concretado un acuerdo de trabajo o haber adquirido la obligación frente a un trabajador, a cambio de la fuerza de su trabajo. Es la retribución que se desprende de la relación laboral.

El autor Rodolfo Capón Filas establece que existen varios términos para denominar al **salario** que también es llamado **remuneración**, los términos a continuación definidos, los cuales son utilizados dentro del mundo laboral con frecuencia como sinónimos o para hacer referencia a la cantidad percibida por el trabajador a cambio de una actividad o de la fuerza de su trabajo. Entre estos están los siguientes:

- a) **Salario bruto:** *“total remuneratorio en base al cual se practican las retenciones con destino al área social y a los fondos sindicales, si correspondiere. Debe ser expresado en dinero.”*¹²⁶;

¹²⁴ Gobierno de España; Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales; Agencia Estatal Boletín Oficial; Legislación Consolidada; Real Decreto legislativo 2/2015; texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Artículo 26, numeral 1; Disponibilidad y acceso: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>; Fecha de consulta: 13 de marzo de 2018.

¹²⁵ Fernández Molina, Luis; *óp.cit*; Página 187.

¹²⁶ Capón Filas, Rodolfo; *Derecho del trabajo*; Argentina; Librería Editora Platense S.R.L; 1998; Página 694.

- b) **Salario neto:** “monto que corresponde una vez practicados los descuentos para el área social y sindical si correspondiere.”¹²⁷;
- c) **Salario de bolsillo:** “Salario neto con más los haberes económicos no salariales (asignaciones familiares, beneficios sociales, viáticos no remuneratorios).”¹²⁸;
- d) **Salario real:** “monto resultante de relacionar costo de vida y salario neto.”¹²⁹;
- e) **Salario devengado:** “monto bruto ganado en un período concreto.”¹³⁰;
- f) **Salario percibido:** “monto efectivamente cobrado”.¹³¹

Estos términos son empleados con frecuencia dentro de las empresas, son de conocimiento general y es de esta forma que están clasificados los salarios a la hora de ser liquidados o pagados.

3.1.2. Integración

El autor Jesús Cruz Villalón señala lo que no se considera como parte del salario, y esto son aquellas cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones, gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, se pueden encuadrar en este enunciado los viáticos, prestaciones e indemnizaciones del Seguro social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. A esto se le llama percepciones extrasalariales, ya que no reúnen los elementos que integran el salario.¹³² Lo que expresa el autor coincide con lo que establece la legislación guatemalteca.

¹²⁷ *Loc.cit.*

¹²⁸ *Loc.cit.*

¹²⁹ *Íbid.*, Página 695.

¹³⁰ *Loc.cit.*

¹³¹ *Íbid.*, Página 694.

¹³² Cruz Villalón, Jesús; *Compendio de derecho del trabajo*; España; Larousse - Editorial Tecnos; 2014; 6ª Edición; Página 270.

La integración que a continuación se presenta la realiza el Licenciado Fernando Javier Rosales Gramajo y la Licenciada Lourdes Anabella Vega España¹³³, indican los diferentes conceptos contenidos en la legislación guatemalteca:

- a) **Salario ordinario:** cantidad mensual que recibe el trabajador, derivado de un contrato de trabajo por la prestación de un servicio, aplicado a este están los descuentos establecidos en ley. Artículo 88 del código de Trabajo.

- b) **Aguinaldo:** cantidad mensual que el trabajador genera, pero no lo recibe inmediatamente, sino el patrono lo reserva para entregarlo en el mes de diciembre, dicha cantidad equivale a un mes de salario. En caso el trabajador no cumpla con el año de labores, dicha cantidad será proporcional al tiempo o período laborado, hasta la fecha. Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala

- c) **Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14):** cantidad mensual que el trabajador genera, pero no lo recibe inmediatamente, sino el patrono lo reserva para entregarlo en la quince del mes de julio, siendo este equivalente a un mes de salario. En caso el trabajador no cumpla con el año de labores, dicha cantidad será proporcional al tiempo o periodo laborado, hasta la fecha. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

- d) **Las prestaciones adicionales en especie:** llamadas también ventajas económicas, no es lo mismo que el pago en especie del salario ordinario, que hasta en un 30% del salario devengado y conforme circunstancias especiales, permita la legislación de la República de Guatemala. Se entiende por toda compensación hecha por el patrono, hacia sus trabajadores por motivo de la prestación de sus servicios. Artículo 90 del Código de Trabajo.

¹³³ Rosales Gramajo, Fernando Javier y Lourdes Anabella Vega España; “Lección XIV: El Salario”; *Manual de derecho del trabajo*; Guatemala; Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas; 2011; 2ª Edición; Páginas 340 a la 345.

- e) **Bonificación incentivo** que la ley establece para ampliar el patrimonio económico del trabajador. Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.
- f) **Las comisiones:** cantidad que el trabajador por motivo de ventas, rendimiento a base de metas, o alcanzar ciertos objetivos, recibe de acuerdo a lo negociado o el cálculo del porcentaje que le merece por dicha actividad.

Algunos autores, de los ya citados establecen: *La estructura del salario alude precisamente a aquellas situaciones en las que se establece un sistema salarial plural, que determina que la cuantía total del salario venga desglosada en diversas partidas o cantidades, calculadas en atención a circunstancias profesionales diversas del trabajador.*¹³⁴ Por lo anterior proporcionan una estructura para el salario, de la siguiente manera:

Salario base o simplemente salario: *“suele ser una cantidad global inicial a percibir periódicamente por el trabajador, en cuantía diferenciada en función a la pertenencia a su grupo profesional.”*¹³⁵ *“se entiende legalmente la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra (...), parte que deberá referirse al salario mínimo interprofesional o al superior establecido en los convenios colectivos o los contratos singulares.”*¹³⁶

Complementos salariales: *“lo que se establece es un principio general de causalidad, de modo que los mismos han de tener una referencia directa en alguno de los motivos referidos legalmente: condiciones personales del trabajador, trabajo realizado o resultados de la empresa.”*¹³⁷ Y los complementos pueden subdividirse de la siguiente manera:

¹³⁴ Cruz Villalón, Jesús; *óp.cit.*; Página 274.

¹³⁵ *Íbid.*, Página 275.

¹³⁶ Montoya Melgar, Alfredo; *óp.cit.*; Página 380.

¹³⁷ Cruz Villalón, Jesús; *óp.cit.*; Página 275.

- a) **Los complementos en cuanto a las personas o personales:** *“antigüedad en la empresa, títulos académicos, conocimientos profesionales y similares.”*¹³⁸ *“son aquellos que remuneran circunstancias personales del trabajador, no tomadas en cuenta al determinar el salario base (...). Puede pactarse con carácter consolidable”*.¹³⁹ Se cataloga como un incentivo o medio de motivación para que el empleado continúe dentro de la empresa. Es una remuneración extra, que no es general para todos los trabajadores, otro ejemplo de este tipo de complemento sería el manejo de otro idioma. Con carácter consolidable se refiere a que puede pasar a ser algo definitivo, es decir formar parte de su salario mensual.
- b) **Complemento en cuanto al trabajo realizado:** *“incluye los relativos a toxicidad, utilización de herramientas singulares de trabajo, derivado del turno, nocturnidad, responsabilidad, productividad, rendimiento, superación de objetivos, asistencia, puntualidad, horas extraordinarias, residencia.”*¹⁴⁰ *“dentro de ellos se sitúan los que retribuyen la mayor productividad (...), así como las especiales condiciones del puesto de trabajo (...). En principio, estos complementos se presumen no consolidables, aunque puede pactarse su consolidación (...).”*¹⁴¹ De acuerdo con los sacrificios que el trabajador tenga que hacer, así será ponderada la remuneración a percibir. Como se menciona, si está expuesto a un peligro inminente por la realización del trabajo, no todos van a querer arriesgarse, por lo tanto las personas que lo realizan son bien remuneradas y de igual forma puede pasar a ser una remuneración definitiva, estable.
- c) **Complementos en cuanto a la situación y resultados de la empresa:** *“en tal grupo se incluyen la participación en beneficios y las gratificaciones en función de ventas, facturación, etc. Tampoco son en principio*

¹³⁸ *Íbid.*, Página 274.

¹³⁹ Montoya Melgar, Alfredo; *óp.cit.*; Página 380.

¹⁴⁰ Cruz Villalón, Jesús; *óp.cit.*; Página 275.

¹⁴¹ Montoya Melgar, Alfredo; *óp.cit.*, Página 380.

*consolidables estos complementos, si bien se admite pacto en contrario.*¹⁴²

Se deja a la libre elección entre el patrono y el trabajador, de los complementos que formarán parte de la retribución de los servicios prestados, que quieran pactar dentro del contrato de trabajo.

3.1.3. Formas de fijación

El autor Santiago Barajas Montes de Oca manifiesta que según ejecutorias y jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de los Estados Unidos Mexicanos, existen tres clases de salario:

- a) El conceptuado como ordinario, el cual se paga al trabajador en función del tiempo de jornada.
- b) El pagado por el número de horas laboradas, y
- c) El relativo a toda obra específica realizada.

El mismo autor expone: *“La regla general es que el salario debe compensar el esfuerzo llevado a cabo por el trabajador durante un periodo específico de tiempo, que, desde el siglo pasado, se ha estimado en ocho horas diarias de labor.”*¹⁴³

Dicho en otras palabras, para fijar el monto adecuado de un salario debe tomarse en cuenta lo que implica el trabajo, esfuerzo y desgaste que dicho trabajo ocasiona al trabajador, *“las consecuencias físicas que su esfuerzo representa, así como la cantidad y la calidad de la labor a desarrollar (...).”*¹⁴⁴

*“(...) varios países han adoptado el pago del salario diario por horas y no por jornadas. De esta manera, el trabajador percibe el importe del sueldo conforme al número de horas trabajadas, sin importar los descansos ni el número de días que permanece a las órdenes del empleador.”*¹⁴⁵ En el caso de Guatemala, este sistema no se aplica, puesto que se paga con base a una jornada laborada de ocho horas, con dos o un día de descanso a la semana, tal y como lo señala la

¹⁴² *Loc.cit.*

¹⁴³ Barajas Montes de Oca, Santiago; *Derechos del trabajador asalariado*; México; IPN/IIJ-UNAM; 2010; Página 15.

¹⁴⁴ *Íbid.*, Página 16.

¹⁴⁵ *Loc.cit.*

Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102 literal g y en el Código de Trabajo, artículo 116.

El artículo 88 del Código de Trabajo de la República de Guatemala determina como sistema de cálculo de salario, lo siguiente:

- 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 patrono¹⁴⁶;

Partiendo de la clasificación que el Código de trabajo proporciona, se desarrollarán cada una de los temas, de acuerdo a algunos autores.

- a) ***Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora):*** De acuerdo al autor Leodegario Fernández se establece por la duración del trabajo, sin tomar en consideración la obra realizada o el resultado que obtuvo, solo se toma el tiempo que el trabajador dedicó al momento de prestar un servicio, pero esto no quiere decir que el trabajador no ponga empeño y dedicación a la calidad de la pieza trabajada o servicio prestado.¹⁴⁷

Alfredo Montoya Melgar expresa: *“cuando su importe está en función de la duración del servicio, independientemente del resultado o cantidad de obra realizada. Por supuesto, el hecho de que el salario tome como módulo para su determinación el tiempo de servicio no releva al trabajador de su deber de rendimiento; el hecho de que la medida para el cálculo de la retribución sea una medida temporal —la hora, la jornada, etc.—, no se interfiere en absoluto con el deber de rendimiento que, contractual y legalmente, recae sobre todo trabajador.”*¹⁴⁸

¹⁴⁶ Congreso de la República; Código de Trabajo; Decreto 1441 y sus reformas 1961

¹⁴⁷ Fernández Sánchez, Leodegario; *Derecho individual del Trabajo*; Madrid; UNED-Universidad Nacional de Educación a Distancia; 2014; Página 240.

¹⁴⁸ Montoya Melgar, Alfredo; *óp.cit.*; Página 377.

Los dos autores enfatizan que el salario se mide de acuerdo al horario establecido, no a la pieza entregada, sin embargo el rendimiento debe ser bueno y el trabajador debe ser diligente.

b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo): De acuerdo al autor Santiago Barajas Montes de Oca “*se paga en función del número de piezas terminadas y la calidad de la manufactura de cada pieza. Se trata de lo que en la doctrina moderna se denomina ‘salario activo’, que implica mejor pago por trabajo mejor terminado. Esto es, el empleador ofrece al trabajador la entrega de una determinada cantidad de dinero por cada pieza o producto que le entregue, según los requisitos y estimaciones convenidas, reservándose la facultad de rechazar aquellas piezas que no llenen dichos requisitos. Desde luego, es superior este pago al de un producto terminado en el tiempo de jornada, el cual puede adolecer de algún defecto, sin que ello obligue a desecharlo.*”¹⁴⁹

El autor Leodegario Fernández Sánchez expresa que para su determinación se toma en cuenta la cantidad o calidad de obra o trabajo realizado, pieza, u otros, independientemente del tiempo que se haya tomado o invertido para realizarlo, el objetivo es el pago por cosa determinada. Menciona que es lo que se le conoce como destajo y se presenta comúnmente en el trabajo manual.¹⁵⁰

El mismo autor señala que el salario por tarea es una mezcla entre el salario por unidad de tiempo y por unidad de obra y explica “*que consiste en la obligación del trabajador a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otros períodos de tiempo establecidos, entendiéndose cumplida la jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea*”.¹⁵¹

¹⁴⁹ Barajas Montes de Oca, Santiago; *óp.cit.*; Página 17.

¹⁵⁰ Fernández Sánchez, Leodegario; *óp.cit.*; Página 240.

¹⁵¹ *Íbid.*, Página 241.

Jesús Cruz Villalón, también utiliza la clasificación de Salario por unidad de obra y tarea. Resalta puntos importantes de consideración del salario por unidad: “(...) *fija un precio al trabajo por cada unidad de producto o servicio prestado por el trabajador (...) Una variante de este sistema puede ser el salario a comisión, cuando la cuantificación depende del valor económico del servicio prestado, muy habitual entre personas que intervienen como intermediarios en operaciones mercantiles, empleados del sector comercio o bien representantes comerciales.*”¹⁵²

Y por salario a tarea puntualiza lo siguiente: “*consiste en asignarle al trabajador una cantidad retributiva por la ejecución de un concreto resultado profesional, de modo que concluido el mismo el empleado ha terminado con sus obligaciones por ese día o por ese mes; (...) Se trata de una forma de incentivar la ejecución rápida del trabajo, pues la ganancia del trabajador por una mayor celeridad en su esfuerzo laboral es la obtención de un mayor tiempo de descanso, pues la cuantía salarial siempre permanece invariable; sin olvidar tampoco que en ocasiones se trata de actividades profesionales o de formas de trabajar en las que resulta técnicamente imposible controlar por parte del empleador el tiempo dedicado a la prestación de servicios, de modo que se utiliza el resultado por tarea como método indirecto de aseguramiento del efectivo cumplimiento del deber de trabajar.*”¹⁵³

De las concepciones proporcionadas anteriormente por los autores citados, resaltan que: en ese sentido, se entenderá que el trabajador será contratado para realizar cierta instrucción y no se tomará en consideración el tiempo que éste emplee para realizarlo¹⁵⁴, sin embargo el empleador tiene derecho a regresar la pieza que no sea de su agrado o que no llena los requisitos, puesto que está pagando por ella, a diferencia de la pieza

¹⁵² Cruz Villalón, Jesús; *óp.cit.*; Página 273.

¹⁵³ *Íbid.*, Página 274.

¹⁵⁴ Fernández Sánchez, Leodegario; *óp.cit.*; Página 240.

entregada en jornada laboral, que puede tener defectos, sin que sea necesario su rechazo. Cabe resaltar que el trabajador realiza la pieza en su taller o domicilio y sin llevar a cabo el trabajo bajo la dirección o dependencia del patrono.¹⁵⁵

c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono:

El segundo párrafo del artículo 92 del Código de Trabajo de Guatemala, establece: *“Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.”*¹⁵⁶ De lo anterior se interpreta que cada trabajador tiene derecho a recibir un porcentaje del reparto de utilidades.

El autor Guillermo Cabanellas al respecto se pronuncia *“Por su parte la OIT declara: ‘la participación en las utilidades constituye un método de remuneración, en virtud de cual un empleador asigna a su empleado una parte de las utilidades netas de la empresa, además de sus salarios normales.’”*¹⁵⁷ La OIT establece que es un pago adicional al salario que perciben los trabajadores mensualmente, sin embargo la legislación guatemalteca, de acuerdo a lo analizado, no lo percibe como un salario adicional, sino como una forma de salario.

“La participación de los trabajadores en los beneficios tiene por contenido el que surge de la unión de tres vocablos: participación, beneficio y trabajadores. Es necesario primeramente que exista una participación; esto

¹⁵⁵ Barajas Montes de Oca, Santiago; *óp.cit.*; Página 17.

¹⁵⁶ Congreso de la República; Código de Trabajo; Decreto 1441 y sus reformas 1961; Artículo 92.

¹⁵⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo; *Compendio de derecho laboral*; Buenos Aires; Heliasta; 2001; 3ª Edición; Página 658.

es, que los trabajadores tengan derecho a las utilidades de la empresa; en segundo término se requiere que haya beneficio, lo cual significa una ganancia, para deducir de la misma aquella participación; y por último, que esa participación y esos beneficios se otorguen a los trabajadores; y naturalmente, que lo sean como aumento de la retribución; pero no con el carácter de participación total y exclusiva.”¹⁵⁸ Por lo anterior, se entiende que toda vez se utilice este cálculo del salario, el patrono se compromete a pagarle un porcentaje al trabajador con base a las ganancias que la empresa obtenga de manera que esto sea su remuneración, por el tiempo invertido en la empresa.

El autor Rolando Echeverría Morataya enumera las características del salario por participación:

- a. Debe pactarse la suma periódica que el trabajador debe recibir como pago.
- b. Debe pactarse el monto probable de la participación que le pueda corresponder al trabajador;
- c. La liquidación definitiva del salario por participación debe hacerse por lo menos cada año.¹⁵⁹

3.1.4. Garantías protectoras

El autor Leodegario Fernández Sánchez indica que cuando se menciona **garantía del salario o garantía protectora del salario** se están refiriendo a “*una serie de medidas legales de muy variada naturaleza, que tratan de garantizar la efectiva percepción por el trabajador de su salario. En este sentido, sería mejor hablar de medidas de protección al salario, no ya en cuanto contraprestación del trabajo, sino en cuanto medio de subsistencia básico del trabajador y su familia.*”¹⁶⁰ Lo que se busca es proteger a los trabajadores, evitando así abusos o que los

¹⁵⁸ *Loc.cit.*

¹⁵⁹ Echeverría Morataya, Rolando; *Derecho del Trabajo I*; Guatemala; Digital Impresos; 2004; Página 124.

¹⁶⁰ Fernández Sánchez, Leodegario; *óp.cit.*; Página 246

empleadores se aprovechen de la necesidad de los trabajadores y no sean recompensados como se debe, por lo anterior es importante establecer límites para evitar que se den abusos, o la inequidad, con relación al pago del salario justo.

El salario y su función de acuerdo al mismo autor: *“función económico-social muy importante, en cuanto constituye la fuente principal y, en ocasiones, única, para la subsistencia y mantenimiento del trabajador y su familia, función a la que el Derecho Laboral tiende a garantizar por diversos mecanismos, tales como la fijación de salario mínimo (...).”*¹⁶¹ Derivado de estas definiciones que propone en cuanto a las garantías protectoras del salario y la función del mismo, se entiende el porqué surge la necesidad de crear mecanismos que ayuden a prevenir cualquier tipo de abuso. Se habla de que el salario es fuente fundamental de la subsistencia de una familia.

Ahora bien, si no existieran estos tipos de medidas o mecanismos, seguirían dándose los casos de esclavitud o servidumbre, que era trabajo forzado y con paga escasa o nula, pensando precisamente en los errores del pasado es que se busca erradicar totalmente este tipo de discriminación o figuras totalmente violatorias de los derechos humanos de las persona, llamada en el Derecho de trabajo como trabajador o trabajadora.

Normas que se inspiran en un principio y cuya finalidad es evitar que se violenten los derechos de las personas trabajadores de acuerdo al autor Jesús Cruz Villalón.

- a) **Proporcionalidad:** Debe existir proporcionalidad entre la duración de la jornada de trabajo y la retribución a abonar. El salario responde a una jornada a tiempo completo, es decir si existe el incremento o reducción de la jornada de trabajo esto trae como consecuencia un aumento o disminución proporcional al verificado en el tiempo de trabajo.¹⁶²

¹⁶¹ *Íbid.*, Página 238.

¹⁶² Cruz Villalón, Jesús; *óp.cit.*; Página 276.

- b) **Equivalencia:** *“factor que generalizadamente se computa dentro de la partida correspondiente al salario base; de modo que no existe un único salario base sino uno diferente para cada uno de los grupos, categorías o niveles profesionales, según cuál sea el sistema de encuadramiento que rija en la empresa.”*¹⁶³ Se entenderá a la equivalencia como la parte proporcional que le corresponde a cada trabajador dependiendo de sus capacidades o el trabajo que desempeñen.
- c) **Mayor esfuerzo o dedicación:** Dependerá del empeño, atención y resultados obtenidos en el ámbito laboral, por el trabajador. Se debe reconocer y premiar al trabajador por la realización de un buen trabajo, por lo tanto la retribución puede ser superior.
- d) **Prohibición de discriminación:** *“La prohibición de que se establezcan tratamientos discriminatorios a la hora de fijar tanto la estructura como la cuantía del salario. En esta materia, el ordenamiento contiene una prohibición generalizada en lo que afecta a la condiciones de trabajo y en materia de retribuciones por cualquiera de los criterios considerados como no procedentes para el tratamiento desigualitario: sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa, etc”.*¹⁶⁴

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 numeral 2 y numeral 3 establece: *“(...) 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja, tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada,*

¹⁶³ *Loc.cit.*

¹⁶⁴ *Loc.cit.*

*en caso necesario por cualquiera otros medios de protección social.*¹⁶⁵ La organización de las Naciones Unidas se encargó de garantizar a todas las personas un trabajo remunerado, asegurando así la subsistencia de una familia, un salario justo y equitativo, lo cual significa la protección internacional a nivel Convencional del trabajo en condiciones equitativas a igual trabajo, igual salario.

Por su parte la legislación guatemalteca establece medidas de prevención, tal es el caso del artículos 7 y 8 del Código de Trabajo, protege el salario de los trabajadores prohibiendo en los centros de trabajo la venta o distribución de bebidas alcohólicas, juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Y permite el libre ejercicio del comercio en las zonas de trabajo, siempre que no interrumpan o perjudiquen el normal desempeño de las labores,¹⁶⁶ lo cual significa que de esta manera los trabajadores no despilfarren el salario ganado en actividades que no son beneficiosas, y también promueven que los trabajadores perciban ingresos extras.

El autor Rolando Echeverría Morataya también las denomina como medidas protectoras del salario. *“Y la finalidad es la protección del salario actual y establecer algunas previsiones para proteger el salario futuro.”*¹⁶⁷ Por lo que él proporciona una clasificación de acuerdo a lo que está plasmado en la legislación guatemalteca.

3.1.4.1. Medidas protectoras contra posibles abusos del patrono:

La clasificación que el autor Leodegario Fernández Sánchez proporciona, menciona que la retribución del trabajo o salario puede presentarse en diversas modalidades. La primera clasificación que proporciona es en dinero o especie.

¹⁶⁵ Naciones Unidas; La organización; La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Artículos 2 y 3; Disponibilidad y acceso: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>; Fecha de consulta: 17 de marzo de 2018.

¹⁶⁶ Congreso de la República de Guatemala; Código de Trabajo; Decreto 1441 y sus reformas; Artículos 7 y 8.

¹⁶⁷ Echeverría Morataya, Rolando; *óp.cit.*; Página 125.

Salario en dinero se conoce como la moneda de curso legal, dependiendo del país en que se encuentre, salvo que se pacte el pago en moneda extranjera. Entonces salario en especie consiste en bienes económicos, no así pago en moneda, se le puede brindar otro tipo de beneficios, como el salario es medio de subsistencia de una familia podría encuadrarse el salario en especie algún tipo de extra para la casa que habita.¹⁶⁸ También puede pagarse parte en moneda del curso legal y parte en especie, siempre y cuando este último no alcance el mínimo establecido en ley.

El mismo autor conceptualiza las siguientes clases de salario:

Salario en dinero: “*consisten en moneda de curso legal, es decir bien fungible por excelencia.*”

Salario en especie: pago o retribución como “*casa-habitación, luz, agua, manutención, etc.*” sin embargo, la legislación guatemalteca establece en el artículo 90 párrafo cuarto, que debe ser alimento para consumo personal inmediato o de su familia.

Salarios mixtos: su mismo nombre lo dice, parte de pago en moneda de curso legal y parte en especie, sin exceder del 30% que la ley permite.¹⁶⁹

El Convenio 95 de la OIT relativo a la protección del salario, artículo 3¹⁷⁰ y el Código de Trabajo, artículo 90¹⁷¹, establecen:

- a) El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal;
- b) Está prohibido el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativo de la moneda de curso legal;
- c) El pago mediante cheque es permitido previo consentimiento del trabajador, ahora se puede realizar mediante transferencia electrónica.

¹⁶⁸ Fernández Sánchez, Leodegario; *óp.cit.*; Página 239.

¹⁶⁹ *Loc.cit.*

¹⁷⁰ Organización Internacional de Trabajo; Convenio 95 Protección del Salario; *óp.cit.*; Artículo 3.

¹⁷¹ Congreso de la República; Código de Trabajo; Decreto 1441 y sus reformas 1961; Artículo 90.

- d) Incomprensibilidad del Salario, esto incluye a los campesino que puede recibir el pago de su salario hasta un 30% del salario como máximo, en alimentos y demás esto es llamado también pago en especie.

Se encontrarás las siguientes medidas establecidas por el Código de Trabajo de Guatemala: El plazo para el pago de salario no debe ser mayor a una quincena o un mes¹⁷²; El salario deberá recibirse por los trabajadores en el lugar en donde prestan el servicio¹⁷³; se declaran inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador,¹⁷⁴ ya que sin ellas no puede cumplir con la tarea asignada o con el trabajo pactado, por lo tanto es complejo conseguir una fuente de ingresos, si no cuenta con lo que necesita para trabajar; Los anticipos de salario que el trabajador solicite al patrono, no deben devengar interés alguno¹⁷⁵, está regulado en el Convenio 95 de la OIT, artículos 8 y 9 estableciendo prohibiciones de descuento con el fin de hacer efectivo algún pago pendiente al empleador¹⁷⁶.

Los salarios no pueden cederse, venderse o compensarse ni gravarse a favor de otra persona que no sea familiar que viva o depende del trabajador, el artículo indica el caso que no exceda de Cien Quetzales al mes¹⁷⁷.

3.1.4.2. Medidas de protección contra los acreedores del trabajador.

La legislación nacional como la internacional regula quienes son las personas que pueden y deben recibir el salario de un trabajador, y cuanto es el porcentaje permitido para embargar. Y establecen: 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 trabajo¹⁷⁸. De igual forma lo establece el Convenio 95 de la OIT en el artículo 5¹⁷⁹. Inembargabilidad de salario, entre los declarados

¹⁷² Congreso de la República; Código de Trabajo; *óp.cit.*; Artículo 92.

¹⁷³ *Íbid.*; Artículo 95.

¹⁷⁴ *Íbid.*; Artículo 98.

¹⁷⁵ *Íbid.*; Artículo 99.

¹⁷⁶ Organización Internacional de Trabajo; Convenio 95 Protección del Salario; *óp.cit.*; Artículos 8 y 9.

¹⁷⁷ *Íbid.*; Artículo 100.

¹⁷⁸ *Íbid.*; Artículo 94.

¹⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo; Convenio 95 Protección del Salario; *óp.cit.*; Artículo 5.

inembargables están: Los salario mínimo, los salarios mayores al mínimo hasta el 35%, por pensión alimenticia hasta el 50% y salarios mayores al mínimo, por varios embargos adicional un 10%.¹⁸⁰ Al establecer un porcentaje están garantizando que pese a que el trabajador no va a recibir la cantidad mensual de costumbre, aun así puede subsistir él y sus dependientes.

3.1.4.3. Medidas protectoras contra los acreedores del patrono.

El Convenio 95 de la OIT en el artículo 11 regula: *“1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferente en lo que respecta a los salario s que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional. 2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda. (...)”*¹⁸¹ Favoreciendo siempre a los trabajadores, ya que son ellos los que tiene derecho preferente, para el pago de su salario o un porcentaje del mismo.

3.1.4.4. Medidas protectoras de la familia del trabajador.

Partiendo de que la familia es lo más importante para el ser humano, la legislación nacional como internacional, vela por la protección de la misma es por esto que señala un porcentaje del 50% de embargo en concepto de alimento para la familia.¹⁸² De acuerdo al autor Rolando Echeverría Morataya, el salario es patrimonio familiar.¹⁸³ De igual forma, al momento de que el trabajador fallezca,

¹⁸⁰ *Íbid.*; Artículo 96.

¹⁸¹ Organización Internacional del Trabajo; Convenio 95 Protección del Salario; *óp.cit.*; Artículo 11.

¹⁸² Congreso de la República; Código de Trabajo; *óp.cit.*; Artículo 97.

¹⁸³ Echeverría Morataya, Rolando; *óp.cit.*; Página 129.

el patrono tiene la obligación de pagarle una indemnización a la familia o al beneficiario, según se pruebe, por la prestación de sus servicios¹⁸⁴.

3.2. Salario Mínimo

Es la garantía mínima que se reconoce a nivel internacional empezando con los convenios de la OIT y a nivel nacional con la Constitución Política de la República de Guatemala, lo cual se encuentra regulado, en el artículo 102 inciso f, el cual se abordó y desarrollo en el capítulo II del presente trabajo de investigación. Sin embargo a continuación se entrará a conocer a nivel nacional la aplicación de los convenios internacionales, la forma en que se establecen los salarios mínimos en Guatemala y quienes intervienen para su fijación.

3.2.1. Antecedentes

Dentro de los antecedentes del salario mínimo el autor Alejandro Castro Velázquez establece que data desde la década de 1890, en que se empieza a presionar a los gobiernos que intervengan y desarrollen programas los cuales se dediquen a la fijación de salarios mínimos, es así como logran la aprobación de la primera ley relativa a salarios mínimos, dicha ley fue promulgada en Nueva Zelanda en el año 1894, luego en el año 1896 se promulga en el Estado de Victoria, la particularidad de ésta fue que establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act del año 1909.¹⁸⁵

La OIT se encargó de crear convenios referentes a la protección y fijación del salario mínimo, y estos son el Convenio 26 llamado Métodos para la fijación de salarios mínimos; convenio 99 llamado Métodos para la fijación de salarios

¹⁸⁴ Congreso de la República; Código de Trabajo; *óp.cit.*; Artículo 85.

¹⁸⁵ Castro Velázquez, Alejandro; *Salario*; Argentina; El Cid Editor | apuntes; 2009; Página 10; Disponibilidad y acceso: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=3183425>; fecha de consulta: 13 de abril de 2018.

mínimos (agricultura) y el convenio 131 llamado fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, ya que se considera que en estos países se vulnera el derecho a un salario justo.

De acuerdo con el autor Alejandro Castro Velázquez, *“Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.”*¹⁸⁶ Se considera que estos países desarrollados no tienen problemas con el establecimiento de los salarios en general, contrario es el caso de los países en vías de desarrollo, en los que los salarios están por debajo de la canasta básica, lo cual incide negativamente en la calidad de vida de las personas tanto física como psicológicamente.

3.2.2. Concepto

El Licenciado Fernando Javier Rosales Gramajo y la Licenciada Lourdes Anabella Vega España, definen el salario Mínimo de la siguiente manera: *“Remuneración que tiene derecho a recibir un trabajador derivado de un contrato de trabajo, verbal o escrito, la cual no puede ser menor a la fijada por la legislación nacional, y que permite satisfacer las necesidades normales del individuo (en los órdenes material, moral y cultural) y sus deberes en la familia.”*¹⁸⁷

Santiago Barajas Montes de Oca explica: *“Los salarios mínimos podrán ser generales o profesionales y los fijará una comisión especial de carácter nacional. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la*

¹⁸⁶ *Loc.cit.*

¹⁸⁷ Rosales Gramajo, Fernando Javier y Lourdes Anabella Vega España; *óp.cit.*; Página 351.

*misma rama industrial o del comercio; de la profesión, oficio o especialidad para la cual sea contratada la persona que domine el conocimiento de la misma y no podrá ser objeto de compensación, reducción o descuento.*¹⁸⁸

Alejandro Castro Velázquez define el salario mínimo como: *“Cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido.”*¹⁸⁹ Es un punto válido el que aborda el autor ya que los trabajadores se conforman con el mínimo establecido en ley y los empleadores se aprovechan de dicha situación, ofreciendo siempre el mínimo, utilizando el mínimo establecido a su favor.

Jesús Cruz Villalón distingue la figura de salario mínimo interprofesional, el cual define: *“El salario mínimo interprofesional constituye el límite mínimo común para el conjunto de los trabajadores de la cuantía global de la retribución.”*¹⁹⁰ De igual manera establece: *“el salario mínimo se convierte en una cifra mínima aplicable de forma universal al conjunto de los trabajadores asalariados sometidos a la legislación laboral, incluidas las relaciones laborales especiales.”*¹⁹¹

Salario mínimo interprofesional es, de acuerdo con la definición que da Leodegario Fernández Sánchez: *“el nivel mínimo de remuneración fijado por el Estado, cualquiera que sea la actividad a que un trabajador se dedique y cualquier a que sea la cualificación laboral que tenga o que no tenga el trabajador. Es la retribución mínima legal, por debajo de la cual resulta nula toda contratación individual o colectiva. Responde a la función de salario, como fuente de renta*

¹⁸⁸ Barajas Montes de Oca, Santiago; *óp.cit*; Página 19.

¹⁸⁹ Castro Velázquez, Alejandro; *Salario*; Argentina; El Cid Editor | apuntes; 2009; Página 10; Disponibilidad y acceso: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=3183425>; fecha de consulta: 13 de abril de 2018.

¹⁹⁰ Cruz Villalón, Jesús; *óp.cit*; Página 278.

¹⁹¹ *Íbid.*; Página 279.

*principal o única del trabajador; que permite el sostenimiento de éste y su familia.*¹⁹²

De las anteriores definiciones según los diferentes autores citados, existen similitudes o elementos repetitivos, entre ellos se entiende que el salario mínimo es: cifra o cantidad mínima fijada, esto quiere decir pre-establecida por el Estado, de la cual el trabajador goza para garantizar así un mínimo que le permita satisfacer necesidades básicas. La cual en el caso de Guatemala debería ir acorde a la canasta básica o a las necesidades mínimas vitales de los trabajadores y sus dependientes. El salario mínimo debe ser suficiente para poder vivir dignamente, y no tener la necesidad de laborar en dos o más puestos de trabajo a la vez para alcanzar un salario con el cual pueda mantener en condiciones aptas a sus dependientes.

3.2.3. Origen de la fijación del Salario Mínimo como obligación estatal

Se establece que es un mandato Constitucional de acuerdo al artículo 102 inciso f de la Constitución Política de la República de Guatemala: “*Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;*”¹⁹³. Dicho mandato constitucional está respaldado por el Convenio Internacional 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, el cual entró en vigor el 29 de abril del año 1972, y fue ratificado por Guatemala el 3 de mayo del año 1988, actualmente se encuentra vigente.¹⁹⁴

3.2.4. Comisiones paritarias

Etimología de Paritarias, se deriva de la palabra ‘paritarius’, que significa ‘relativo a las partes’ y que se encuentra conformada por dos elementos:

¹⁹² Fernández Sánchez, Leodegario; *óp.cit.*; Página 241

¹⁹³ Asamblea nacional Constituyente; Constitución Política de la República de Guatemala; *óp.cit.*; Artículo 102, literal f.

¹⁹⁴ Organización Internacional del Trabajo; Normlex; Ratificaciones por país; Disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667; Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

- a) El sustantivo ‘pars’, que es sinónimo de ‘parte’;
- b) El sufijo ‘ario’, que se utiliza para indicar procedencia.

“Paritario es un adjetivo que indica que un cierto organismo está conformado por partes que son iguales en número y que cuentan con idénticos derechos. (...) el término paritaria suele referirse a una comisión de carácter especial que esta formada por la misma cantidad de representantes de la empresa y de los trabajadores. Buscan generar un acuerdo sobre diversos aspectos del vínculo laboral, como la fijación del salario mínimo (...)”¹⁹⁵

Según la Cámara de la Industria de Guatemala una comisión paritaria es: *“Un organismo técnico integrado por representante de gobierno y los sectores laborales y patronales, que tiene como objetivo precisar en forma razonada los salarios mínimos para las actividades no agrícolas, de acuerdo a las condiciones económicas y sociales del país que se recomiendan a la Comisión nacional del Salario y velar por que los acuerdos que fijen el salario mínimo, sean acatados.”¹⁹⁶*

Es importante resaltar que también existen las comisiones paritarias que tienen como objeto precisar los salarios mínimos para actividades agrícolas y para la actividad exportadora y maquilas, ya que en Guatemala existen tres clasificaciones para los salario mínimos. Habrá tantas Comisiones Paritarias como sean necesarias, ya que se debe conformar una para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, de conformidad a lo que establece el artículo 105 del Código de Trabajo de Guatemala.¹⁹⁷

3.2.5. Clasificación del Salario

A pesar de que existe un procedimiento legal, para determinar anualmente los salarios mínimos, y se toman en consideración varios factores y aspectos, lo que

¹⁹⁵ Definición. De; Paritarias; Disponibilidad y acceso: <http://definicion.de/paritarias/>; Fecha de consulta: 05 de abril de 2018.

¹⁹⁶ Cámara de Industria de Guatemala; Comisiones Paritarias de salario mínimo para las Actividades no agrícolas; Guatemala; Disponibilidad y acceso: <http://industriaguatemala.com/representacion/comision-paritaria-salarios-minimos-para-las-actividades-no-agricolas>; Fecha de consulta: 05 de abril de 2018.

¹⁹⁷ Congreso de la República; Código de trabajo; *óp.cit.*; Artículo 105.

refleja el monto fijado para el período de enero a diciembre de cada año, es una cantidad insuficiente para vivir dignamente.

El autor Edinson Sabogal Bernal hace un acertado análisis sobre la fijación de salarios mínimos para lo cual expone: *“En la mayoría de las ocasiones, el salario mínimo no ha sido incrementado en la misma proporción en que se incrementa el costo de vida, por lo que en realidad no ha existido un incremento efectivo, puesto que los ínfimos incrementos concedidos, no alcanzan a cubrir la pérdida de la capacidad adquisitiva del dinero en el último año. Esto ha sido una clara inobservancia de lo contemplado por la ley en el sentido que uno de los factores para la fijación del salario mínimo es precisamente el costo de la vida, que por su efecto en la calidad de vida del trabajador, debe ser el factor predominante.”*¹⁹⁸

En Guatemala al establecer los salarios mínimos en acuerdo gubernativo 297-2017, se pacta, fijar salarios mínimos para actividades agrícolas, actividades no agrícolas y actividades de maquila, los cuales se desarrollan a continuación:

3.2.5.1. Actividades Agrícolas

Se debe entender de acuerdo a lo que establece la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)¹⁹⁹ revisión 4, de las Naciones Unidas, New York 2009, en la categoría de tabulación A, de la tercera parte. Definición de Actividades Agrícolas: *“Las Actividades Agrícolas suelen estar destinadas a la producción de alimentos y a la obtención de verduras, frutas, hortalizas y cereales.”*²⁰⁰ Por actividad agrícola entonces se entenderá por toda aquella persona que se dedique a cultivar la tierra, y en Guatemala suele darse el trabajo agrícola en el interior del país.

¹⁹⁸ Sabogal Bernal, Edinson; *Guía Laboral 2010*; Colombia; Eco Ediciones; 2011; Página 143.

¹⁹⁹ Organización de las Naciones Unidas; Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas; New York; 2009; revisión 4; Disponibilidad y acceso: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf; Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

²⁰⁰ Definición.De; Pérez Porto, Julián y María Merino; publicado 2009; Agricultura; Disponibilidad y acceso: <https://definicion.de/agricultura/>; fecha de consulta 08 de enero de 2018.

El Artículo 2 del acuerdo Gubernativo 297-2017 establece: “*Salario Mínimo Para las actividades Agrícolas. Para las actividades agrícolas se fija el salario mínimo en la suma de NOVENTA QUETZALES CON DIECISÉIS CENTAVOS (Q. 90.16) DIARIOS equivalente a ONCE QUETZALES CON VEINTISIETE CENTAVOS (Q. 11.27) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixtas o nocturna, salario que sería aplicable a partir del uno de enero del año dos mil dieciocho.*”²⁰¹

3.2.5.2. Actividades no Agrícolas

Se debe entender de acuerdo a lo que establece la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)²⁰² revisión 4, de las Naciones Unidas, New York 2009, en la categoría de tabulación B a la U de lo concerniente al sector privado, de la tercera parte. De los cuales se enumeran a continuación, sin entrar a definirlos:

- B. Explotación de Minas y canteras
- C. Industrias Manufactureras
- D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Actividades de alojamiento y servicio de comidas
- J. Información y comunicaciones

²⁰¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo número 297-2017; Guatemala; 29 de diciembre 2017; artículo 2.

²⁰² Organización de las Naciones Unidas; Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas; New York; 2009; revisión 4; Disponibilidad y acceso: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf; Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades de servicio administrativos y de apoyo
- O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social y de afiliación obligatoria
- P. Enseñanza
- Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
- S. Otras actividades de servicios
- T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
- U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

El Artículo 3 del acuerdo Gubernativo 297-2017 establece: “*Salario Mínimo Para las Actividades No Agrícolas. Para las actividades No Agrícolas se fija el salario mínimo en la suma de NOVENTA QUETZALES CON DIECISÉIS CENTAVOS (Q. 90.16) DIARIOS equivalente a ONCE QUETZALES CO VEINTISIETE CENTAVOS (Q. 11.27) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o proporcional para las jornadas mixta o nocturna, salario que será aplicable a partir del uno de enero del año dos mil dieciocho.*”²⁰³ Por actividad no agrícola se entenderá toda aquella actividad antes enumerada, que no está relacionada con el trabajo de la tierra. Cabe mencionar que en Guatemala a pesar de que existe la clasificación para Actividades No Agrícolas y Agrícolas el salario mínimo fijado para el período comprendido de enero a diciembre del año 2018 no hay diferencia en cuanto a la suma dineraria.

²⁰³ Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo número 297-2017; *óp.cit.*; Artículo 3.

3.2.5.3. Actividad Exportadora y de Maquila, regulada por el Decreto 29-89 del Congreso de la República y sus reformas

El artículo 3 de la Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, proporciona las siguientes definiciones:

*“b) Maquila: Es el valor agregado nacional generado a través de servicio de trabajo y otros recursos que se percibe en la producción y/o ensamble de mercancías; (...) e) Exportación: Es la salida del territorio aduanero nacional, cumplidos los trámites legales, de mercancías nacionales o nacionalizadas;”*²⁰⁴

El Artículo 4 del acuerdo Gubernativo 297-2017 establece: *“Salario Mínimo Para la Actividad Exportadora y de Maquila. Para la actividad Exportadora y de Maquila, se fija el salario mínimo en la suma de OCHENTA Y DOS QUETZALES CON CUARENTA Y SEIS CENTAVOS (Q. 82.46) DIARIOS equivalente a DIEZ QUETZALES CON TREINTA CENTAVOS (Q. 10.30) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixta o nocturna, salario que será aplicable a partir de uno de enero del año dos mil dieciocho.”*²⁰⁵

De acuerdo a lo anterior, se puede observar que el salario fijado para esta actividad es menor que para la actividad agrícola y la no agrícola, se deduce que se fija de esta manera para incentivar a los extranjeros a que inviertan en el país, ya que el costo de mano de obra es menor.

3.3. Obligación del Estado en materia de Derechos Humanos protegiendo el Derecho de Trabajo

Los Estados Miembros de la OIT elaboraron la Declaración de Filadelfia en el año 1944, en donde entre tantas consideraciones, señalaron la importancia del respeto de los derechos laborales básicos en las sociedades contemporáneas. Luego de

²⁰⁴ Congreso de la República de Guatemala; Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila; decreto número 29-89; reformado por el artículo 2 del decreto número 38-04; Disponibilidad y acceso: http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/GTM/ActExportMaquila_s.pdf; Fecha de consulta 20 de abril de 2018.

²⁰⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo número 297-2017; *óp.cit.*; Artículo 4.

eso se incluyeron en la Declaración Universal de los Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre del año 1948, algunos derechos laborales (Artículo 23 y 24).²⁰⁶ Siendo Guatemala miembro de las Naciones Unidas desde el año 1945,²⁰⁷ reconoce el carácter vinculante y las obligaciones que conllevan tanto la Carta de las Naciones Unidas como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en materia de derechos laborales recogidos en los artículos mencionados.

Es importante resaltar que Guatemala esta internacionalmente comprometida a reconocer y adoptar las medidas necesarias para el respeto y garantías de los derechos de los trabajadores, reconocidos como derechos humanos laborales, término acuñado por las organizaciones internacionales, organismos privados y autores. Es una obligación del Estado de Guatemala, crear normas jurídicas necesarias encaminadas o enfocadas a la protección de los derechos humanos de los empleados que tiendan a dignificar su actividad de trabajo como persona.

3.4. Obligación tutelar al momento de fijar el salario mínimo

Como medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del Salario Mínimo, de acuerdo al Convenio Internacional 131 de la OIT, relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de la OIT que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. *“Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son:*

²⁰⁶ Naciones Unidas; La organización; La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Disponibilidad y acceso: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>; Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

²⁰⁷ Naciones Unidas Guatemala; ONU en Guatemala; Propósitos y objetivos de la ONU en Guatemala; Disponibilidad y acceso: <http://onu.org.gt/onu-en-guatemala/propositos-y-objetivos-de-la-onu-en-guatemala/>; Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

- a) *“La necesidad de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.”;*
- b) *“Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”*²⁰⁸

Existen dos principios para la fijación del salario mínimo, los cuales se encuentran regulados en la legislación guatemalteca, en los artículos 103 y 104 del Código de Trabajo:

Artículo 103.- *“(…) Dicho salario se debe **fijar periódicamente** (resaltado propio) conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.”*²⁰⁹ Como el estilo de vida es cambiante, se debe procurar ajustar a la realidad del país.

Artículo 104.- *“El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe **aplicar a todos los trabajadores** (resaltado propio), con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público. Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.”*²¹⁰ Busca evitar la desigualdad a la hora de establecer los salarios mínimos. No puede beneficiar a solo cierto grupo, es

²⁰⁸ Organización Internacional de Trabajo; *Convenio 131 Fijación del Salario Mínimo*; 1970; Artículo 3.

²⁰⁹ Congreso de la República de Guatemala; Código de Trabajo; *óp.cit.*; Artículo 103.

²¹⁰ *Íbid.*; Artículo 104.

decir no debe ser parcial. Debe buscar la dignificación de todos los trabajadores por igual.

La fijación del salario mínimo de acuerdo con el Código de Trabajo:

- a) Estudio Socioeconómico elaborado por las Comisiones Paritarias.²¹¹
- b) Presentación del Informe a la Comisión Nacional del Salario.²¹²
- c) La Comisión Nacional del Salario debe presentar dictamen y propuesta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en un plazo de 15 días de recibido los informes.²¹³
- d) Copias del Dictamen se deben remitir a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.²¹⁴
- e) Dentro de 30 días la Junta Monetaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social presentarán sus dictámenes.²¹⁵
- f) Remisión de los informes y opiniones al Presidente.²¹⁶
- g) El presidente fija anualmente el Salario Mínimo, mediante acuerdo gubernativo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.²¹⁷

Órganos que intervienen en la fijación del Salario Mínimo

- a) Comisión Nacional del Salario
- b) Comisiones Paritarias
 - i. 5 representantes de los patronos
 - ii. 5 representantes de los trabajadores (sindicalizados)
 - iii. 1 inspector de Trabajo
- c) El Presidente de la República de Guatemala
- d) La Junta Monetaria

²¹¹ *Íbid.*; Artículo 111.

²¹² *Íbid.*; Artículo 112, primer párrafo.

²¹³ *Loc.cit.*

²¹⁴ *Íbid.*; Artículo 112, segundo párrafo inicio.

²¹⁵ *Íbid.*; Artículo 112, segundo párrafo final.

²¹⁶ *Íbid.*; Artículo 113.

²¹⁷ *Loc.cit.*

e) El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Fundamento para los órganos que intervienen en la fijación del Salario Mínimo: El artículo 105 del Código de Trabajo²¹⁸ y el Acuerdo Gubernativo 777-94 artículo 1 establece: *“Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas estarán integradas con cinco patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un Inspector de Trabajo, a cuyo cargo correrá la presidencia de cada Comisión.”*²¹⁹

3.5. Organismo Ejecutivo y la fijación del salario mínimo

Como en el proceso para la fijación del salario mínimo, deberá remitirse los informes y opiniones al Presidente para que posteriormente fije anualmente el salario mínimo mediante un acuerdo gubernativo a través de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dicho acuerdo se deberá de publicar en el Diario Oficial para su entrada en vigor.²²⁰

3.6. Jurisprudencia en material laboral, enfocada al salario mínimo

Expedientes acumulados para resolver inconstitucionalidad general en la cual se pretende que se declare Inconstitucional el acuerdo gubernativo 128-88, de fecha 1 de marzo del año 1988 que fija salarios mínimos para la Actividad de Transporte de Carga por Carretera y Transporte Extraurbano de pasajeros, en virtud de la inobservancia de los requisitos establecidos en la Constitución Política de Guatemala.

La corte de constitucionalidad se pronuncia al respecto:

“(...) La Constitución Política determina en su artículo 102, los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los

²¹⁸ *Íbid.*; Artículo 105.

²¹⁹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo 777-94; 23 de diciembre de 1994; Artículo 1.

²²⁰ *Íbid.*; Artículo 113.

tribunales y las autoridades, entre ellos el de 'fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley', (Inciso f). Corresponde al Organismo Ejecutivo la fijación de estos salaros mínimo, y, por la reserva de ley contenida en la última disposición citada, la facultad señalada debe ser ejercida según las normas ordinarias que desarrollan el precepto constitucional. Existe, en consecuencia, para la fijación de los salario mínimos un procedimiento legal (...)" ²²¹

Expresado lo anterior cabe mencionar las irregularidades en cuanto a la fijación del salario mínimo, las cuales evidentemente violan el principio de legalidad citado con anterioridad; la Corte de Constitucionalidad hace un resumen de los aspectos que dejaron pasar por alto, como plazo, publicaciones y cambio del objeto sustancial. Lo anterior afecta a los interesados quienes dejaron de participar en dicha comisión de acuerdo a lo que establece el artículo 108 del Código de Trabajo²²².

Expediente 1022-2011 para resolver Inconstitucionalidad General Parcial en la cual se pretende que se declare inconstitucional los artículos 3, 10 y 11 del Acuerdo Gubernativo 388-2010 emitido por el Presidente de la República de Guatemala, el 29 de diciembre del año 2010, y de las frases que en forma idéntica regulan "...equivalente a SIETE QUETZALES CON NUEVE MIL SEISCIENTOS VEINTICINCO MILÉSIMAS DE QUETZAL (Q.7.9625) POR HORA en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna..", contenidas en los artículos 1 y 2 del mismo Acuerdo Gubernativo, en virtud de que violan el derecho a la igualdad, violan derechos constitucionales y disminuyen la protección económica a los trabajadores y por ende a sus familias.

²²¹ Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente número 83-88 y 95-88; Sentencia de fecha 30 de noviembre de 1988; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>; Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

²²² Congreso de la República de Guatemala; Código de Trabajo; *óp.cit.*; Artículo 108.

Al respecto la Corte se pronuncia:

*“(...) es oportuno señalar que la interpretación y aplicación de las normas jurídicas debe ir siempre atendiendo a los principios que regulan la materia, en armonía con la Constitución. En el caso del derecho al trabajo se deben atender los principios rectores que buscan la realidad, igualdad y armonía entre la fuerza laboral y la fuerza capital.”*²²³ En cuanto a las frases denunciadas, la corte establece que son únicamente parámetros de cálculo e invoca que la interpretación y aplicación de las normas deben ser armónicas al derecho de trabajo y a la protección constitucional.

Continua conociendo la Corte: (...) Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo *“(...) regulan un sistema tendiente a encontrar un equilibrio armónico entre trabajadores y patronos, siendo obligación ambos sectores encontrar el mismo; ese procedimiento permite que ambas partes estén debidamente representadas en la defensa de sus intereses jurídicos, sociales y económicos, siendo sus decisiones legítimas para ambos sectores, permitiendo una negociación colectiva; sin embargo, dicho procedimiento no se ha podido concretar en los últimos años (debiendo ser impulsado por ambos sectores en los años venideros), teniendo la necesidad el Organismo Ejecutivo de fijar -a su criterio, conforme la ley y los tratados internacionales- el salario mínimo, y aunque no es el procedimiento ideal, es el que en realidad ha tenido que ejecutarse con el fin mantener el resguardo del derecho de los trabajadores de contar con una protección mínima, susceptible siempre de ser mejorada.”*²²⁴

Al resolver el mismo Tribunal indica: Se debe buscar la superación de los derechos laborales, manteniendo siempre un equilibrio sin que salga perjudicada ninguna de las partes involucradas, y como es obligación del Estado garantizar y proteger los derechos, debe buscar siempre observar los principios de la materia.

²²³ Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 1022-2011; Sentencia de fecha 4 de agosto de 2011; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>; Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

²²⁴ *Loc.cit.*

Esta corte declara así sin lugar la inconstitucionalidad General parcial planteada por los argumentos plasmados anteriormente.

Expedientes acumulados 2-2015, 151-2015, 298-2015 y 1045-2015 Inconstitucionalidad General Total, en los que se pretende se declare inconstitucional:

- A. El Acuerdo Gubernativo 72-2014, 73-2014, 74-2014 y 75-2014 todos de fecha 21 de febrero del año 2014 y publicados en el Diario Oficial el 25 de ese mismo mes y año, en los cuales se determinaron circunscripciones económicas, en virtud de que viola el principio de legalidad y certeza jurídica;
- B. Acuerdos por los que el Ministro de Trabajo y Previsión Social nombró a los miembros integrantes de la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos de cada circunscripción económica, Acuerdo 1, 2, 3 con fecha de 15 de mayo de 2014 y publicados en el Diario Oficial el 20 de ese mismo mes y año y 6 con fecha 21 de mayo del año 2014 y publicado 26 de ese mismo mes y año, alegando que viola el derecho al debido proceso al nombrar a los mismos;
- C. Acuerdos Gubernativos que tienen por objeto la fijación de salarios mínimos del sector industrial de manufactura ligera 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014, todos con fecha 15 de mayo del año 2014 y publicados en el Diario Oficial el 20 de ese mismo mes y año, se alega la violación al derecho a la vida digna, la preeminencia del Derecho Internacional por contradecir a los Convenios de la OIT.

La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado al respecto a cada una de las inconstitucionalidades planteadas.

En referencia a los acuerdos gubernativos en los cuales se determina las circunscripciones económicas, manifiesta que el poder ejecutivo tiene la potestad de dictar normas de rango inferior a las leyes, a las que se les conoce como reglamentos de ejecución de leyes. Así mismo el artículo 105 segundo párrafo,

del Código de Trabajo de Guatemala, establece que las circunscripciones económicas serán determinadas por el Organismo Ejecutivo.

Por lo anterior la Corte considera: *“Que no se evidencia la violación al principio de legalidad invocado, conforme lo analizado anteriormente, por lo que no existe la inconstitucionalidad denunciada. (...) que las circunscripciones económicas establecidas en los municipios determinados derivó del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se produjo la constitución de comisiones paritarias locales, cumple con el procedimiento regulado en las normas jurídicas vigentes, y que la fijación del salario mínimo diferenciado en ciertas regiones puede contribuir a disminuir las tasas de desempleo y de trabajo informal (...)”*²²⁵

Acuerdos 1, 2, 3 y 6 por los que se nombraron los integrantes de las Comisiones paritarias de Salarios Mínimos para cada una de las circunscripciones económicas, se vuelve a observar lo que establece el artículo 105 y 108 específicamente la literal c) del Código de trabajo a diferencia que por no haber sindicatos inscritos y activos en dichas circunscripciones, el Ministerio deben elegir libremente a quien reúna los requisitos. Por lo que la integración de las comisiones no transgrede el principio de legalidad, ni al debido proceso para la emisión de los acuerdos ya mencionados.

En cuanto al establecimiento de salarios diferenciados la corte en base a lo que establece el artículo 102 literal f) *“fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”*, permitiendo así la interpretación del código de trabajo, en lo relativo, concluye: *“la normativa aplicable autoriza al gobierno a establecer o fijar salarios mínimos diferenciados, como parte de una política pública ejerciendo facultades propias del Organismo Ejecutivo. También es de considerar que el sistema de fijación de salario mínimo regulado observa la mayor participación de*

²²⁵ Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expedientes acumulados 2-2015, 151-2015, 298-2015 y 1045-2015; sentencia del 8 de septiembre de 2015; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>; Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

tres actores sociales para que se realice con la pericia suficiente, por tener conocimiento suficiente y por ser parte de la realidad social económica del lugar.”²²⁶

La Constitución Política de la República de Guatemala da facultad al Código de Trabajo en este caso a que fije salarios mínimos diferenciados, tomando en cuenta la realidad social, integrando las comisiones paritarias representantes del Estado, trabajadores y empleadores quienes deben conocer su realidad y en base a la misma llegar a un consenso armónico, permitiendo una negociación colectiva.

Por lo que la Corte analizado la denuncia de artículo 2 de los acuerdos gubernativos 471-2014, 472-2014, 473-2014 y 474-2014 antes individualizados, declara así con lugar la acción de inconstitucionalidad general parcial promovida por el Procurador de los Derechos Humanos, expresando para el efecto lo siguiente: *“La determinación del salario mínimo interviene elementos sociales y económicos. La remuneración debe ser suficiente para satisfacer aquellas necesidades, pero también debe tener en cuenta la productividad y condiciones económicas de la empresa. La retribución debe ser suficiente para preservar el derecho fundamental al mínimo vital del trabajador y el cumplimiento digno de sus responsabilidades familiares. Su fijación legal, sin embargo, no puede prescindir de factores económicos, que tornen en salarios desmedidos que priven de rentabilidad a la empresa privada, reduciendo las fuentes de trabajo.”²²⁷*

El punto medular de la sentencia analizada es el interés de proteger el derecho a un mínimo vital, aunado al derecho a una vida digna, tomando en cuenta no solamente lo económico, sino que también el desarrollo integral de la persona y de su familia. En este caso particular al fijar un salario mínimo por debajo de los parámetros, se pone en riesgo derechos fundamentales.

²²⁶ *Loc.cit.*

²²⁷ *Loc.cit.*

Capítulo 4: Presentación, análisis y discusión de resultados

4.1. Presentación, análisis y discusión de resultados.

Para complementar la investigación doctrinaria, se utilizaron instrumentos de investigación de campo, entrevistas y cuadros de cotejo. A continuación se presentan los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Abogados y Notarios con experiencia en el ramo laboral, docentes que imparten las clases de Derecho laboral y Ex Ministro de Trabajo y Previsión Social. Las preguntas fueron dirigidas para que los entrevistados pudieran dar su punto de vista y con ello tener un análisis actual y real a la problemática a tratar.

4.1.1. Entrevistas

Pregunta uno: ¿Qué debería considerarse al momento de fijar el salario mínimo, anualmente en Guatemala para garantizar la vida digna de sus trabajadores?

En esta pregunta tanto docentes, como jueces del ramo laboral y Abogados especializados en la materia, coinciden que se debe tomar en cuenta el costo de vida real y entre los elementos que lo integran están el transporte, los servicios básicos de una vivienda: agua, energía eléctrica, teléfono, extracción de basura, educación de los dependientes, salud, recreación, entre otros gastos básicos, que son indispensables para cubrir las necesidades de una familia. Una de las respuestas indica que se debe considerar la capacidad del empleador de poder pagarlo, y que sea establecido a través de mecanismos de diálogo.

Pregunta dos: ¿Podría indicar por qué se fija un salario mínimo para el sector agrícola y uno para el sector no agrícola en Guatemala?

Entre las respuestas que se recibieron indican los entrevistados que originalmente existía esta distinción debido a la clase de trabajo que se realizaban los trabajos dependiendo del lugar. Aduciendo que el costo de vida del área rural es más económico a diferencia del área urbana, influyendo con la decisión de clasificar de esta manera el salario mínimo. Sin embargo cabe mencionar que en el salario mínimo vigente para el año dos mil dieciocho no existe ninguna distinción en cuanto a cantidad de dinero. A pesar de, el trabajo sigue siendo completamente diferente. El código de Trabajo de Guatemala permite tantas comisiones paritarias como sean necesarias para la fijación de un salario mínimo, dependiendo de la actividad, estas pueden ser intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, teniendo cada una de estas la posibilidad de tener jurisdicción en todo el país o bien, solo en una parte de este.

Pregunta tres: ¿Podría indicar si se respeta el principio de igualdad dentro del sector laboral en Guatemala con relación del patrono al trabajador? ¿Por qué?

De las respuestas obtenidas todos concuerdan con que no se respeta el principio de igualdad. Pero argumentan que el derecho laboral por su naturaleza no busca generar igualdad entre patrono y trabajador, su fin es eminentemente tutelar sobre los trabajadores, en todo caso busca compensar la desigualdad económica que de la relación de trabajo se produce, dicha tutela se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala. Varios de los entrevistados respondieron que los patronos tienen más recursos para poder evadir sus responsabilidades y pueden tener más injerencia al momento de que se fije el salario mínimo.

Pregunta cuatro: ¿Cómo evalúa usted la aplicación de las normas nacionales e internacionales en cuanto a la regulación del salario mínimo, en Guatemala?

Los entrevistados indicaron que hoy en día, en Guatemala si se cumplen los procedimientos establecidos en la legislación nacional y convenios internacionales

para el procedimiento previo a la fijación de salarios mínimos, sin embargo, parte del proceso de su discusión aun no permite que se logren establecer consensos que permitan darle un respaldo de común acuerdo en los sectores productivos del país, por lo que esa responsabilidad regularmente es trasladada al Presidente de la República. Cabe resaltar que se aplica según el contenido, pero enfocado en un sistema de vida que no es el actual, se ha fijado un salario mínimo de manera discrecional, no se ha analizado a conciencia las leyes nacionales e internacionales y la realidad para fijar el salario mínimo.

Pregunta cinco: ¿Qué cree usted que se podría hacer para elevar los salarios mínimos fijados, en Guatemala y que sean más acordes a las necesidades de los trabajadores y sus dependientes?

De las respuestas obtenidas de los entrevistados indican que se debe elaborar un análisis basado en la realidad, cabe resaltar que no se puede elevar excesivamente el salario mínimo de una sola vez porque podría afectar la economía nacional y provocar despidos masivos por la falta de dinero para realizar el pago. Uno de los temas que deberían de tomarse en cuenta de acuerdo a las sugerencias de los entrevistados es el análisis de las condiciones económicas de los empleadores y elevar gradualmente el salario mínimo, que sean un porcentaje considerable, no como en los últimos años que ha sido en un porcentaje pequeño.

Pregunta seis: ¿Cree que es correcto que exista diferentes tipos de salarios mínimos? ¿por qué?

Todos los entrevistadores concuerdan con que si es correcto que existan diferentes tipos de salarios mínimos, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza igualdad en el salario para el mismo tipo de trabajo realizado en igualdad de condiciones, productividad y antigüedad; de esa cuenta es que no podemos considerar que un trabajo desempeñado en condiciones mínimas se pague igual que uno que requiera diferentes aptitudes.

Originalmente el tema de la diferenciación del salario mínimo atendía al tipo de trabajo y al lugar del trabajo. Si analizamos el monto del salario mínimo para el sector agrícola y no agrícola nos podemos dar cuenta que es el igual, actualmente cada uno tiene un nombre diferente pero al final es el mismo valor para los dos. En cuanto al tema del salario para el sector exportador y de maquila esto tiende a incentivar que personas inviertan en el país y que el costo de mano de obra, básicamente estarían dando una mano de obra barata. Aunque se observa que el salario mínimo para el año 2018 la diferencia de este último salario con respecto al salario del sector agrícola y no agrícola no representa gran diferencia (Q. 225.69).

Pregunta siete: ¿Sería posible fijar un salario mínimo general en Guatemala para asegurar la vida digna de las personas?

En esta pregunta en particular no se llegó a un consenso puesto que algunos entrevistados señalan que no se puede fijar un salario mínimo general, y otros están a favor de que sea fijado.

Los entrevistados a favor indican que: Sería ideal establecer un salario mínimo general en el país, tomando en cuenta que este es un piso mínimo que garantiza que nadie puede o debe ganar menos de esa cantidad y a partir de ahí, se puedan establecer salarios por sectores o regiones, según sea el caso, los cuales puedan ser mayores al mínimo establecido.

Los que están en contra argumentan que sería complejo alcanzar un consenso, se debe de tomar en cuenta que al momento de fijar los salarios mínimos se debe de considerar si el patrono tiene la capacidad de hacer el pago y si al momento de hacer el pago no se va a recortar personal. No serviría de nada que eleven considerablemente el salario mínimo si existe una alta tasa de desempleo como consecuencia, o que los negocios que actualmente funcionan llegaran a quebrar.

Posible sí, viable no, toda vez que si se nivela el salario mínimo para todos los trabajadores habría que tomar en cuenta la capacidad de pago de cada patrono, tendiendo dicha situación al incremento de despidos.

Pregunta ocho: ¿Considera usted que con el salario mínimo actual el trabajador alcanza un nivel de vida digno?

La mayoría de los entrevistados concuerdan con que el trabajador no alcanza un nivel de vida digna con el salario mínimo vigente, debido a la inobservancia que existe del costo de vida real de Guatemala en la actualidad. Indiscutiblemente el análisis que se hace anual para la fijación del salario mínimo, no es objetivo y queda corto comparado con el gastos mensuales de los trabajadores y sus dependientes.

Un entrevistado que respondió que es relativo, ya que si en un hogar trabajan dos o tres personas que ganen el salario mínimo, el ingreso familiar alcanza para cubrir la canasta básica. Si solo labora una de ellas, y ésta gana el salario mínimo, no es posible cubrirla. No obstante, en el interior de la República se debe considerar que el costo de vida y las circunstancias son distintas, pues un salario mínimo alcanza para cubrir más rubros en comparación a la ciudad capital.

Pregunta nueve: Si pudiera fijar usted el salario mínimo del año 2019, ¿Qué monto fijaría y por qué?

Los entrevistados dieron varios montos, sin embargo el promedio de los mismos fue un salario de TRES MIL QUINIENTOS QUETZALES MENSUALES (Q.3,500.00) y esto tomando en cuenta que la recomendación es que deben trabajar tanto el padre como la madre en el caso de un hogar para poder mantener una casa de cinco personas.

Uno de los entrevistados respondió de manera distinta a la mayoría, indicando que dejaría el salario mínimo establecido para el año 2018, porque la actividad económica del país que genera el crecimiento del Producto Interno Bruto no ha

tenido mayor incremento, por lo que elevar el salario mínimo sin justificación, generaría que los empleadores al verse en la obligación de elevar su nómina, prescindan de los servicios de algunos trabajadores, para poderle pagar al resto.

4.1.2. Cuadro de Cotejo

En los cuadros de cotejo se compararon las leyes constitucionales y las leyes específicas del trabajo de: Guatemala, El Salvador, Honduras, Costa Rica y Colombia, utilizando como unidades de análisis derechos sociales mínimos del trabajo, protección al salario mínimo, procedimiento para fijar el salario mínimo y órgano que fija el salario mínimo.

Derecho al trabajo y derechos sociales mínimos del trabajo:

En el cuadro de cotejo que se comparó la Constitución Política de la República de Guatemala con los cuatro países en mención y se logró determinar que tiene al trabajo como derecho de las personas y es una obligación social, también tiene una sección específica, en donde se regula únicamente el trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala señala los derechos sociales mínimo, los cuales deberán estar establecidos en el Código de Trabajo y fundamentan la legislación de trabajo. El Salvador contempla los mismos derechos; Honduras los señala como garantías, pero también los contempla; Colombia los contempla como principios mínimos fundamentales. Costa Rica a diferencia de los países en mención los clasifica como derechos y garantías individuales y los regula por artículo.

Protección al salario mínimo:

La Constitución Política de Guatemala regula que se fijará periódicamente un salario mínimo de conformidad con la ley. El Salvador, Honduras, Costa Rica y Colombia del mismo modo lo tiene regulado en su Constitución Política.

Procedimiento para fijar el salario mínimo:

El Código de Trabajo de Guatemala regula de manera detallada el procedimiento para fijar el salario mínimo, indicando en cada artículo quienes deben intervenir, las estadísticas, informes y observaciones que deben ser proporcionados antes de emitir un acuerdo Ministerial, y que su fijación debe ser anual. El Salvador y Honduras lo regulan de igual manera en sus respectivos códigos, el único cambio que se observa es en el código de trabajo de El Salvador ya que controlan y hacen modificaciones al salario mínimo siempre y cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron la fijación de los mismos, de lo contrario los decretos serán revisados por lo menos cada tres años, no anualmente como en Guatemala y Honduras.

Diferente a este procedimiento lo regula Costa Rica y Colombia ya que estos países tienen normativas específicas a parte del Código o Ley de Trabajo. Para Costa Rica se creó la Ley número 832 de fecha 4 de noviembre del año 1949 y su reglamento y para Colombia se creó la Ley 278 de fecha 10 de mayo del año 1996.

Órgano que establece el salario mínimo:

En Guatemala de acuerdo al Código de Trabajo y previsión social el Organismo Ejecutivo es el encargado de fijar anualmente los salarios mínimos de cada actividad, empresa o circunscripción económica, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; En El Salvador de acuerdo a los que establece el Código de Trabajo, el Consejo Nacional de Salario Mínimo elaborará el proyecto de decreto para que el Órgano Ejecutivo lo apruebe y emita el respectivo decreto; El Código del Trabajo en Honduras establece que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social fijará por decreto ejecutivo los salarios mínimos a regir por un año.

En cuanto a Colombia de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo el Consejo Nacional Laboral será el encargado de fijar los salarios mínimos, no obstante el Gobierno mediante decreto puede también fijar los salarios mínimos; En el código de Trabajo de Costa Rica no establece quien es el órgano que fijará el salario mínimo, sin embargo, como ya se mencionó, éste país cuenta con legislación que complementa o que amplía el tema de salario mínimo y es la ley número 832, la que establece que el órgano tripartito encargado de fijar periódicamente el salario mínimo es el Consejo Nacional de Salarios mediante un decreto ejecutivo.

Con lo anterior se puede determinar que Guatemala tiene legislación coincidente en varios aspectos con los países centroamericanos y no está alejada de los países de Latinoamérica. No obstante cabe resaltar que Costa Rica y Colombia van un paso adelante, ya que conocen la importancia de que exista una ley específica para el salario mínimo así como un reglamento que ayude a complementar o ampliar esta normativa. Vale la pena que Guatemala adopte medidas en este sentido en virtud de que los salarios mínimos actuales vulneran, como se establecieron el derecho a la vida digna y a la igualdad de los trabajadores y sus dependientes.

Con base a los resultados obtenidos de las entrevistas y al trabajo de campo realizado con los cuadros de cotejo se alcanzaron los objetivos específicos planteados para el presente trabajo de investigación y se determinó que no se garantiza ni se respeta el derecho a la igualdad y a la vida digna al momento de fijar el salario mínimo anual en Guatemala, contestando de esta manera a la pregunta de investigación en el sentido que en la actualidad Guatemala atraviesa una crisis de pobreza, desigualdad y vulneraciones al derecho a una vida digna, debido a que no se ha logrado compensar el costo de vida real con el salario mínimo vigente en Guatemala.

CUADRO DE COTEJO

Unidades de Análisis Indicadores	Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y sus reformas	Constitución Política de El Salvador	Constitución Política de Honduras	Constitución Política de Costa Rica	Constitución Política de Colombia
Derecho al Trabajo y derechos sociales mínimos del trabajo	Arts. 101, 102	Arts. 2, 37, 38	Arts. 127, 128	Arts. 56 al 74	Arts. 25, 53
Protección al salario mínimo	Art. 102 literal f, 103	Art. 38 inciso 2	Art. 128 inciso 5	Art. 57	Art. 53
Unidades de Análisis Indicadores	Código de Trabajo de Guatemala	Código de Trabajo El Salvador	Código de Trabajo de Honduras	Código de Trabajo Costa Rica	Código Sustantivo de Trabajo de Colombia
Procedimiento para fijar el salario mínimo	Arts. 104 al 115	Art. 145, 146, 155, 159	Arts. 382 al 390	-	Art. 146, 147
Órgano que fija el salario mínimo	Art. 113	Art. 155, 156	Art. 387	-	Art. 147

CONCLUSIONES

1. Guatemala no cuenta con una legislación sólida a la hora de fijar el salario mínimo anual, motivo por el cual no se garantiza el derecho a la igualdad y a la vida digna al momento de fijar el salario mínimo, lo cual deviene en detrimento de la calidad de vida de los guatemaltecos.
2. El salario mínimo fijado en los últimos años, ha tenido un leve incremento y esto se debe a que las partes que intervienen no han llegado a un consenso en cuanto a la fijación y el Presidente de la República es el que fija un salario mínimo que no es acorde a las necesidades de los trabajadores del país.
3. El nivel de información que Guatemala posee estadísticamente, no proporciona respaldo a la hora de realizar un análisis técnico para determinar el porcentaje de alza que el salario mínimo debe tener, por lo que no genera certeza a los indicadores sociales y económicos, ocasionando así que la información sea proyectada.
4. El salario mínimo de los últimos años no ha sido suficiente para cubrir el costo de la canasta básica alimentaria, mucho menos el de la canasta básica vital que es el doble de precio de la anterior, obligando así a los trabajadores y a sus dependientes a vivir en condiciones precarias.
5. Los empleadores en su mayoría evaden la obligación de pagar el salario mínimo a sus trabajadores, por la falta de oportunidad laboral que existe, los trabajadores no denuncian que se les está violentando su derecho constitucional de recibir una remuneración justa y acorde al trabajo realizado.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, debe fortalecer la legislación relacionada con la fijación del salario mínimo, incluyendo dentro de la misma como requisitos a tomar en cuenta: información estadística actualizada del país, costo de la canasta básica vital, inflación, número de hijos dependientes, entre otros como mínimo.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión social deberá procurar llegar a un consenso a la hora de fijar un salario mínimo, ya que es éste al que se le proporcionan los proyectos, informes y opiniones para tomar una decisión, no debería de ser el Ejecutivo quien tenga la decisión final, si no el Ministerio del ramo.
3. Debe tomarse como base para la fijación del salario mínimo la canasta básica alimentaria y la canasta básica vital, el promedio de las dos para poder calcular un salario mínimo que pueda cubrir el costo de la mayoría de artículos y productos contenidos en éstas.
4. Se deben fortalecer las inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para sancionar a los patronos que infrinjan la ley evadiendo el pago del salario mínimo a los trabajadores.
5. Al momento de fijar el salario mínimo en cualquier Estado, los gobiernos y Ministerios encargados deben reconocer en la persona o trabajador la necesidad que tienen de que se les reconozca el derecho de igualdad y a una vida digna, derechos reconocidos internacionalmente en tratados de derechos humanos.

REFERENCIAS

1. Referencias Bibliográficas

- 1.1. Barajas Montes de Oca, Santiago; *Derechos del trabajador asalariado*; México; IPN / IJ – UNAM; 2010.
- 1.2. Cabanellas de Torres, Guillermo; *Compendio de Derecho Laboral*; Buenos Aires, Argentina; Heliasta; 2001; 3ª Edición.
- 1.3. Capón Filas, Rodolfo; *Derecho del Trabajo*; Argentina; Librería Editora Platense S.R.L.; 1998.
- 1.4. Chamocho Cantudo, Miguel Angel e Isabel ramos Vázquez; *Introducción Jurídica a la Historia de las Relaciones del Trabajo*; España; Editorial Dykinson S.L; 2013.
- 1.5. Cruz Villalón, Jesús; *Compendio de derecho del trabajo*; España; Larousse - Editorial Tecnos; 2014; 6ª Edición.
- 1.6. Echeverría Morataya, Rolando; *Derecho de trabajo*; Guatemala; Digital Impresos; 2004; 3ª Edición.
- 1.7. Fernández Molina, Luis; *Derecho Laboral Guatemalteco*; Guatemala; Editorial Oscar de León Palacios; 2006; 3ª Edición.
- 1.8. Fernández Sánchez, Leodegario; *Derecho del trabajo y seguridad social*; España; UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia; 2013.
- 1.9. Fernández Sánchez, Leodegario; *Derecho individual del trabajo*; España; UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia; 2014.
- 1.10. Figueroa Pla, Uldaricio; *Organismos Internacionales: teorías y sistemas universales*; Santiago de Chile; RIL editores; 2010.
- 1.11. Gavara de Cara, Juan Carlos; *La dimensión objetiva de los derechos sociales*; España; J.M BOSCH EDITOR; 2010.
- 1.12. Kurczyn Villalobos, Patricia, Carlos Castillo Reynoso y Alfredo Sánchez-Castañeda; *Derecho laboral globalizado*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM, 2007.

- 1.13. Larios Ochaíta, Carlos; *Derecho Internacional Público*; Guatemala; Editorial Maya Wuj; 2010; 8ª Edición.
- 1.14. Luján Muñoz, Jorge; *Breve historia Contemporánea de Guatemala*; Guatemala; Editorial Popular; 2010.
- 1.15. Molinares Hassan, Viridiana; *Notas sobre constitución, organización del estado y derechos humanos*; Colombia; Editorial Universidad del Norte; 2011; 2ª Edición.
- 1.16. Montoya Melgar, Alfredo; *Derecho del trabajo*; España; Larousse - Editorial Tecnos; 2014; 35ª. Edición.
- 1.17. Palomeque López, Manuel Carlos y José Manuel Álvarez de la Rosa; *Derecho del Trabajo*; España; Editorial Universitaria Ramón Areces; 2017; 25ª Edición.
- 1.18. Pérez Luño, Antonio Enrique; *Dimensiones de la igualdad*; España; Editorial Dykinson; 2007; 2ª Edición.
- 1.19. Rey Pérez, Jose Luis; *El discurso de los derechos: una introducción a los derechos humanos*; España; Universidad Pontificia de Comillas; 2011.
- 1.20. Sabogal Bernal, Edinson; *Guía Laboral 2010*; Colombia; Eco Ediciones; 2011.
- 1.21. Toldrá Roca, Dolors; *Aproximación a un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en el siglo XXI: Un legado para Cloe y Dalía*; España; Edicions de la Universitat de Lleida; 2015.
- 1.22. Valverde, Antonio Martín, Fermín Rodríguez-Sañudo y Joaquín García Murcia; *Derecho del trabajo*; España; Difusora Larousse-Editorial Tecnos; 2014; 22ª Edición.
- 1.23. Vásquez Moraga, Luciano; *Recursos de la programación cultural*; España; IC Editorial; 2015.
- 1.24. Vergaray, Ynes, Lisbeth Paredes y Javier Mujica; *Manual para activistas en Derechos Humanos. Introducción a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)*; Perú; Centro de Asesoría Laboral del Perú; 2006.

2. Referencias Normativas

- 2.1. Asamblea Nacional Constituyente; Constitución Política de la República y sus reformas; 1985.
- 2.2. Congreso de la República de Guatemala; Código de Trabajo. Decreto 1441 y sus reformas; 1961.
- 2.3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo número 777-94; Integración de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y No Agrícolas; 1994.
- 2.4. Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo número 297-2017; Salario Mínimo año 2018; Guatemala; 2017.
- 2.5. Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo número 304-2015; Salario Mínimos para las actividades de la Industria de la Manufactura Ligera para las circunscripciones económicas de los Municipios de Masagua, departamento de Escuintla; 2015.
- 2.6. Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo número 305-2015; Salario Mínimos para las actividades de la Industria de la Manufactura Ligera para las circunscripciones económicas de los Municipios de Guastatoya, departamento del Progreso; 2015.
- 2.7. Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo número 306-2015; Salario Mínimos para las actividades de la Industria de la Manufactura Ligera para las circunscripciones económicas de los Municipios de San Agustín Acasaguastlan, departamento del Progreso; 2015.
- 2.8. Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Acuerdo Gubernativo número 307-2015; Salario Mínimos para las actividades de la Industria de la Manufactura Ligera para las circunscripciones económicas de los Municipios de Estanzuela, departamento de Zacapa; 2015.
- 2.9. Organización Internacional del Trabajo: Convenio número 26 para la fijación de salarios mínimos; 1928.
- 2.10. Organización Internacional del Trabajo: Convenio número 95 Protección del salario; 1949.

- 2.11. Organización Internacional del Trabajo; Convenio número 99 Métodos para la fijación de salarios mínimos en la Agricultura; 1951.
- 2.12. Organización Internacional de Trabajo: Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración; 1951.
- 2.13. Organización Internacional de Trabajo: Convenio 131 fijación de salarios mínimos; 1970.

3. Referencias Electrónicas

- 3.1. Agricultura; Definición.De; Pérez Porto, Julián y María Merino; publicado 2009; Disponibilidad y acceso: <https://definicion.de/agricultura/>.
- 3.2. Amnistía internacional; Historia de los derechos humanos; iusnaturalismo y positivismo; Disponibilidad y acceso: <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/es/historia/inf-intro3.html>.
- 3.3. Asamblea Legislativa; Decreto 38; Constitución; Disponibilidad y acceso: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/EISal/constitucion.pdf>.
- 3.4. Asamblea Legislativa de Costa Rica; Decreto Ley No. 832 sobre salarios mínimos; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/888/Decreto%20Ley%20No.832%20sobre%20salarios%20m%C3%ADnimos.pdf>.
- 3.5. Asamblea Nacional Constituyente; Constitución de la República de Guatemala; 11 de marzo de 1945; Disponibilidad y acceso: <http://www.minex.gob.gt/adminportal/data/doc/20100930181913223consti1945.verartl1transitorio.pag.46.pdf>.
- 3.6. Asamblea Nacional Constituyente; Constitución de la República de Guatemala; 2 de febrero de 1956; Artículo 65; Disponibilidad y acceso: <http://www.minex.gob.gt/ADMINPORTAL/Data/DOC/20100930181956036Consti1956.VerArt,1transi.Pag49.pdf>.
- 3.7. Asamblea Nacional Constituyente; Constitución de la República de Guatemala; 15 de septiembre de 1965; Disponibilidad y acceso:

<http://www.minex.gob.gt/adminportal/data/doc/20100930182101427consti1965.art.1transi.pag.65.pdf>.

- 3.8. Biblioteca Digital Mundial; Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano; Disponibilidad y acceso: <https://www.wdl.org/es/item/14430/>.
- 3.9. Cámara de Industria de Guatemala; Comisiones Paritarias de salario mínimo para las Actividades no agrícolas; Guatemala; Disponibilidad y acceso: <http://industriaguatemala.com/representacion/comision-paritaria-salarios-minimos-para-las-actividades-no-agricolas>.
- 3.10. Castro Velázquez, Alejandro; *Salario*; Argentina; El Cid Editor | apuntes; 2009; Página 10; Disponibilidad y acceso: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=3183425>.
- 3.11. Código Sustantivo del Trabajo; 2011; Autorizado por el Ministerio de Protección Social; Colombia; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>.
- 3.12. Congreso de la República de Guatemala; Consulta legislativa; Decreto 909; Disponibilidad y acceso: <https://www.congreso.gob.gt/consulta-legislativa/decreto-detalle/?id=11606>.
- 3.13. Congreso de la República de Guatemala; Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila; decreto número 29-89; reformado por el artículo 2 del decreto número 38-04; Disponibilidad y acceso: http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/GTM/ActExportMaquila_s.pdf.
- 3.14. Congreso de la República de Guatemala; Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; Decreto 295; 30 de octubre de 1946; Disponibilidad y acceso: http://www.igssgt.org/ley_acceso_info/pdf/1LeyOrganica295.pdf.
- 3.15. Constitución de la República de Honduras; Decreto número 131; 11 de enero de 1982; Disponibilidad y acceso: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Honduras/Leyes/constitucion.pdf>.

- 3.16. Constitución Política de Colombia; 1991; Disponibilidad y acceso: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>.
- 3.17. Constitución Política de Costa Rica; 1949; Disponibilidad y acceso: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/CostaRica/Leyes/constitucion.pdf>.
- 3.18. Corte Constitucional, República de Colombia; Expediente T-209161; sentencia de fecha 10 de junio de 1999; Santafé, Bogotá D.C; Relatoría; Derecho a la vida Digna; Disponibilidad y acceso: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-444-99.htm>.
- 3.19. Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente expedientes acumulados 24-88, 26-88 y 29-88; Sentencia 11 de abril de 1988; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>.
- 3.20. Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente número 83-88 y 95-88; Sentencia de fecha 30 de noviembre de 1988; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>.
- 3.21. Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 280-90; Sentencia de fecha 19 de octubre de 1990; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>.
- 3.22. Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 131-95; sentencia de fecha 12 de marzo de 1997; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>.
- 3.23. Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 239-97; Sentencia 22 de diciembre de 1997; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>.
- 3.24. Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 872-2000; Sentencia de

- fecha 28 de junio de 2001; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>.
- 3.25. Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expediente 1022-2011; Sentencia de fecha 4 de agosto de 2011; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>.
- 3.26. Corte de Constitucionalidad; Sistema de consulta de Jurisprudencia Constitucional; Búsqueda; Número de expedientes acumulados 2-2015, 151-2015, 298-2015 y 1045-2015; sentencia del 8 de septiembre de 2015; Disponibilidad y acceso: <http://sistemas.cc.gob.gt/portal/>.
- 3.27. Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano de 1789; Disponibilidad y acceso: http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf.
- 3.28. Dignidad; Real Academia Española; Diccionario de la lengua española; 23ª Edición; Actualización diciembre 2017; Disponibilidad y acceso: <http://dle.rae.es/?id=DIX5ZXZ>.
- 3.29. Dipublico.org Derecho Internacional; Convención de Viena sobre el derecho de los tratados (1969); Disponibilidad y acceso: <https://www.dipublico.org/3354/convencion-de-viena-sobre-el-derecho-de-los-tratados-1969/>.
- 3.30. Dipublico.org Derecho Internacional; Tratado de Paz de Versalles (1919) en Español; Artículo 387; Disponibilidad y acceso: <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>.
- 3.31. Globalización; Real Academia Española; Disponibilidad y acceso: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=globalizaci%C3%B3n>.
- 3.32. Gobierno de España; Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales; Agencia Estatal Boletín Oficial; Legislación Consolidada; Real Decreto legislativo 2/2015; texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Artículo 26, numeral 1; Disponibilidad y acceso: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

- 3.33. Gobierno de la República de Guatemala; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Inicio; Organización Interna; Ministerio; Historia del Ministerio; Disponibilidad y acceso: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html>.
- 3.34. International Labour Organization; Normlex; Constitución de la OIT; Artículo 7; Consejo de Administración; Disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO.
- 3.35. Ley 278 de 1996 de Colombia y reformas; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1543/Ley%20278%20de%201996.pdf>.
- 3.36. Ministerio de Trabajo y Previsión Social El Salvador; Organización Internacional del Trabajo Código de Trabajo de la República de El Salvador; Disponibilidad y acceso: https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf.
- 3.37. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Dirección General de Planificación del Trabajo; Observatorio del Mercado Laboral; Situación actual de los salarios mínimos en Costa Rica; Costa Rica; 2010; Disponibilidad y Acceso: [http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/informes_institucionales/informes/Situacion actual de los salarios minimos en Costa Rica.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/informes_institucionales/informes/Situacion%20actual%20de%20los%20salarios%20m%C3%ADimos%20en%20Costa%20Rica.pdf).
- 3.38. Ministerio de Relaciones Exteriores Gobierno de la República de Guatemala; Tratados Internacionales Vigentes; Consulta de tratados internacionales vigentes; Disponibilidad y acceso: http://www.minex.gob.gt/pBase.aspx?ID=/MAYT/MAYT_TRATADO_ACUERDO/MAYT_TRATADO_ACUERDO_VIGENTEWebReport.aspx.
- 3.39. Naciones Unidas; La organización; Fondos, Programas, Agencias; Disponibilidad y acceso: <http://www.un.org/es/sections/about-un/funds-programmes-specialized-agencies-and-others/index.html>.
- 3.40. Naciones Unidas; La organización; La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Disponibilidad y acceso: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.

- 3.41. Naciones Unidas Guatemala; OIT; Disponibilidad y acceso: <http://onu.org.gt/onu-en-guatemala/agencias/oit/>.
- 3.42. Naciones Unidas Guatemala; ONU en Guatemala; Propósitos y objetivos de la ONU en Guatemala; Disponibilidad y acceso: <http://onu.org.gt/onu-en-guatemala/propositos-y-objetivos-de-la-onu-en-guatemala/>.
- 3.43. National Archives; America's Founding Documents; The Virginia Declaration of rights; Disponibilidad y acceso: <https://www.archives.gov/founding-docs/virginia-declaration-of-rights>.
- 3.44. Natlex; National laws of labour, social security and related human rights; Costa Rica; Código de Trabajo; Disponibilidad y acceso: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm>.
- 3.45. Natlex; National laws of labour, social security and related human rights; Honduras; Código del Trabajo y sus reformas, 1959; Decreto número 189, del 15 de julio de 1959; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm>
- 3.46. Oficina Internacional del Trabajo; Guía sobre políticas en materia de salarios mínimos; Disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_542028.pdf.
- 3.47. Organización Internacional del trabajo; Acerca de la OIT; Orígenes e Historia; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.
- 3.48. Organización Internacional del trabajo; Normas de trabajo; Aplicación y promoción de las normas; La comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>.
- 3.49. Organización Internacional del trabajo; Normas del trabajo; Introducción a las normas; Convenios y recomendaciones; Disponibilidad y acceso:

<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>.

- 3.50. Organización Internacional del Trabajo; Normlex; Ratificaciones por país; Disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667.
- 3.51. Organización Internacional del trabajo; Página de entrada Normlex; Documentos básicos; Constitución de la OIT; Anexo; Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia); Disponibilidad y acceso: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#declaration.
- 3.52. Organización Internacional del trabajo; Página de entrada Normlex; Ratificaciones por país; Guatemala; Disponibilidad y acceso: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11001>.
- 3.53. Organización de las Naciones Unidas; Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas; New York; 2009; revisión 4; Disponibilidad y acceso: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf.
- 3.54. Paritarias; Definición. De; Disponibilidad y acceso: <http://definicion.de/paritarias/>.
- 3.55. Régimen Legal de Bogotá D.C.; Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.; Constitución Política de Colombia 1991; Artículo 11; Disponibilidad y acceso: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>.
- 3.56. Ushistory.org; Documents; The Declaration of Independence; Disponibilidad y acceso: <http://www.ushistory.org/declaration/document/>.
- 3.57. Vida digna; Definición.De; Pérez Porto, Julián y María Merino; publicado 2015; Disponibilidad y acceso: <https://definicion.de/vida-digna/>.

4. Otras referencias

- 4.1. Arriaga Mata, Ricardo Enrique; “Lecciones VIII: Historia del Derecho del Trabajo en Guatemala”; *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I*; Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas; 2011; 2ª Edición.
- 4.2. Rosales Gramajo, Fernando Javier y Lourdes Anabella Vega España; “Lecciones XIV: El Salario”; *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I*; Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas; 2011; 2ª Edición.

ANEXOS

Universidad Rafael Landívar

Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales

Licenciatura En Ciencias Jurídicas Y Sociales

MODELO DE ENTREVISTA

Las presentes preguntas forman parte de la investigación relativa a la “**Análisis del derecho a la igualdad y a la vida digna frente a la fijación del salario mínimo vigente en Guatemala**”, la que constituirá la tesis de la entrevistadora para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, la información proporcionada contribuirá al conocimiento de cómo se garantiza y se respeta el derecho a la igualdad y a la vida digna frente a la fijación del Salario Mínimo vigente en Guatemala.

1. ¿Qué debería considerarse al momento de fijar el salario mínimo, anualmente en Guatemala para garantizar la vida digna de sus trabajadores?
2. ¿Podría indicar por qué se fija un salario mínimo para el sector agrícola y uno para el sector no agrícola en Guatemala?
3. ¿Podría indicar si se respeta el principio de igualdad dentro del sector laboral en Guatemala con relación del patrono al trabajador? ¿Por qué?
4. ¿Cómo evalúa usted la aplicación de las normas nacionales e internacionales en cuanto a la regulación del salario mínimo, en Guatemala?

5. ¿Qué cree usted que se podría hacer para elevar los salarios mínimos fijados, en Guatemala y que sean más acordes a las necesidades de los trabajadores y sus dependientes?
6. ¿Cree que es correcto que exista diferentes tipos de salarios mínimos? ¿por qué?
7. ¿Sería posible fijar un salario mínimo general en Guatemala para asegurar la vida digna de las personas?
8. ¿Considera usted que con el salario mínimo actual el trabajador alcanza un nivel de vida digna?
9. Si pudiera fijar usted el salario mínimo del año 2019, ¿Qué monto fijaría y por qué?